



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN EDUCACIÓN

**Estrategia de Afrontamiento para Reconocer Síntomas Primarios
del Síndrome de Burnout del Sistema Educativo - Ecuador. 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN EDUCACIÓN

AUTORA:

Flor Egas, Rosa Angela (ORCID 0000-0003-3561-542X)

ASESOR:

Dr. Mendiburu Rojas, Augusto Franklin (ORCID 0000-0002-2650-216X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

INNOVACIONES PEDAGÓGICAS

PIURA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A Jehová, Angela, Rosa, Douglas Alescis, Douglas Augusto, Nelly, Diana, Stefanny, Douglas Alexis, Nahomy, cada uno con su importancia en espacio y tiempo. La vida les otorga su posición en este trabajo académico, de diferentes maneras, pero con la misma intensidad.

Agradecimiento

Gracias familia.

Los docentes como pilar sustentable del aprendizaje, pero con cariño a Luz y Cesar, quienes fortalecieron esa parte humana que todo profesional debe tener.

Al Dr. Augusto Mendiburu Rojas, quien como asesor ha cumplido a cabalidad e incluso más allá de sus funciones.

Al final mi agradecimiento infinito a la Universidad Cesar Vallejo puesto que como extranjera me otorgó la oportunidad de obtener este nivel académico, cumpliendo con su misión y llevarme a alcanzar un nivel de superación tan ansiado por un profesional.

Índice de Contenidos

| | Pág. |
|--|-------------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de gráficos y figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 19 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 19 |
| 3.2. Categorías y Subcategorías | 21 |
| 3.3. Escenario de estudio | 21 |
| 3.4. Participantes | 22 |
| 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 23 |
| 3.6. Procedimiento | 24 |
| 3.7. Rigor científico | 24 |
| 3.8. Método de análisis de datos | 24 |
| 3.9. Aspectos éticos | 25 |
| IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN | 26 |
| V. CONCLUSIONES | 39 |
| VI. RECOMENDACIONES | 40 |
| VII. PROPUESTA | 41 |
| REFERENCIAS | 49 |
| ANEXOS | |

Índice de Tablas

| | | |
|----------|---|----|
| Tabla 01 | Aportes de pensadores referente a la teoría crítica | 9 |
| Tabla 02 | Población finita de estudio | 22 |
| Tabla 03 | El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna | 26 |
| Tabla 04 | Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo | 27 |
| Tabla 05 | El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo | 28 |
| Tabla 06 | Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad | 29 |
| Tabla 07 | El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad | 30 |
| Tabla 08 | En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades | 31 |
| Tabla 09 | Tabla cruzada 1 | 32 |
| Tabla 10 | Pruebas de chi-cuadrado 1 | 32 |
| Tabla 11 | Tabla cruzada 2 | 33 |
| Tabla 12 | Pruebas de chi-cuadrado 2 | 33 |
| Tabla 13 | Tabla cruzada 3 | 34 |
| Tabla 14 | Pruebas de chi-cuadrado 3 | 34 |
| Tabla 15 | Tabla cruzada 4 | 35 |
| Tabla 16 | Pruebas de chi-cuadrado 4 | 35 |
| Tabla 17 | Pruebas de normalidad | 36 |
| Tabla 18 | Correlación entre las variables Estrategia de Afrontamiento y los Síntomas Primarios del SB | 36 |
| Tabla 19 | Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables Estrategia de Afrontamiento frente a los Síntomas Primarios del SB | 37 |
| Tabla 20 | Correlación entre la Categoría valoración de SB y la Variable Síntomas Primarios del SB | 37 |
| Tabla 21 | Distribución de frecuencias y porcentajes de la Categoría valoración de SB frente a la variable Síntomas Primarios del SB | 38 |
| Tabla 22 | Correlación entre la Categoría problema y la variable Síntomas Primarios del SB | 38 |
| Tabla 23 | Distribución de frecuencias y porcentajes de la categoría problema frente a la variable Síntomas Primarios del SB | 39 |
| Tabla 24 | Correlación entre la Categoría Emoción y la variable Síntomas Primarios del SB | 39 |
| Tabla 25 | Distribución de frecuencias y porcentajes de La emoción frente a la variable los Síntomas Primarios del SB | 40 |

Índice de Gráficos y figuras

Pág.

| | | |
|-----------|---|----|
| Figura 01 | El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna | 26 |
| Figura 02 | Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo | 27 |
| Figura 03 | El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo | 28 |
| Figura 04 | Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad | 29 |
| Figura 05 | El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad | 30 |
| Figura 06 | En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades | 31 |
| Figura 07 | Reconocimiento de la Focalización del Problema | 48 |

Resumen

El Síndrome de Burnout ha sido un problema característico de trabajadores que tienen contacto directo con usuarios. Durante mucho tiempo, no hubo necesidad de integrar a la patología más que a los trabajadores de la salud, sin embargo, existen muchos otros profesionales que tienen relación continua con las personas, como los docentes; por lo que el objetivo de esta investigación es proponer una estrategia de afrontamiento para reconocer síntomas primarios del síndrome de burnout en el sistema educativo. Siguiendo una metodología de investigación aplicada, con enfoque cualitativo y de alcance descriptivo-propositivo ya que se describen procesos reales que ubican la aparición del síndrome en trabajadores de la educación. Su diseño de investigación es no experimental, de corte transversal, estableciendo la investigación-acción como un tipo de investigación que promueve la resolución de problemas prácticos e inmediatos. Obteniendo un resultado que indica que los docentes intentan bajar sus niveles de estrés, pero de forma empírica, no siempre lográndolo y observándose diversas patologías asociadas al síndrome, por lo que se concluye que es necesario presentar una guía de detección primaria que permita al profesorado de una forma científica auto valorarse y generar ayuda inmediata para reducir los niveles de ansiedad.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Ansiedad, Docentes, Afrontamiento, Síntomas Primarios

Abstract

The Burnout Syndrome has been a characteristic problem of workers who have direct contact with users. For a long time, there was no need to integrate into the pathology more than health workers, however, there are many other professionals who have continuous relationship with people, such as teachers, so the objective of this research is propose a coping strategy to recognize primary symptoms of burnout syndrome in the educational system. Following an applied research methodology, with a qualitative approach and a descriptive-purposeful scope, since real processes are described that locate the onset of the syndrome in education workers. His research design is non-experimental, cross-sectional, establishing action research as a type of research that promotes the resolution of practical and immediate problems. Obtaining a result that indicates that teachers try to lower their stress levels, but empirically, not always achieving it and observing various pathologies associated with the syndrome, which is why it is concluded that it is necessary to present a primary detection guide that allows teachers of a scientific way to self-assess and generate immediate help to reduce anxiety levels.

Keywords: Burnout Syndrome, Anxiety, Teachers, Coping, Primary Symptoms

I. INTRODUCCIÓN

En Ecuador, luego de cambiar su carta magna en 2008, nuevos estamentos legales se organizaron y los docentes reemplazaron su estructura legal; pasaron a ser a más de profesores con su Ley específica, también Servidores públicos. Como tales debieron cumplir una gran cantidad de actividades a las que se agregan las propias de la docencia. El proceso de adaptación no fue asimilado totalmente, por lo que la carga estresante laboral sigue siendo intensa. Es aquí donde la UCV como Universidad de calidad investigativa ha establecido Líneas de Investigación, entre ellas la de Educación y Calidad Educativa con la línea específica de Innovaciones Pedagógicas, ubicando al Área de Ciencias Sociales como el espacio requerido para que la Sub Área, de las Ciencias de la Educación dentro del Programa de Educación cumpla con la misión de dar respuesta a las necesidades internacionales. Según Rojas y Gonzales (2015) al estrés laboral se lo ha definido como todas aquellas reacciones dañinas, que física y emocionalmente ocurren durante el trabajo y que superan los recursos que los trabajadores tienen frente al estrés natural, llegando a producir enfermedades tanto psíquicas como físicas; esto sucede generalmente en trabajadores que tienen a su cuidado un elevado índice de contacto personal con usuarios; los docentes son un ejemplo claro de este modelo de trabajador. Los mismos autores han indicado que, el principal síntoma del elevado índice de estrés, al que se le denomina Síndrome del trabajador quemado o Síndrome de Burnout, es la fatiga constante, a ello se suma el sentimiento de impotencia y la creencia que el trabajo no tiene fin, aunque se esmere por cumplir sus obligaciones (pág. 3 – 5). Si bien es cierto el estrés es causado por el constante flujo de emociones, también se debió comprender que la reacción a estas emociones se da a nivel fisiológico; el organismo tiende a activar las defensas que le permiten afrontar situaciones que considera amenazantes. Por los que el problema recurre ¿Cómo reconocer síntomas primarios del síndrome de burnout en sistema educativo? El mismo que se justifica ya que el síndrome de burnout o de agotamiento laboral, fue reconocido como una afectación mental generada por estrés laboral crónico tal como lo ha indicado Gómez y Molina (2020) qué surge en el momento en qué se inicia la integración del trabajador en la empresa, generando una serie de afectaciones en el sujeto, en referencia al trato

interpersonal y los acuerdos que se establecen como empleador y empleado, haciendo que el trabajador, en este caso el docente, se sienta vulnerado en relación a las responsabilidades que tiene como tal. (págs. 6, 7). El problema sucede, cuando el estrés es prolongado y el individuo, en este caso el trabajador o para ser más específico, el docente, no logra este afrontamiento, llevándolo a una sensación de malestar y disminución de ciertas funciones del cerebro. Navarro (2016) indica que en el cerebro existen consecuencias cuando el estrés ataca, siendo estas y entre las principales: el sentimiento de las emociones negativas, que provoca reacciones en el pensamiento y su relación con el entorno; también puede producir daños en la corteza prefrontal, por lo que disminuye el mecanismo que procesa la información que ingresa y el hecho de tomar decisiones asertivas; también puede afectar el proceso memorístico y la creación de neuronas nuevas, ya que cambia el funcionamiento del hipocampo, al producirse la liberación de una hormona denominada cortisol; entre otras cosas los niveles de serotonina se alteran y es por eso que se altera el estado de ánimo, calidad de sueño e incluso el nivel de deseo sexual. (págs. 51, 52). El agotamiento, como lo expresan Silva, Bolsoni-Silva y Loureiro (2018) se produce por una serie de actitudes que se enmarcan en la negatividad hacia el trabajo, con consecuencias nocivas en la salud y productividad, pudiendo llegar a la autodestrucción. (págs. 3, 4). Los docentes han reconocido uno o varios estilos de afrontamiento hacia los niveles estresores altos pudiendo llegar a enfrentar situaciones que detengan el desequilibrio emocional. Las estrategias de afrontamiento tal como lo indica Lindqvist, Weurlander, Wernerson, y Thornberg (2019) son todas aquellas situaciones que permiten tolerar y disminuir los efectos estresores (pág. 11). Como el síntoma primario aparentemente es el elevado nivel de cansancio, constante y recurrente con relación a todas las actividades que los docentes realizan, la estrategia de afrontamiento primaria se orientó a lo que sugiere Sandín y Chorot (2002, citado por Vaca 2016, pág. 7) como “la focalización en la solución del problema”, hoy se puede denominar resiliencia, haciendo énfasis en que los demás estilos para afrontar el estrés conllevaron a una atención psicológica y psiquiátrica, por lo tanto se trató el problema desde su inicio para prevenir en lugar de restaurar. Como acotan Uribe, Ramos-Vidal, Villamil y Palacio (2018, pág. 5) “El éxito o el fracaso al utilizar las estrategias de afrontamiento no implican necesariamente que existan unas estrategias mejores ni peores en sí

mismas”, es que todas las estrategias se definen en relación con el entorno donde se presenta el problema y repercute en el estado emocional del individuo; así mismo, Araújo, Rodrigues, Dantas, Dos Santos, Alves, et al... (2016, pág. 4957) consideran que “es necesario advertir y cuestionar a estos profesionales sobre el uso de estrategias de futuro para situaciones negativas que surgen en el lugar de trabajo, para mejorar y promover su calidad de vida” ya que si no se estructuran las estrategias adecuadamente pueden causar enfermedades. También, como indica Silveira, Enumo, Paula, y Batista (2014, pág. 17) “conviene considerar el análisis de alternativas para minimizar el estrés docente” y que las demandas laborales y los procesos que las regulan se han dejado de lado dentro de los estamentos legales, las alternativas al afrontamiento del estrés no son una solución, sin embargo, fue necesario en los momentos de agotamiento reconocer que la prevención debe primar a la contención.

Con lo cual se planteó el objetivo general de proponer una estrategia de afrontamiento para reconocer síntomas primarios del síndrome de burnout en el sistema educativo. Para lograr este propósito se ha debido 1) Diagnosticar la etapa en que se encuentra el síndrome de burnout en sistema el educativo. 2) Identificar qué factores influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en el sistema educativo. 3) Diseñar estrategia de afrontamiento para reconocer síntomas primarios del síndrome de burnout en el sistema educativo. Y finalmente 4) Valorar los resultados que reconocerá la implantación de la estrategia de afrontamiento para el síndrome de burnout en el sistema educativo. Todo lo planteado concibió a la siguiente hipótesis, el establecimiento de una estrategia de afrontamiento reconocerá síntomas primarios del síndrome de burnout en sistema educativo en el distrito 09D0501-04, Ecuador-2020.

II. MARCO TEÓRICO

Hasta hace algunos años el Síndrome de Burnout se limitó al campo de la psicología laboral; conceptualizándose como un malestar físico relacionado con las personas que tenían contacto con profesionales dedicados al servicio de personas que los requerían. Gómez de Regil y Estrella-Castillo (2015) hacen énfasis en dos elementos para la identificación del síndrome. El primero referido a los procesos psicoemocionales, que se reflejan en la alienación, baja motivación y autoestima, agotamiento, despersonalización y poca satisfacción en realización de las tareas. El segundo implica la poca percepción que tiene entre los recursos que dispone y los recursos necesarios para la solución de problemas, dentro del campo laboral; todo esto a consecuencia del elevado nivel de estrés. (pág. 117) Ciertos indicadores de la depresión generalizada son atribuidos al Burnout, hay que comprender que los síntomas primarios del síndrome se caracterizan particularmente en la alienación del trabajo, más los sentimientos y pensamientos negativos específicos hacia la esfera laboral. Como lo sugiere Méndez, Martínez-Rendón, Ruiz-Esteban y García (2020) varios estudios se han realizado en relación a los síntomas depresivos asociados que tiene el síndrome de burnout, pero parece que no son una verdadera respuesta a la aparición del trastorno, por momentos parecen estar interconectados y compartir características comunes, sin embargo, tanto el agotamiento como la depresión, son separables y por lo ello no todas las personas que experimentan depresión pueden padecer el síndrome, aunque, aquellos que padecen agotamiento laboral y aumento de depresión, es muy probable, que dirijan su estructura emocional a la aparición del síndrome (pág. 2). Éste como tal, aún no ha podido ser definido, sin embargo, la hoja informativa del World Health Organization sobre salud mental (2019) expresa que los cambios negativos en la personalidad, acciones como aislamiento social en el trabajo, sobrecarga inadecuadas para complementar el contenido del trabajo o una carga excesiva e implacable de las tareas laborales, lo documentan como un fenómeno psicológico que una vez desarrollado necesita de atención profesional.

No solo el cansancio emocional y el sentimiento de despersonalización se manifiestan como padecimiento del síndrome. En un estudio realizado por Menghi, Rodríguez y Oñate (2019) manifiestan que la sintomatología somática y

psicopatológica de docentes tanto de pre-escolar, primaria y bachillerato se refieren a los tipos músculo-esquelético, inmunológico, cardiovascular, neuro-sensorial y gastro-intestinal; es decir que el agotamiento emocional puede llegar a generar condiciones que permitan el desarrollo de enfermedades físicas, manifestándose como los síntomas primarios del síndrome. (pág.186) La alerta se manifiesta cuando el profesorado incrementa el número y veces de enfermedades durante un tiempo determinado. Si el cambio vulnera su vida laboral y se agrega la sintomatología psicológica descrita anteriormente sobre el síndrome es necesario establecer un proceso de prevención antes de llegar a la intervención.

Antes de llegar a la ansiedad el Síndrome de Burnout presenta síntomas de fatiga. Fisiológicamente Cárdenas, Conde-González y Perales (2016), la definen como un anacronismo funcional del organismo que se ve reflejada en una disminución del rendimiento, que originalmente sucede debido al gasto excesivo de energía o por la depleción de los elementos que se necesitan para su generación. (pág. 37) Esto da a entender que no siempre sentirse fatigado es necesariamente un síntoma de cansancio muscular, también puede ser generado por un síntoma ansioso.

El síndrome de burnout es considerado como un factor de riesgo laboral por parte de la OMS; ni los manuales de clasificación internacional de enfermedades (CIE-10) ni los de diagnóstico y estadísticos de tratamientos mentales (DSM-V) lo incluyen como un problema de salud mental. Saborío e Hidalgo (2015) lo describen como una forma no adecuada de afrontar un estrés crónico, con rasgos muy característicos y generalizados en todos los individuos que lo padecen. Como los componentes del síndrome de burnout no se presentan de forma abrupta, sino que preexisten, dándose a notar cuando algunos signos de alarma llegan a presentarse ya sea en conjunto o separados, tales como: ansiedad, temor, negación e incluso depresión; que es uno de los síntomas más peligrosos y que si no es controlado puede llegar al suicidio. (pág. 2)

En los últimos años, donde los niveles estresores han desarrollado personalidades susceptibles, que tienen un desequilibrio entre lo que se demanda y lo que ellos pueden ofrecer; que se evidencia en la actitud al trabajo, el rendimiento y

aproximación laboral. Sin embargo, al estrés laboral la OMS lo define desde el 2012 como una epidemia mundial, ya que el trabajador quemado por su patología compromete tanto a la salud personal del trabajador como al sistema productivo de las instituciones donde trabaja, así lo comentan Carrera y Guerrero (2017) en una disertación previa a sus títulos de médicos cirujanos de la Universidad Católica del Ecuador. Algunos anuncios como cambio de personalidad, sentimiento de culpa, cargas excesivas dentro del trabajo, que lleva al docente al desánimo, creyendo que no ha culminado o cumplido bien su tarea; cambio en sus hábitos, tanto alimenticios como de higiene personal, dificultad y falta de concentración, hasta los trastornos del sueño, nos lleva a comprender que el burnout puede tener cuatro niveles que va de leve hasta el extremo, pero cada uno de estos síntomas nos ponen en alerta para la prevención. (págs. 17-38) Antes del desarrollo del síndrome, la sintomatología no es observada como un signo de alarma, sino como parte de cuadros clínicos que no pertenecen a burnout y son tratados médicamente como problemas fisiológicos. La organización Internacional del Trabajo (OIT) examina variables individuales como facilitadoras o inhibidoras de contraer síndrome de burnout; entre ellas tenemos: edad, sexo, estado civil y personalidad con compromiso hacia sí mismo, con una percepción de control del ambiente. Además, existen variables sociales, las que están predispuestas a la aparición de trastornos físicos y psicológicos al mismo tiempo, entre ellas tenemos: comunicación, la actitud de los familiares y amigos, problemas familiares y la cultura. La misma OIT determina la existencia de variables organizacionales relacionadas con el ambiente de trabajo; entre ellas están: la dinámica del trabajo, inadecuación profesional y ambiente. Por lo tanto, es necesario revisar los factores ambientales en relación con las diferencias psicológicas que faciliten o inhiban el desarrollo del síndrome burnout.

Analizando lo anteriormente explicitado, si burnout afecta a la población laboral que tiene contacto con clientes, los docentes, tienen como clientela a los estudiantes, a los padres de familia, a las autoridades, en fin, a lo que se denomina comunidad educativa. Según este contexto y con la recurrente asignación de tareas pedagógicas y administrativas que deben presentarse a corto plazo, más el cambio constante del sistema y de las estructuras curriculares, sumándole problemas

económicos, familiares y sociales, tal como indica Zumba, Beltrán y López (2019) este constante estrés obliga a los docentes a buscar acciones o mecanismos que mitiguen estos sentimientos negativos, pero lo hacen de una forma empírica, y no direccionados por un profesional capacitado; además mantiene su aislamiento social y afectivo y si no se presta el apoyo que el síndrome de burnout necesita, el docente podrá llegar a niveles extremos (pág. 305) Es necesario comprender la diferenciación que existe en función de género; según Norlun (2010 referido por Martínez, 2015) son las mujeres quienes manifiestan mayor nivel de síntomas relacionados a burnout, sin embargo, es necesario reconocer los datos sintomatológicos del síndrome desde sus orígenes. (pág. 6)

Es necesario conceptualizar sobre lo que es burnout y para ello hay que retornar a 1974 cuándo Herbert Freudenberger lo atribuye como un estado de fatiga crónica, pero que tiene un conjunto de síntomas, que prolongan el estrés, que por lo general no ha sido totalmente atendido y esto repercute en cansancio físico, emocional y actitudinal; tal como lo manifiestan Álvarez, Jarrín y Pesantes (2019). A pesar de que la población afectada es una comunidad profesional que tiene un vínculo muy cordial entre profesionales y clientes; cuando hablamos de clientes estamos hablando de estudiantes y padres de familia; también es cierto que al tener una sensación de comprometimiento con el trabajo y generar expectativas altas a nivel laboral, es muy lógico que los docentes manifiesten síntomas del síndrome. (párr. 4)

Dentro de los primeros reconocimientos del síndrome y justamente por quien debemos utilizar estrategia de afrontamiento, es el nivel de ansiedad que lo caracteriza, como lo indica Ramos (2015) que se presenta en distintos niveles, tanto cognitivo como subjetivo, se inicia con temor excesivo. Uno de los primeros síntomas de reconocimiento de la ansiedad que puede caracterizarse con agotamiento físico y mental que se vuelve diario, con particularidades tales como: sudoración, tensión muscular, dolor de cabeza y mareo; también preocupa la despersonalización y la imprudencia, aquí el trabajador puede tomar o una actitud de indiferencia, dejando de lado su compromiso frente al trabajo o al contrario puede volverse irritable al trato con sus compañeros y con los usuarios es decir los

padres de familia y estudiantes, esto se define como inicio del síndrome porque lleva cualquier actitud que presente a su entorno familiar; y por ultimo y el más preocupante de los síntomas primarios es el descenso en la productividad laboral y desmotivación, donde los olvidos de tareas se vuelven frecuentes, aumenta la evidencia de atención en las tareas asignadas y que el docente llegue a pensamientos negativistas, variabilidad en el pensamiento, dificultad en la atención o estudio, ya que estas manifestaciones se vuelven constantes y dejan de ser primarias, pues se incrementa la sintomatología a nivel fisiológico, el organismo somatiza la ansiedad y se presentan síntomas como: taquicardia, enfermedades gastrointestinales, respiratorias e intranquilidad motora; emotividad dispersa, parálisis frente a los problemas, irritación, agresión que pueden terminar en situaciones alarmantes e incluso salirse de control institucionalmente. (pág. 25)

En la ciudad de Guayaquil muy poco se ha tratado sobre el exceso de estrés laboral en los docentes, sin embargo, ya las empresas están contribuyendo al reconocimiento de esta enfermedad y estableciendo síntomas y ciertos modos de prevención tal como lo indica Unamuno (2018) se puede observar claramente que se están determinando los síntomas que se consideran bajo estrés laboral y que, a pesar de no haber métodos exactos para definir la enfermedad, si pueden ser evaluables y generar un tratamiento. (pág. 27) Pero aún no se trabaja sobre el tema de prevención mediante el reconocimiento de síntomas primarios.

Al hablar de docencia se puede decir que los profesores no reciben ninguna formación específica ni preparación psicológica para enfrentarse a toda esta gama de sintomatología y que concomitante a ella la falta de recursos, la dificultad para dar solución a grupos, más la tensión laboral de los conflictos cotidianos, falta de reconocimiento social a la tarea como docente; inciden dentro de la población como una manifestación determinante para adquirir el síndrome; considerándose a la población docente luego de la de la salud como uno de los profesionales más vulnerables.

La Teoría Crítico-Social es una de las teorías fundamentales que establecen la emancipación del ser humano como tal, se encuentra la teoría crítico social, desarrollada en la Escuela de Frankfurt. Esta fue desarrollada para la investigación

social, tal como lo admite Trujillo (2017) tienden a combinar una serie de teorías que van desde Marx hasta Freud proponiendo factores que critican cada una de las teorías, ya que intentaba racionalizar el pensamiento del siglo XX; para esta escuela lo importante es que los hombres comprendan el sentido de los hechos sociales más allá de la capacidad que tiene para asumir su rol dentro de la historia. Algunos pensadores han apoyado esta idea crítico social, pero cada uno de ellos establece su regla personal dentro de esta teoría y proponen cambios particulares con relación al punto de vista social que el hombre ocupa.

Tabla 1. APORTES DE PENSADORES REFERENTE A LA TEORÍA CRÍTICA

| PENSADORES | APORTE |
|-------------------|--|
| Kant: | Es desconfiado en relación con la razón, considera que el mundo del conocimiento se genera a partir del intelecto |
| Hegel: | Su carácter es muy especulativo, distingue diferentes variables sobre la razón. |
| Marx: | Es un rebelde en su interpretación del mundo, para él lo importante es cambiar la concepción que se tiene sobre el orden mundial |
| Nietzsche: | Deduce que lo moderno destruye al hombre y la cultura solo es una mercancía de éste y para éste. |
| Heidegger: | Con sus ideas busca cambiar la epistemología, al ser y a la práctica |

Fuente: Elaboración propia

En cambio, Jürgen Habermas establece normas que justifican a la teoría crítico social como una ciencia, afirmando que el conocimiento es producto de los intereses que se desarrollan a partir de las necesidades que tiene el hombre dentro de la sociedad. Con relación a los roles que debe asumir el hombre estos deben ser: dialogantes, proponer, cuestionar, exponer razones, explicar, e interpretar; además de establecer justificaciones que logren perpetuar el discurso que cada hombre tiene como líder de su propio grupo. Esta teoría se enfoca justamente tanto en la libertad como en la autonomía racionalizada; para ella el individuo trabajador debe hacer conciencia de sus propios objetivos y el propósito que tiene

como tal, pero, dentro del espacio social donde se desarrolla, factores externos o internos pueden distorsionar o reprimir respectivamente este proceso que lleva a la culminación del objetivo. Estos factores responden en la actualidad a los niveles de exigencia que la sociedad globalizante nos exige, ya que el ser humano es un individuo social y necesita por sus características estar dentro de esta sociedad, sus niveles de estrés llegan a un límite tan alto y prolongado que se convierten en una víctima de su propia humanidad. (pág. 89-94)

La Teoría de Afrontamiento del Estrés de Lazarus y Folkman, muestran que debido a la diversidad de teorías educativas, así como de estrategias de enseñanza aprendizaje y la preocupación que se tiene sobre los niveles de ansiedad en los estudiantes, también se están generando actividades investigativas en relación con la vida de los profesionales en educación, normalmente las estrategias de afrontamiento se las realizan a los estudiantes con necesidades educativas no asociadas a discapacidad, es decir a estudiantes que tienen alguna vulnerabilidad emocional. Pero diversos estudios tal como lo realiza Cháidez y Barraza (2018) también se ha observado que los docentes tienen niveles de estrés sumamente elevados, debido a la carga que se les ha asignado en las últimas décadas (pág. 66) En ciertos estudios como el acoso escolar, las estrategias de afrontamiento se referencian en bajo el marco cognitivo conductual, con estrategias eminentemente cognitivas, sin embargo, las condiciones laborales de un docente no siempre permiten que las estrategias se direccionen bajo ese contexto.

El denominado síndrome de burnout (SB) o trabajador quemado es un fenómeno que ha sido estudiado desde la década de los 70', época en que se activó una gran transformación debido al inicio de la globalización cibernética. Tal como lo indica Diaz y Gómez (2016) la explotación de los trabajadores debido a nuevos procesos que requerían un mayor grado de especialización, por efectos de modernidad cibernética, generó factores estresantes que afectó su calidad de vida, bienestar y por lo tanto aumentó el riesgo psico emocional. (pág. 114) Cuatro décadas después, la problemática del síndrome de burnout lo ha convertido en un fenómeno mundial que afecta a la sociedad moderna, su predominio como problema psico-social ha aumentado vertiginosamente; por lo que se convierte en un tema de

estudio con relación a su aparición no solamente en el campo de la salud sino también en el campo educativo o docente.

Por su actividad, el docente se encuentra expuesto a una serie de factores estresantes pudiendo sucumbir a un síndrome al que se le ha dado muchas denominaciones tal como indica Olaya (2015) el Síndrome de Desgaste Profesional (SAP), Síndrome de Agotamiento Profesional (SQT), hasta enfermedad de Tomás, en este estudio, se denominará simplemente síndrome de burnout ya que su presencia afecta emocional, psíquica y físicamente, no sólo al docente sino también a los miembros de la comunidad educativa; el distrés o estrés patológico que termina en el desequilibrio de las expectativas de trabajo que el docente como trabajador institucional tiene en relación a sus obligaciones diarias, y que no solamente se quedan dentro de la institución, sino que también repercuten a nivel familiar y social. Es decir, todos los aspectos de su vida cuando están afectados por SB cambian o se modifican bajo contextos de: ansiedad, depresión, frustración, agresividad hasta pérdida de contacto social. La autora refiere a Aceves, López, Moreno, Jiménez y Campos (2016) En la descripción de lo que es síndrome de burnout indicando que, básicamente es tener la sensación de sentirse exhausto, ya que la energía, fuerza y recursos que el docente posee dejan de tener funcionalidad en este momento y los estímulos externos provocan el detenimiento de sus funciones ya que siente que sobrepasan sus capacidades (pág. 23-25)

La Estrategia de Afrontamiento nos muestra como la psicología ha realizado diversos estudios con relación a la forma como las personas pueden afrontar el estrés, Marroquín y León, (2015) desarrollan una investigación sobre una de las teorías más aceptadas como es la teoría de los cinco factores de McCrae y Costa de 1985, en la que realiza una clasificación de la personalidad en relación con estos factores, estableciendo que cuando componentes como el Neuroticismo en un nivel alto, puede provocar incapacidad de afrontamiento, ya que sus conductas generales son: preocupación, inseguridad, sensación de incapacidad e incluso hipocondría. Otro factor importante es la Escrupulosidad, el cual es inversamente proporcional al factor anterior, cuando su nivel es bajo su estructura personalógica es de baja confiabilidad, inminente pereza y descuido en su ejecución de labores.

Este modelo ha estudiado cinco factores de comportamiento, sin embargo, los dos mencionados son los prioritarios y con relación a ellos se concluye, tienen una relación directa con conductas no deseables. (pág. 5 – 7) Pero, al ser el estrés una forma de reacción que necesita que el organismo demande adaptaciones al medio que le rodea y al ser prolongado sumándole los rasgos personalógicos individuales, el organismo experimenta reacciones que en el sujeto provocan malestares tanto psicológicos como físicos. Para que estos malestares no lleguen a detener la vida social, personal y laboral del docente, es necesario que establezca alguna estrategia de afrontamiento que reconozca los primeros síntomas del estrés prolongado. Según Lazarus y Folkman (1986, citado por Pérez y Rodríguez, 2011) definen a las estrategias de afrontamiento como el esfuerzo constante que todo trabajador tiene por manejar los estímulos externos o internos que desbordan los recursos que naturalmente poseen. (pág. 18)

Valoración de SB: Para valorar el síndrome de burnout se han desarrollado diferentes modelos, que son los referentes necesarios para determinar su aparición y valoración; entre ellos tenemos el Modelo Multidimensional de Maslach, el Modelo Existencial de Pines, el Modelo inducido de Bakker, Demerouti y Schaufeli, así como diversos planteamientos que permiten el reconocimiento del síndrome del trabajador quemado.

Maslach define al SB desde 1981 junto con Jackson como un síndrome de agotamiento emocional, así lo indica Díaz y Gómez (2016) comentando que los recursos emocionales, sentimiento de agotamiento permanente, respuestas negativas insensibles y objetivadas frente a otros cuando no es usual ese proceder en el docente son los primeros síntomas para reconocer el síndrome en el trabajador quemado. (pág. 115)

El problema es que normalmente se realizan intervenciones cuando el SB ha llegado al último nivel de estrés, donde la depleción emocional termina por “quemar” al docente. En estudios realizados por Pérez y Rodríguez, (2011) establecen que se debe reconocer las estrategias de afrontamiento para poder atender desde el primer nivel del síndrome de burnout esta es el sentimiento de **baja realización**

personal; este estudio dirigido al personal paramédico que intervienen en el campo psico-social, ya que se enfrentan a dificultades por prestar atención médica a pacientes en emergencias y sus niveles de estrés son altos y constantes. (pág. 18) Sin embargo, los docentes también se enfrentan a diferentes tipos de personas y personalidades que tienen a la vez problemas; por lo tanto, la intervención primaria frente a los síntomas de estrés prolongado debe considerarse importante para evitar problemas mayores tanto para el trabajador como para la institución. Vaca (2016) presenta los estilos de afrontamiento como son: “focalización en la solución del problema [..], autofocalización negativa [..], reevaluación positiva [..], expresión emocional abierta [..], evitación [..], búsqueda de apoyo social [..] y religión [..]” (pág. 7-8) Estos recursos son los que le van a permitir a los docentes no llegar a quemarse, despersonalizarse y desestructurar su autoestima profesional, social y familiar.

La emoción como la vocación docente exige ciertas habilidades que el profesorado tiene cuando llega al aula de clase, entre ellas está la estabilidad emocional y la necesidad que el profesor tiene de mantener tranquilidad, seguridad y proporcionarle afecto a las personas que tienen a su cargo. Como lo expresan Febriantina, Suparno, Marsofiyati y Aliyyah (2020) cada docente tiene características muy personales sus puntos de vista y los sentimientos hacia sus necesidades y deseos de organización escolar la escuela debe pagar, no solo remunerar, esta atención, para que los profesores tengan una satisfacción laboral razonable. (pág. 410) Por lo tanto, es necesario entender cuál es el papel de las emociones dentro del síndrome de burnout. Referirse a las emociones es exponer una situación compleja de carácter fisicoquímico y neuronal; según lo indica Damásio (2000 citado por Cossini, Rubinstein y Politis, 2017) quienes citan a las emociones tienen cinco componentes que son: “expresión motora, componente cognitivo, componente neurofisiológico, componente motivacional y la experiencia subjetiva” (pág. 254) Todos ellos y no por separado, provocan que los individuos reaccionen frente a los estímulos externos o internos y en relación con su estructura personalógica. Reconociendo a estos componentes y el lugar que ocupan en nuestro cerebro tales como el sistema límbico y la corteza prefrontal, el conglomerado de emociones tiene que ver mucho con lo que denominamos

inteligencia. Torres y Cobo (2016) desarrollan un estudio sobre la prevención del síndrome de burnout mediante la aplicación de la inteligencia emocional. Este término se popularizó debido a las investigaciones de Daniel Goleman en la década de los 90'; en su definición intenta rescatar la capacidad que tiene el cerebro en conjunción con los componentes citados anteriormente para regular el estado de ánimo y llevar al ser humano a tener emociones positivas. (pág. 286)

La relación con el agotamiento emocional, es referido a lo que siente el docente al no poder dar más de sí mismo hacia su labor académica, esto lo hace sufrir en el ámbito emocional y afectivo, aunque como expresa De Vera García y Gambarte (2020) este agente estresante no siempre causa el mismo efecto en todos los profesores, algunos son más vulnerables que otros a desarrollar el síndrome, aparentemente, depende de las estrategias que cada sujeto dispone para la resolución de problemas (pág. 178) sin embargo, cuando esto no es posible, el docente se vuelve peligroso en especial si es acompañado de aspectos en relación a la percepción de que lo que demanda el trabajo como la amenaza inminente de su ansiedad; traduciéndose en síntomas psicósomáticos, en relación a la conducta y a las emociones, como se puede observar en el distanciamiento hacia las personas que tienen que atender o la actitud frente a la respuesta que tiene con sus alumnos dentro del aula. Frente a esta situación Fischman (2017) habla sobre las emociones y establece que la positividad de las emociones está al alcance de las manos de todas las personas. Cuando una persona con pensamientos positivos interpreta las circunstancias de lo que sucede a su alrededor recurre a los elementos "buenos" del pasado o del presente, mientras que las personas con pensamientos negativos hacen lo contrario, sólo prestan atención a debilidades e intereses mínimos. Las emociones positivas dependen de tres elementos muy claros: la Atención, la Interpretación y el Recuerdo (A.I.RE); estas permiten llevar a la realidad a nuestra conducta y por ende a la forma como pensamos; la mente presta atención a todos los estímulos que existen alrededor del cuerpo pero dependiendo de la A.I.RE es que podemos prestar atención primero a todos aquellos elementos que permiten a una persona encontrar la respuesta a los problemas que se deben resolver, a esto se le denomina emoción positiva y es uno

de los primeros pasos que se debe entrenar cuando se detecta los primeros síntomas del síndrome de burnout (69-73).

Los Síntomas primarios del Síndrome de Burnout evidencian que desde sus orígenes burnout fue identificado para aquellas personas que trabajaban en medios de salud, ya que tenían grupo de personas enfermas a su cargo; con el paso de los años las características del síndrome se han observado en todos los profesionales que tienen a su cargo personas que no necesariamente pueden estar enfermas. Los docentes trabajan con: niños, jóvenes y adolescentes, provenientes de familias disfuncionales, desde casa llegan a las instituciones con una carga emocional alterada, que generalmente produce enfrentamientos con compañeros y docentes; además del trato que debe afrontar hacia la familia y las exigencias del medio, hace que el síndrome de burnout haya ampliado su dimensión y afecte también a los profesiones de la educación y a todos aquellos trabajadores que tienen contacto social con cualquier tipo de persona. Es necesario observar los síntomas primarios que burnout nos presenta; estamos acostumbrados a llevar al trabajador al límite y a partir de la explosión emocional iniciar el tratamiento. Si existiera un reconocimiento de los síntomas primarios, los docentes podrían llegar a trabajar con estrategias que afronten su salud personal, social y laboral. Los síntomas principales tal como comenta la revista quiroprevención (2019) se pueden presentar bajo los siguientes términos: agotamiento físico mental generalizado, despersonalización y cinismo, descenso en la productividad laboral y desmotivación; que afectan el compromiso que el docente tiene para el trabajo y producen olvidos frecuentes, desidia o falta de concentración dentro de su entorno en general. (pág. única) El trabajador se da cuenta que tiene, por un lado, el trabajo acumulado, por otro a la familia descontenta y por último un sueldo que no le alcanza, porque no sabe o no tiene los recursos para poder hacer la distribución equitativa de su capital. Esto lo estresa más, convirtiéndose en un círculo vicioso de estrés que puede llegar no solo a quemarse sino también hasta el suicidio.

Para determinar la existencia o no de SB y que no se confunda con elevado índice de estrés, es necesario medirlo básicamente mediante el Inventario Maslach para Burnout (MBI) por sus siglas en inglés, tal como lo indica Rojas y González (2018)

es posible observar tres elementos que en orden caracterizan el nivel que tiene el síndrome, siendo estos: 1) Baja realización personal, ya que no existe un equilibrio natural entre lo que el trabajo demanda y los recursos que como docente posee. 2) Despersonalización, que es la respuesta emocional al primer elemento, caracterizada por elevados criterios de ansiedad, agotamiento constante y tensión que generalmente se somatiza y; 3) Cansancio o Depleción Emocional, que se observa con el cambio comportamental del docente, afrontando de forma defensiva cualquier actividad que se le propone. (pág. 4)

La Frustración sirve para entender que el cambio de estrés en frustración es necesario primero comprender qué es el estrés, pero no el ocasionado por el sistema familiar, ya que eso no es motivo de esta investigación, sino el estrés laboral, que como lo comenta Leka, Griffiths y Cox, (2004) para la Organización Mundial de la Salud, termina siendo un auténtico problema tanto para la institución como para el conglomerado de trabajadores. (pág. 3) Si uno o más empleados sufren estrés, los jefes o autoridades deben estar conscientes de esta situación y saber cómo ayudarles. Sin embargo, no siempre se tiene el conocimiento para afrontar esta situación, por eso al estrés se lo conceptualiza como situaciones laborales diversas que agravan el estado emocional de uno o más empleados cuando no sienten que reciben el suficiente apoyo, tanto de sus superiores como de sus colegas o cuando sienten que tienen un control limitado sobre la forma y el quehacer laboral y que por lo tanto las exigencias y las presiones laborales no le permiten concluir con las tareas encomendadas. Cuando las situaciones estresantes se presentan en poca dimensión o durante poco tiempo pueden llegar a ser superadas, pero cuando al tiempo o la presión se suma el cansancio emocional y la disminución de la personalidad laboral se evidencian componentes negativos que resultan en una deficiencia profesional, que al evidenciarse públicamente suele disminuir su autoestima.

Estrés laboral prolongado en el cual se manifiestan varios sinónimos para los elementos constitutivos que caracterizan al síndrome de burnout y siempre se manifiesta una triangulación que en este momento se denomina frustración, mala adaptación con relación al apego y sentimiento de depleción emocional que genera

una carga de reacciones y consecuencias diversas frente a los estímulos. Cuando esta situación es recurrente, es decir sucede siempre o casi siempre dentro del mismo espacio de trabajo, se puede mencionar la existencia de un estrés laboral prolongado. Según Maphalala (2014) pueden ser varias las causas que provocan el estrés, internas o externas, pero las causas externas suceden dentro de la institución educativa y pueden afectar al proceso de enseñanza en el aula haciendo que se vuelva una experiencia estresante (pág. 77)

A lo largo del tiempo y de la historia, se han dado muchos significados al estrés, incluso se ha determinado que es un indicador importante para el movimiento emocional del individuo y su necesidad de superarlo y con ello superarse. Y es que fisiológicamente tal como lo indica Navarro (2016) el ser humano por ser un individuo social debe activar mecanismos de apoyo personales frente a cada una de las situaciones estresoras que en las actividades diarias se presentan ya que en el cerebro se desorganizan los pensamientos y la forma de tomar decisiones y el proceso de información. (pág. 51)

El problema ocurre cuando la tensión frente a la prolongación de este estrés al que se le agrega este triángulo obsesivo no permite que el trabajador salga de la rutina de despersonalización. Como lo indica Ospina y Rodríguez (2016) no es solo el hecho de que el estresor se mantenga durante un tiempo prolongado, es también la sobresaturación del estrés, al que se lo denomina negativo, supera la capacidad del individuo para mantener el control, con ello se desencadena las primeras manifestaciones sintomáticas del síndrome de burnout. (pág. 17, 18)

La Depleción emocional como el punto de quiebre en esta triangulación obsesiva que provoca el síndrome de burnout se encuentra justamente en la baja productividad laboral, ya que es ahí cuando se manifiesta el sentido de realización profesional, por ello se desarrolla la depleción emocional, que normalmente se traduce como una pérdida del sentimiento emocional como trabajador que supone un importante factor de riesgo que bloquea el objetivo de su tarea cotidiana, apareciendo una sensación de fatiga e incapacidad de recurrir a los recursos que se le presentan para solucionar los problemas, y en un sentido más grave la falta

de operacionalización de los conceptos como trabajador en la docencia. Y es que según (Cárdenas, Et.al, 2016) el ser humano no tiene una capacidad ilimitada de autocontrolarse; más bien necesita desarrollar con mucho esfuerzo el control a las respuestas que le presentan los estímulos. Cuando el docente pierde el sentido de autocontrol, su conducta se dispara hacia objetivos que dejan de ser concretos y alcanzables dentro de su espacio laboral y personal, convirtiéndose en un problema, ya que, al no lograr llegar al objetivo planteado, no siente la existencia de recompensa que en el ser humano es: el éxito. Derivando, en cualquier conducta contraria a la que es obvia de su labor académica, respondiendo con incidentes violentos, depresión, abuso y un sinnúmero de problemas que sumergen más al docente en los niveles no adaptativos del Síndrome. (pág. 37)

El Desapego mal adaptativo que según, cuando Díaz y Gómez (2016) mencionan una redefinición del concepto del síndrome, debido a los estudios sobre las respuestas prolongadas a estímulos estresores que provocan el síndrome, establecen tres dimensiones que son la explicación de su aparición, estas son: Agotamiento extenuante, sentido de cinismo y desapego por el trabajo; cuando se refiere a este último es necesario entender que no es irresponsabilidad frente a las actividades que se le presenten al docente para su cumplimiento, sino la sensación sobre la falta de ineficacia y de la poca obtención de logros dentro de las tareas asignadas. (pág. 115) Es así como Abu-Hilal, Aldhafri, Kilani, Kazem, Qaryouti, y Alkharusi (2020) esclarecen que el desapego laboral se estructura como un mecanismo de defensa donde se aleja a los estudiantes, tratándolos como objetos impersonales y con ello, hacer que las demandas laborales sean manejables. (pág. 8) Estas son atenuantes en respuesta a la primera dimensión ya que dentro de su característica negativista el trabajador da poca importancia al trabajo en sí; sin embargo, según los estudios realizados estas dos dimensiones pueden ser causal de una disminución del ideal de vocación y deshumanización al contacto con las personas que se tienen a su cargo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Para la presente investigación el tipo fue por el **propósito** que refiere que esta investigación es de tipo **aplicada** ya que su información permitió aplicarla en otro tipo de oportunidades significativas con relación al objetivo propuesto, tal como lo indica Tam, Vera y Oliveros (2008) su objetivo primario permite que los conocimientos adquiridos sean útiles para propósitos definidos (pág. 147), y por el **enfoque** la presente investigación es de tipo **Cualitativa**, su metodología permitió el desarrollo de nuevas investigaciones; Strauss y Corbin (1990, citado en Walker, 2016, pág. 16) indican que este tipo de investigación se define como “cualquier tipo de investigación que produce resultados no encontrados por medio de procedimientos estadísticos y otros medios de cualificación”. Debido a la interacción social no es estática, tampoco es rígida, abrió un abanico de perspectivas donde el docente respondió a diferentes tipos de realidades y bajo diferentes aspectos; así lo confirman Quecedo y Castaño (2002) cuando refieren que este tipo de investigación busca el motivo por el que ocurren los fenómenos sociales, que generalmente es por elementos externos que influyen en las personas (pág. 7) y por el **alcance** es **Descriptivo- explicativo (propositivo)**, ya que, siguiendo el enfoque cualitativo, el objetivo de esta investigación, es describir los procesos reales que se encuentran durante el estudio, mas no lo que provocó el síndrome de burnout. Además, respondió como indica Rojas (2015) a preguntas muy claras cómo son: ¿quiénes son los afectados? ¿qué es la afectación? ¿dónde sucede? ¿porque se determina que los docentes están afectados con SB? ¿cuándo se visualiza la afectación? y ¿cómo se comprende el problema desde la docencia? (pág. 2) También es explicativa ya que pretendió encontrar la causa del problema del síndrome de burnout y explicar por qué ocurre, como indica (Cazau, 2006, pág. 28) “busca establecer te manera confiable la naturaleza de la relación entre uno o más efectos o variables dependientes y una o más causas o variables independientes”

El Diseño de investigación es No experimental que según Hernández, Fernández y Baptista (2014) Explican que “no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación porque en las realiza” (pág.125) en este caso ninguna de las variables fue manipulada ya que no se tiene un control específico de ellas, porque conforme el estudio ya ha sucedido y lo que se estudia son sus efectos. Así también Sousa, Driessnack y Costa (2007) sugieren que “existen muchas razones para realizar este tipo de estudio. Primero, un número de características o variables no están sujetas, o no son receptivas a manipulación experimental o randomización. Así como, por consideraciones éticas, algunas variables no pueden o no deben ser manipuladas”. (pág. 3), y además es de **corte transversal** que según Rodríguez y Mendiavelso (2018) revelan que la investigación de corte transversal “suelen incluir individuos con y sin la condición en un momento determinado (medición simultánea) y en este tipo de diseño, el investigador NO realiza ningún tipo de intervención (interferencia)” (pág. 142). Así también Hernández. Et. Al (2014) “se recolectarán datos en un solo momento y tiempo único” de categoría descriptiva ya que “su objetivo es indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población” (págs. 154 – 155). Asimismo, **Investigación-Acción** tal como lo comentan Navarro et al (2017) al desarrollarse la investigación cualitativa en reacción al enfoque positivista, surgieron nuevas metodologías para los diseños de investigación; donde lo importante es la vivencia que tienen las personas con relación al contexto en el que se desarrollan y como observan, construyen e interpretan su realidad (pág. 139). Ya que se generó como una opción para los problemas que se dan en educación, tal como lo indica Suarez (2002 citado por Colmenares y Piñero, 2008, pág. 100) quienes admiten que este tipo de investigación permite “resolver problemas prácticos urgentes”.

3.2. Categorías y Subcategorías

La investigación contó con las siguientes categorías y subcategorías investigativas: La valoración de Síndrome de Burnout, con las subcategorías: Modelos para determinar su aparición, Agotamiento emocional permanente, Recurrencia de respuestas negativas. Así también El problema refirió: El constante sentimiento de

baja realización, Incapacidad de ver el éxito en sus acciones, Intervención primaria frente a los síntomas. Mientras que La Emoción tuvo subcategorías como: Habilidades de la vocación docente, Papel de las emociones en el contexto SB, Necesidad de regular el estado de ánimo. La Frustración tuvo las siguientes subcategorías: Reconocimiento del estrés laboral, OMS y el estrés laboral, De la presión al cansancio emocional. El Estrés laboral prolongado describió: Características principales de SB, Cuando el estrés se convierte en enemigo, La sobresaturación del estrés. Como Depleción emocional tuvo las siguientes: Sensación permanente de pérdida, Cansancio habitual exagerado, Disminución del autocontrol. Por último, el Desapego maladaptativo relató las siguientes subcategorías: Evidencia en la aparición de SB, Disminución del ideal de vocación, Deshumanización.

3.3. Escenario de Estudio

Como indica Arias-Gómez, Villasís-Keever y Miranda-Novales (2016) la población son todos los casos que formarán el conjunto universal para la selección de la muestra, que cumplen determinados criterios, (pág. 2) este trabajo investigativo utilizó una población compuesta por los docentes y personal administrativo de cuatro unidades educativas con nivel subnivel 4 y nivel 5 del circuito 09D05C01_04 zona 8 (Guayaquil). A pesar de que el Distrito está compuesto de 60 instituciones educativas, para la investigación se determinaron criterios de selección, estableciendo una población finita para encontrar la mayor homogeneidad en el estudio; estos son: **1. Niveles de estudio**, las unidades educativas el distrito no son iguales, por lo que se selecciona aquellas que tengan subnivel 4 denominado Básica Superior con octavo, noveno y décimo grado y una población comprendida entre los 12 y 14 años de edad y nivel 5 denominado bachillerato con una edad entre 15 y 17 años, volviéndose este criterio importante por la atención a familias con adolescentes. **2. Ubicación Geográfica.** Las unidades educativas que comprenden el circuito 09D05C01_04 son en número de 15 y están divididas en 3 tipos: unidades educativas, colegios, escuelas y centros de educación infantil, debido a ello y por la cercanía geográfica de las instituciones se han tomado 4 unidades educativas con características similares.

3.4. Participantes

Estas unidades educativas son muy similares ya que tienen únicamente Subnivel 4 y nivel 5 de educación, y su ubicación geográfica no cuenta con reguladores de estrés, por lo que se convirtieron en centros de acogida para el estudio.

La población finita con la que se realizó la investigación se observa en la siguiente tabla.

Tabla 2 – POBLACIÓN FINITA DE ESTUDIO

| UNIDAD EDUCATIVA | PERSONAL DOCENTE | PERSONAL ADMINISTRATIVO |
|---------------------------------|------------------|-------------------------|
| Unidad Educativa FAE N°2 | 50 | 5 |
| Colegio Aguirre Abad | 86 | 9 |
| Colegio Francisco Campos Coello | 56 | 7 |
| Colegio José Pino Ycaza | 50 | 4 |
| TOTAL | 242 | 25 |

Diseñada por R. Flor - 2020

Cuando se habla de **muestra** cualitativa es necesario comprender los significados que busca para llegar a la generalización de la investigación; como establece Mena (2017) los criterios para su selección son dispersos y unos de los más participativos es el de la saturación, que es el más difícil de hacerlo operativo, ya que generalmente es considerado dentro de la teoría fundamentada (pág. 180) la cual surgió como una forma de aproximación a una realidad social que se caracteriza por oponerse a otro tipo de interpretaciones, Como indica Sudabby (2006, citado por Páramo 2015) cuando menciona a Glaser y Strauss quienes “desafiaron los supuestos dominantes de “la gran teoría” [...], quienes rechazaron la noción cuya verdad científica reflejaba una realidad externa e independiente” (pág. viii)

El número de sujetos de una muestra en investigación cualitativa no es el punto central es más bien, el tipo de muestreo y como se realizará, es decir lo que importa es la forma de describir cómo se construye la estrategia para la recolección de datos. Hay que aclarar que no siempre se utiliza un solo tipo de **muestreo** a veces es necesario más de uno para poder dar el rigor científico necesario a la investigación. Como sugiere (Mendieta, 2015, pág. 1150) el muestreo de

voluntarios “se utiliza cuando nos enfrentamos a sujetos que creen tener el conocimiento del tema o la experiencia”.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Una de las **Técnicas** más importantes de la investigación cualitativa es que insiste en utilizar diversas fuentes de recolección de datos, tal como lo indica (López y Sandoval, 2016, pág. 4) “existe una predilección por la observación y la entrevista abierta como herramientas de exploración y finalmente se dan el uso del lenguaje simbólico ir a las descripciones profundas”, para esta investigación se utilizó observación, encuesta y entrevista

El Instrumento A pesar de que la observación puede ser un método o puede ser una técnica para este estudio la trataremos como un instrumento que permita como dice (Campos y Lule, 2012, pág. 49) “es la forma más sintetizada ilógicas para el registro visual y verificable de lo que se pretende conocer” aquí se captó lo que se evidenció alrededor del espacio investigativo de la forma más objetiva y verificable posible.

Además, la **Entrevista** se la conoce como una de las técnicas más utilizadas para la recolección de datos tal como lo indica (Troncoso- Pantoja y Amaya-Placencia, 2016, pág. 330) “permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador”. Se utilizó conversación informal con diferentes docentes para observar en sus respuestas las características principales que lleven al desarrollo del Síndrome, y la **Encuesta** cuánto se necesita medir cierto tipo de diversidad en alguna temática interesante dentro de una población se estructuraron encuestas como dice (Jansen, 2010, pág. 3) “es el estudio de la diversidad (no de la distribución) en una población”. Además, como indican Martínez de la Iglesia, Fonseca del Pozo, Pérula de Torres, y Ruiz (1994) se ha demostrado que son en general de gran utilidad para recoger información variada sobre problemas tiene necesidades especialmente sobre la autopercepción de los estados de salud. (pág. 72)

3.6. Procedimiento

Para que una investigación cualitativa resulte eficaz es necesario que se guíe por ciertos criterios que la distinguen de cualquier tipo de investigación. Uno de los criterios más importantes, y, no por menospreciar a los demás, sino por cuestión de estudio, es el procedimiento, como refiere (Martínez, 2006) son los que promueven la realización de la observación en forma repetida, facilitando la corroboración estructural de la teoría; esto conlleva dos técnicas claramente diseñadas : “la triangulación” que no es otra cosa que el contraste entre las diferentes fuentes de datos y el análisis recurrente de las grabaciones de audio o vídeo ayudados de diferentes expertos (págs. 133-137), por lo que se utilizó encuestas y se hizo énfasis en las personas entrevistadas, observando que la teoría se cumpla en relación a la sintomatología primaria.

3.7. Rigor científico

Morse, Swanson, Kuzel (2002 citado por Arias y Giraldo 2011) quienes plantean una postura diferente para investigación cualitativa sobre el rigor científico con relación a elementos como validez y confiabilidad, indicando que “se reemplazan por criterios y estándares de relevancia, impacto y utilidad de la investigación” (pág. 504). Statham (2018) sobre el rigor científico recomienda observar una medida saludable en relación al sentido común y el respeto hacia la comunidad, favoreciendo siempre la investigación académica, aunque en otro momento se cree que la metodología flexible puede reflejar cambios importantes y por lo tanto los pasos metodológicos deben estar bien documentados y publicados científicamente (pág. 3)

3.8. Método de análisis de datos

Según Schettini y Cortazzo (2015, pág. 14) el análisis de datos cualitativos se convirtió en un desafío ya que “involucra descubrir lo profundo de lo dicho, de lo no dicho, de lo expresado, de lo gestual, es encontrar sentido a los materiales provenientes de las más diversas fuentes; vivencias obtenidas por el investigador durante su permanencia en los locales de investigación, los documentos que son producidos por los distintos actores (visuales, escritos, actuados)” así también lo

expresa Mendieta-Izquierdo y Cuevas-Silva (2019) reconociendo que la investigación cualitativa permite explorar procesos que son subjetivos, las creencias, percepciones y los diferentes significados de los fenómenos sociales (pág. 79), En esta investigación se exploraron diversos elementos que pretendieron descubrir índices de síntomas primarios de ansiedad prolongada

3.9. Aspectos éticos

Como expresa (González, 2002, pág. 85) “para efectuar un análisis ético debe contar con las aptitudes necesarias que vayan desde el conocimiento científico a todo lo largo del rango hasta el conocimiento ético pasando por los temas legales y adoptar el diálogo como método para construir los argumentos y las conclusiones”. Así también en el estudio realizado por De Lecuona (2018) Es necesario retomar el principio de Protección de Datos ya que la seguridad y conservación de los mismos exhorta a los participantes hacer más honestos en sus respuestas los expertos en la ciencia de datos reclaman el establecimiento de límites y pautas éticas para la toma de decisiones en este tipo de análisis (pág. 577)

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 3.

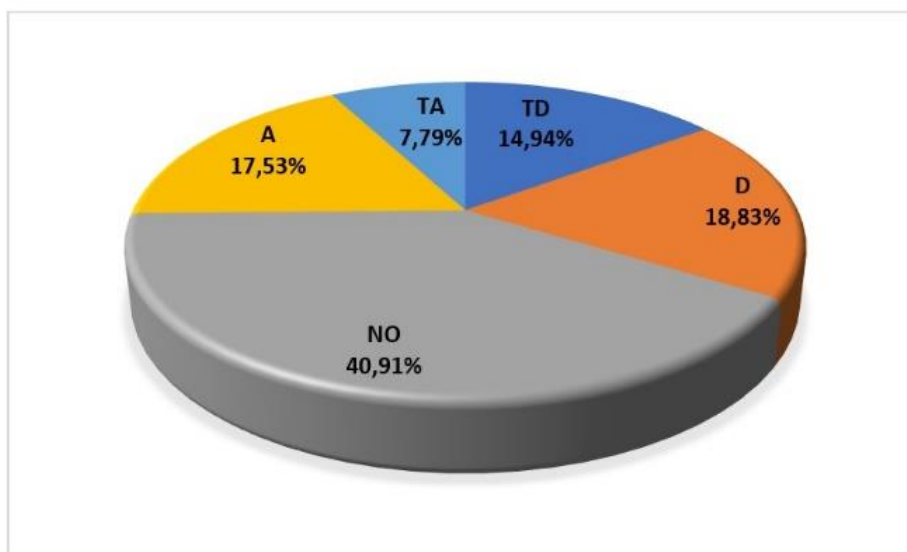
El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 23 | 14.94 |
| D | 29 | 18.83 |
| NO | 63 | 40.91 |
| A | 27 | 17.53 |
| TA | 12 | 7.79 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Figura 1.

El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna



Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna, al respecto un 14.94 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 18.83 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 40.91 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 17.53 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 7.79 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 4.

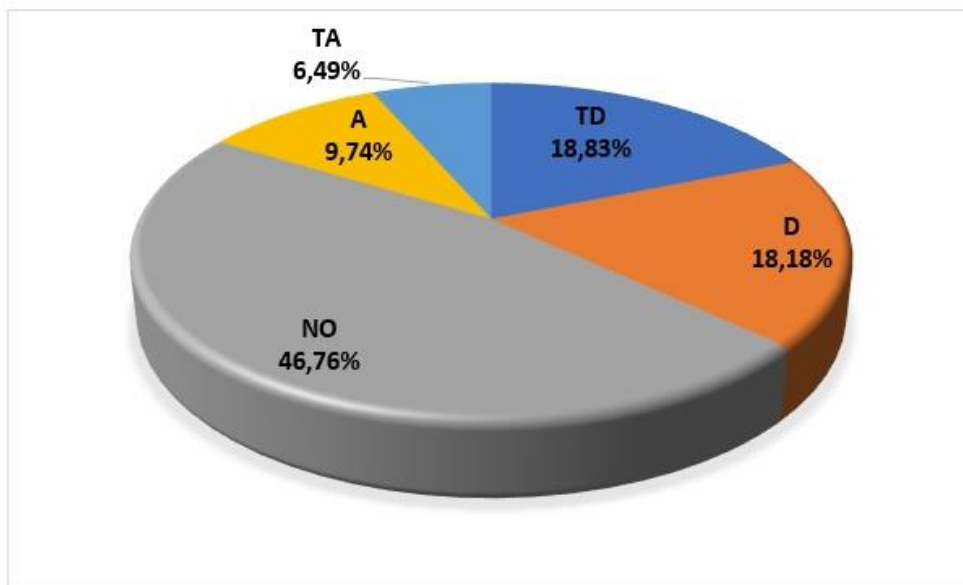
9. Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 29 | 18.83 |
| D | 28 | 18.18 |
| NO | 72 | 46.76 |
| A | 15 | 9.74 |
| TA | 10 | 6.49 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Figura 2.

9. Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo



Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo, al respecto un 18.83 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 18.18 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 46.76 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 9.74 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 6.49 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 5.

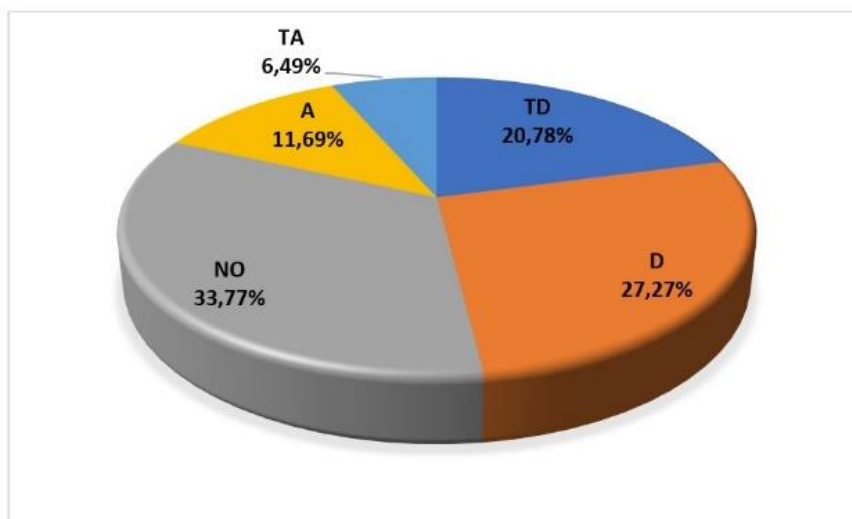
El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 32 | 20.78 |
| D | 42 | 27.27 |
| NO | 52 | 33.77 |
| A | 18 | 11.69 |
| TA | 10 | 6.49 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Figura 3.

El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo



Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo, al respecto un 20.78 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 27.27 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 33.77 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 11.69 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 6.49 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 6.

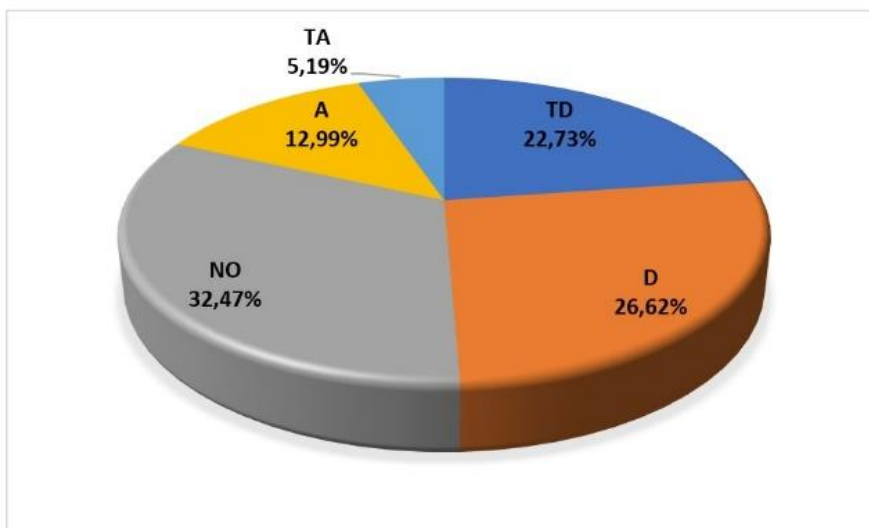
Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 35 | 22.73 |
| D | 41 | 26.62 |
| NO | 50 | 32.47 |
| A | 20 | 12.99 |
| TA | 8 | 5.19 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Figura 4.

Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad



Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad, al respecto un 22.73 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 26.62 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 32.47 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 12.99 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 5.19 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 7.

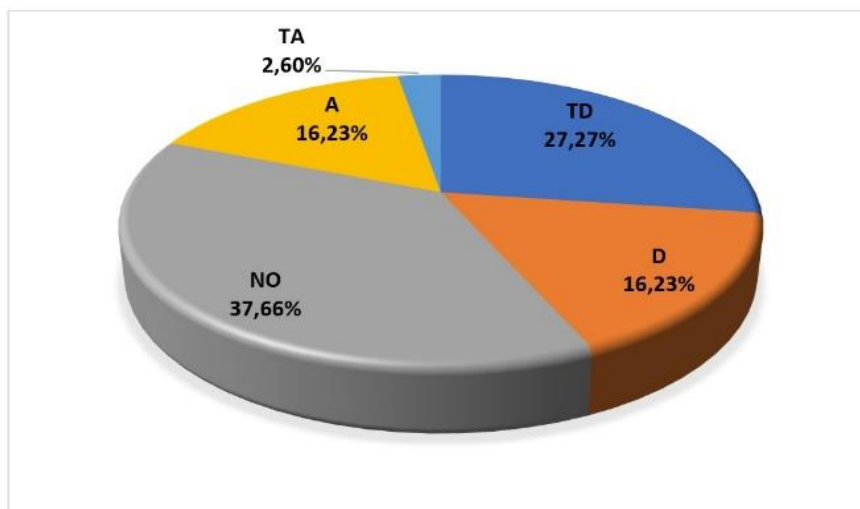
El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|--------------|
| TD | 42 | 27.27 |
| D | 25 | 16.23 |
| NO | 58 | 37.66 |
| A | 25 | 16.23 |
| TA | 4 | 2.60 |
| Total | 154 | 99.99 |

Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Figura 5.

El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad



Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad, al respecto un 27.27 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 16.23 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 37.66 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 16.23 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 2.6 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 8.

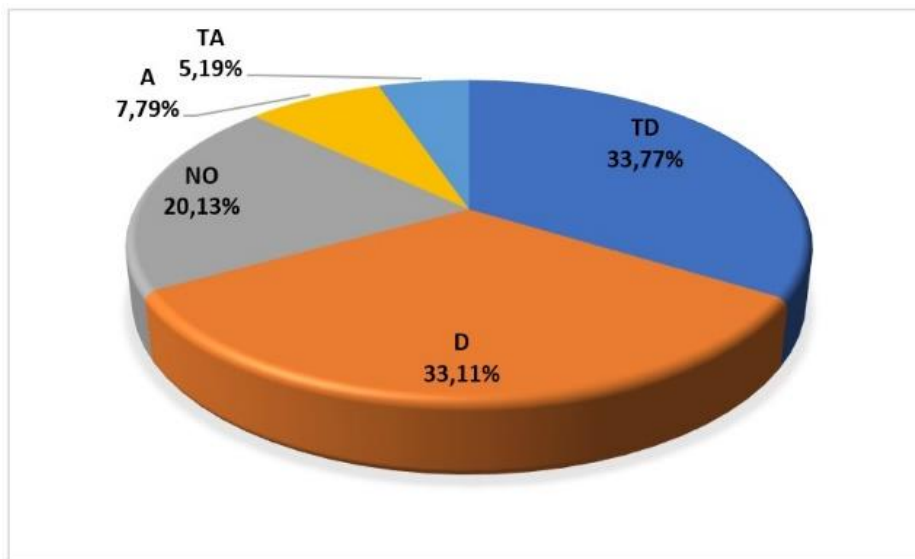
En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|--------------|
| TD | 52 | 33.77 |
| D | 51 | 33.11 |
| NO | 31 | 20.13 |
| A | 12 | 7.79 |
| TA | 8 | 5.19 |
| Total | 154 | 99.99 |

Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Figura 6.

En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades



Fuente: *Elaboración propia (2020)*

Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades, al respecto un 33.77 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 33.11 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 20.13 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 7.79 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 5.19 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Pruebas Estadísticas: Prueba Chí Cuadrado

1. Prueba de Hipótesis General

H₀: La Estrategia de Afrontamiento No se relaciona significativamente con los Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020.

H₁: La Estrategia de Afrontamiento se relaciona significativamente con los Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020.

Tabla 9. Tabla cruzada 1

| | | Síntomas Primarios del SB | | | Total | |
|-----------------------------|-------------|---------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| Estrategia de Afrontamiento | MEDIO | Recuento | 0 | 63 | 18 | 81 |
| | | esperado | 0.0 | 39.4 | 41.6 | 81.0 |
| | | % del total | 0.0% | 40.9% | 11.7% | 52.6% |
| | ALTO | Recuento | 0 | 12 | 56 | 68 |
| | | esperado | 0.0 | 33.1 | 34.9 | 68.0 |
| | | % del total | 0.0% | 7.8% | 36.4% | 44.2% |
| | | Recuento | 0 | 0 | 5 | 5 |
| | | esperado | 0.0 | 2.4 | 2.6 | 5.0 |
| | | % del total | 0.0% | 0.0% | 3.2% | 3.2% |
| Total | Recuento | 0 | 75 | 79 | 154 | |
| | esperado | 0.0 | 75.0 | 79.0 | 154.0 | |
| | % del total | 0.0% | 48.7% | 51.3% | 100.0% | |

Tabla 10. Pruebas de chi-cuadrado 1

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 91.442 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 73.636 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 60.011 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 154 | | |

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,23.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la variable Estrategia de Afrontamiento se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB.

2. Prueba de Hipótesis Específica 01

H₀: La Categoría valoración de SB No se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020.

H₁: La Categoría valoración de SB se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020.

Tabla 11. Tabla cruzada 2

| | | Síntomas Primarios del SB | | | Total | |
|---------------------|-------------|---------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| La valoración de SB | MEDIO | Recuento | 0 | 58 | 21 | 79 |
| | | esperado | 0.0 | 38.5 | 40.5 | 79.0 |
| | | % del total | 0.0% | 37.7% | 13.6% | 51.3% |
| | ALTO | Recuento | 0 | 17 | 52 | 69 |
| | | esperado | 0.0 | 33.6 | 35.4 | 69.0 |
| | | % del total | 0.0% | 11.0% | 33.8% | 44.8% |
| | BAJO | Recuento | 0 | 0 | 6 | 6 |
| | | esperado | 0.0 | 2.9 | 3.1 | 6.0 |
| | | % del total | 0.0% | 0.0% | 3.9% | 3.9% |
| Total | Recuento | 0 | 75 | 79 | 154 | |
| | esperado | 0.0 | 75.0 | 79.0 | 154.0 | |
| | % del total | 0.0% | 48.7% | 51.3% | 100.0% | |

Tabla 12. Pruebas de chi-cuadrado 2

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 50.036 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 48.253 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 41.849 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 154 | | |

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,27.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la categoría valoración de SB se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB.

3. Prueba de Hipótesis Específica 02

H₀: La Categoría problema No se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020.

H₁: La Categoría problema se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020.

Tabla 13. Tabla cruzada 3

| | | Síntomas Primarios del SB | | | Total | |
|-------------|-------------|---------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| El problema | MEDIO | Recuento | 0 | 61 | 22 | 83 |
| | | esperado | 0.0 | 40.4 | 42.6 | 83.0 |
| | | % del total | 0.0% | 39.6% | 14.3% | 53.9% |
| | ALTO | Recuento | 0 | 14 | 53 | 67 |
| | | esperado | 0.0 | 32.6 | 34.4 | 67.0 |
| | | % del total | 0.0% | 9.1% | 34.4% | 43.5% |
| | Total | Recuento | 0 | 0 | 4 | 4 |
| | | esperado | 0.0 | 1.9 | 2.1 | 4.0 |
| | | % del total | 0.0% | 0.0% | 2.6% | 2.6% |
| Total | Recuento | 0 | 75 | 79 | 154 | |
| | esperado | 0.0 | 75.0 | 79.0 | 154.0 | |
| | % del total | 0.0% | 48.7% | 51.3% | 100.0% | |

Tabla 14. Pruebas de chi-cuadrado 3

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 88.489 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 60.305 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 50.076 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 154 | | |

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,18.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que la categoría problema se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB.

4. Prueba de Hipótesis Específica 03

H₀: La Categoría Emoción No se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020.

H₁: La Categoría Emoción se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020.

Tabla 15. Tabla cruzada 4

| | | Síntomas Primarios del SB | | | Total | |
|------------|-------------|---------------------------|-------|-------|--------|-------|
| | | BAJO | MEDIO | ALTO | | |
| La emoción | MEDIO | Recuento | 0 | 61 | 22 | 83 |
| | | esperado | 0.0 | 40.4 | 42.6 | 83.0 |
| | | % del total | 0.0% | 39.6% | 14.3% | 53.9% |
| | ALTO | Recuento | 0 | 14 | 50 | 64 |
| | | esperado | 0.0 | 31.2 | 32.8 | 64.0 |
| | | % del total | 0.0% | 9.1% | 32.5% | 41.6% |
| | Total | Recuento | 0 | 0 | 7 | 7 |
| | | esperado | 0.0 | 3.4 | 3.6 | 7.0 |
| | | % del total | 0.0% | 0.0% | 4.5% | 4.5% |
| Total | Recuento | 0 | 75 | 79 | 154 | |
| | esperado | 0.0 | 75.0 | 79.0 | 154.0 | |
| | % del total | 0.0% | 48.7% | 51.3% | 100.0% | |

Tabla 16. Pruebas de chi-cuadrado 4

| | Valor | df | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|-----------|----|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 53.294a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitud | 56555.000 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 48609.000 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 154 | | |

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,32.

Interpretación:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la categoría Emoción se relaciona significativamente con la variable Síntomas Primarios del SB.

Prueba de Normalidad

H₀: Las variables de investigación tienen distribución Normal

H₁: Las variables de investigación No tienen distribución Normal

Tabla 17. Pruebas de normalidad

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-----------------------------|---------------------------------|-----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Estrategia de Afrontamiento | 0.342 | 154 | 0.000 |
| Síntomas Primarios del SB | 0.318 | 154 | 0.000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

Como el valor de significancia **p** es $0.000 < 0.05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir que las variables de investigación No tienen distribución Normal, por lo cual, para analizar la correlación, deberá aplicarse el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman.

Análisis de Correlación

Tabla 18

Correlación entre las variables Estrategia de Afrontamiento y los Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020

| Correlación de Rho de Spearman | | | |
|--------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------|
| V. Independiente | V. Dependiente | Coeficiente de correlación | ,625** |
| Estrategia de Afrontamiento | Síntomas Primarios del SB | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 154 |

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p < .05$ *=relación significativa; $p < .01$ **=relación muy significativa

En la tabla 18, se evidencia que la variable Estrategia de Afrontamiento tiene una relación positiva moderada con la variable Síntomas Primarios del SB ($\rho = .625^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Tabla 19

Distribución de frecuencias y porcentajes de las variables Estrategia de Afrontamiento frente a los Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020 (n=154)

| | | Síntomas Primarios del SB | | | | | | | |
|-----------------------------|-------|---------------------------|---------------|-------|---------------|------|--------------|-------|--------|
| | | BAJO | | MEDIO | | ALTO | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| Estrategia de Afrontamiento | BAJO | 63 | 40.91% | 17 | 11.04% | 1 | 0.65% | 81 | 52.60 |
| | MEDIO | 12 | 7.79% | 53 | 34.42% | 3 | 1.95% | 68 | 44.16 |
| | ALTO | 0 | 0.00% | 2 | 1.30% | 3 | 1.95% | 5 | 3.25 |
| | Total | 75 | 48.70% | 72 | 46.75% | 7 | 4.55% | 154 | 100.00 |

En la tabla 19, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la variable Estrategia de Afrontamiento, frente a la variable Síntomas Primarios del SB, en la que se puede evidenciar los niveles alto y medio (42.47% y 23.29%) como los que predominan en esa relación.

Tabla 20

Correlación entre la Categoría valoración de SB y la Variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020

| Correlación de Rho de Spearman | | | |
|--------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------|
| V. Independiente | V. Dependiente | Coeficiente de correlación | ,525** |
| La valoración de SB | Síntomas Primarios del SB | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 154 |

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 20, se evidencia que la categoría valoración de SB tiene una relación positiva moderada con la variable Síntomas Primarios del SB (rho=.525**), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Tabla 21

Distribución de frecuencias y porcentajes de la Categoría valoración de SB frente a la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020

| | | Síntomas Primarios del SB | | | | | | | |
|---------------------|-------|---------------------------|---------------|-------|---------------|------|--------------|-------|--------|
| | | BAJO | | MEDIO | | ALTO | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| La valoración de SB | BAJO | 58 | 38% | 20 | 12.99% | 1 | 0.65% | 79 | 51.30 |
| | MEDIO | 17 | 11% | 48 | 31.17% | 4 | 2.60% | 69 | 44.81 |
| | ALTO | 0 | 0% | 4 | 2.60% | 2 | 1.30% | 6 | 3.90 |
| | Total | 75 | 48.70% | 72 | 46.75% | 7 | 4.55% | 154 | 100.00 |

En la tabla 21, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de la categoría valoración de SB, frente a la variable Síntomas Primarios del SB, en la que se puede evidenciar los niveles bajo y medio (38.0% y 31.17%) como los que predominan en esa relación.

Tabla 22

Correlación entre la Categoría problema y la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020

| Correlación de Rho de Spearman | | | |
|--------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------|
| V. Independiente | V. Dependiente | Coeficiente de correlación | ,557** |
| El problema | Síntomas Primarios del SB | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 154 |

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; p<.05*=relación significativa; p<.01**=relación muy significativa

En la tabla 22, se evidencia que la categoría problema tiene una relación positiva moderada con la variable Síntomas Primarios del SB (rho=.557**), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Tabla 23

Distribución de frecuencias y porcentajes de la categoría problema frente a la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020

| | | Síntomas Primarios del SB | | | | | | | |
|-------------|-------|---------------------------|---------------|-------|---------------|------|--------------|-------|--------|
| | | BAJO | | MEDIO | | ALTO | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| El problema | BAJO | 61 | 39.61% | 21 | 13.64% | 1 | 0.65% | 83 | 53.90 |
| | MEDIO | 14 | 9.09% | 50 | 32.47% | 3 | 1.95% | 67 | 43.51 |
| | ALTO | 0 | 0.00% | 1 | 0.65% | 3 | 1.95% | 4 | 2.60 |
| El problema | Total | 75 | 48.70% | 72 | 46.75% | 7 | 4.55% | 154 | 100.00 |

En la tabla 23, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de El problema, frente a la variable Síntomas Primarios del SB, en la que se puede evidenciar los niveles bajo y medio (39.61% y 32.47%) como los que predominan en esa relación.

Tabla 24

Correlación entre la Categoría Emoción y la variable Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020

| Correlación de Rho de Spearman | | | |
|--------------------------------|---------------------------|----------------------------|--------|
| V. Independiente | V. Dependiente | Coeficiente de correlación | ,564** |
| La emoción | Síntomas Primarios del SB | Sig. (bilateral) | 0.000 |
| | | N | 154 |

Nota; rho=coeficiente de correlación de Spearman; $p < .05^*$ =relación significativa; $p < .01^{**}$ =relación muy significativa

En la tabla 24, se evidencia que la categoría emoción tiene una relación positiva moderada con la variable Síntomas Primarios del SB ($\rho = .564^{**}$), lo cual permite rechazar la hipótesis nula que postula la inexistencia de una relación entre las variables.

Tabla 25

Distribución de frecuencias y porcentajes de La emoción frente a la variable los Síntomas Primarios del SB del sistema educativo del circuito 09D05C01_04, Ecuador. 2020

| | | Síntomas Primarios del SB | | | | | | | |
|------------|-------|---------------------------|---------------|-------|---------------|------|--------------|-------|--------|
| | | BAJO | | MEDIO | | ALTO | | Total | |
| | | f | % | f | % | f | % | f | % |
| La emoción | BAJO | 61 | 39.61% | 22 | 14.29% | 0 | 0.00% | 83 | 53.90 |
| | MEDIO | 14 | 9.09% | 45 | 29.22% | 5 | 3.25% | 64 | 41.56 |
| | ALTO | 0 | 0.00% | 5 | 3.25% | 2 | 1.30% | 7 | 4.55 |
| | Total | 75 | 48.70% | 72 | 46.75% | 7 | 4.55% | 154 | 100.00 |

En la tabla 25, se observa la distribución de frecuencias y porcentajes de La emoción, frente a la variable Síntomas Primarios del SB, en la que se puede evidenciar los niveles alto y medio (43.8% y 21.00%) como los que predominan en esa relación.

Discusión.

La complejidad del estudio del Síndrome de burnout en docentes de las diferentes áreas académicas ha aumentado, se permite la integración de estructuras organizacionales como docente, mismas que responden al estrés de manera diferente.

Esta investigación tuvo como objetivo primario identificar los síntomas primarios del Síndrome de Burnout en docentes que se encuentran ejerciendo y la relación que tienen con la estrategia de afrontamiento para disminución de los niveles de estrés a los que se enfrentan.

Los resultados hacen evidente que los profesores han buscado, aun sin conocer diferentes elementos que les ha permitido bajar su niveles de estrés, sin embargo en relación a la categoría sobre estrategias de afrontamiento utilizando una pregunta realizada sobre si la carga administrativa asignada no le permite realizar con prolijidad su planificación académica indican que es afirmativa, aunque un numero bastante importante prefiere no contestar, por lo que al hacer un análisis de correlación entre las variables que se utilizaron para realizar la pregunta indican que existe una relación positiva moderada, mientras que en la observación de los síntomas primarios del síndrome la relación es alta y media.

Como la evidencia de la categoría problema y la variable de los síntomas primarios del síndrome, evidencia que tienen una relación positiva, por ello indica que algunos docentes presentan un bajo nivel de realización personal.

Al comparar la puntuación entre la categoría emoción y la variable síntomas primarios se puede observar que existe un nivel alto y medio, que evidencia que presentan agotamiento emocional y que puede la despersonalización encontrarse en etapa de desarrollo, evidenciándose en conductas evitativas que son características de estrés prolongado.

V. CONCLUSIONES

1. Cumpliendo con los elementos planteados como son objetivo general, específicos e hipótesis se describió por que el síndrome de burnout no solo pertenece a una clasificación médica para trabajadores de la salud, sino que compete a todas aquellas personas que tienen a su cargo y cuidado a personas, tal como son los docentes quienes establecen vínculos emocionales y laborales con un número importante de actores educativos, desde los administrativos, hasta los docentes y padres de familia. Se analizaron los síntomas primarios, medios y finales que constituyen el síndrome de burnout, determinando que uno de los factores que influyen en el desarrollo del Síndrome en el sistema formativo es el tiempo que se dedica a la carga administrativa además de la planificación que se tiene como docente. Que existen actividades administrativas que recarga el sistema emocional de los profesores, quienes además deben presentar constantemente documentación a la que les denominan evidencias de su actividad laboral, misma que no permite desarrollar a cabalidad su planificación, pues les resta tiempo de calidad para la planificación.
2. Al medir las respuestas se postula la existencia de una relación entre los síntomas primarios y el problema que afectan los niveles emocionales de los docentes, quienes solo mantiene conductas evitativas, pero no afrontan la problemática ni la focalizan, pudiendo llegar a la sobreestimación de sus actividades y repercutir negativamente en la adecuación de sus conductas.
3. Es posible observar la relación existente entre las emociones que tienen los docentes en relación con su actividad laboral y la aparición de síntomas primarios, ya que su necesidad de cumplimiento como tendencia bastante alta y mantener estas actividades, desencadena niveles altos de estrés, que pueden llevar a las primeras manifestaciones relacionadas con el Síndrome.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los profesionales encuestados en esta investigación determinan que han usado diferentes estrategias que les ha dado resultados parciales en su estabilidad laboral, sin embargo, no están conscientes de que han realizado para disminuir los niveles estresores, aunque su adaptación ha sido buena, no se sienten seguros de su actividad laboral y no personalizan los logros alcanzados dentro y fuera de la institución.
2. Los resultados de esta investigación indican niveles de estrés acumulado en docentes, por lo que se esperaba que estos tuvieran comportamientos inadecuados frente a la comunidad educativa, sin embargo, no llegan a la despersonalización y a niveles de depleción emocional, la relación entre las estrategias no conscientes y la aparición del síndrome se establece en una relación positiva aunque existen un índice de agotamiento emocional muy marcado, por lo que se recomienda establecer por lo menos un programa dirigido a la prevención del Síndrome, para ello una Guía Didáctica que le provea al docente de al menos una estrategia de afrontamiento como es la autofocalización del problema y determinar que puede problemas pertenecen a su ámbito, cuales no le pertenecen e identificar las posibles soluciones personales que cada docente pueda tener desde su punto de vista. Mejorar los niveles de confianza, tanto en sí mismos como en algunos miembros de la comunidad educativa que promuevan la disminución de los niveles de estrés y promover el autoaprendizaje de técnicas de relajamiento para mejorar la salud emocional dentro como fuera de la institución.

VII. PROPUESTA

GUÍA DIDÁCTICA VIRTUAL DETECCIÓN PRIMARIA PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT MEDIANTE LA AUTOFOCALIZACIÓN DEL PROBLEMA

I. INTRODUCCIÓN

La observación de la existencia del Síndrome de Burnout en profesionales que no son del área de la salud se convirtió por muchos años en una fuente de discusión. Al síndrome se lo categorizó como una condición de ansiedad prolongada, sin embargo, las organizaciones laborales se han preocupado por la prevención en salud; y en las condiciones actuales, la salud mental es reconocida como una de las prioridades para detener cualquier problema físico primario. El material revisado apunta a la atención del problema una vez detectado; este riesgo psicosocial que se presenta en profesionales especialmente de la salud, pero que también hace énfasis en aquellos que tienen contacto directo por personas como son los profesionales de atención al cliente y profesores. La propuesta de una guía como material auxiliar virtual que se convierta en una herramienta que el docente pueda tener a su alcance cuando sienta ansiedad o crea sentirla y con ella promover el aprendizaje autónomo que le permita reconocer los síntomas primarios del Síndrome de Burnout, mediante la focalización del problema. Método que se ha utilizado desde hace varios años por profesionales para concienciar las emociones que se relacionan a asuntos determinados, en este caso será una problemática laboral. Este tipo de terapia apunta a que el docente tome conciencia de su actitud, actividad y estabilidad emocional que repercute en su nivel de desarrollo laboral, potenciando la capacidad de sentir emociones afines con su actividad e identificando cuales son las reacciones que se tienen al contacto con un problema laboral, todo esto utilizando varios pasos de lectura y reflexión como son: Contacto inicial, Análisis de la Dimensión del Problema, Análisis de las Conductas que se Observan, Identificar las Posibles Soluciones, Tomar Conciencia de sus Conductas y que corresponde a su actividad docente, al final se desarrollan Recomendación para los Aprendizajes y puede si es necesario una nueva evaluación que le permita reconocer su nivel de estrés.

II. OBJETIVO

Proponer una guía didáctica virtual que determine los procesos para diagnóstico de los síntomas primarios del SB mediante la autovaloración de sus síntomas

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Establecer una guía de autodiagnóstico para reconocer el nivel de estrés en el que se encuentra el docente del sistema educativo

Identificar los síntomas primarios del SB mediante el autoconocimiento de sus niveles estresores

Valorar los resultados de la aplicación de la estrategia de afrontamiento durante la primera etapa de auxilio psicológico.

III. FUNDAMENTACIÓN

Fundamentación Epistemológica

Una de las teorías más importantes con relación al afrontamiento del estrés es el modelo teórico de Lazarus y Folkman, para Chaidez y Barraza (2018) Este afrontamiento demanda un esfuerzo cognitivo y conductual que se encuentra en un cambio constante debido al intento de resolver tanto demandas internas y externas que según su propio criterio se valoran como excesivas en relación con el recurso que la persona tiene y por ello pone en riesgo su bienestar emocional. Estos mismos autores mencionan a otros estudiosos de estrategias de afrontamiento como son Moran, Landeros y González que, en 1997, denominan estrategias de afrontamiento a todas aquellas medidas que las personas realiza para debilitar o eliminar los efectos y secuelas que dejan las situaciones estresantes. Y a Krzemien que en 2007 estable 3 modalidades de afrontamiento cómo son el cognitivo el conductual y el afectivo (pág. 66). Cada una de éstas van dirigidas a confrontar aquellas situaciones estresantes, algunas pasivas, justo donde se desarrollan las conductas evitativas y otras que distorsionan la adaptabilidad del sujeto a las actividades que normalmente son estresoras.

Para Gómez de Regil (2015) es necesario abordar la atención a esta problemática desde “una perspectiva preventiva es necesario crear un ambiente saludable reconocimiento del desempeño y la capacitación de personas que están en puestos

de liderazgo”. (Pág. 119) Por lo que es importante entonces la focalización de la problemática mediante el manejo individual o de grupos pequeños que permitan la tolerancia al estrés mediante la construcción de la confianza mutua y el compromiso emocional dentro de la actividad laboral, que la sintomatología que se presente sea detectada a tiempo y diferenciada entre una patología somática y una emocional, con la finalidad de que la asistencia sea determinante e inmediata.

Fundamentación Práctica

El objetivo primario de realizar esta guía virtual es, luego de generar un diagnóstico, identificar los síntomas primarios del Síndrome de burnout, para ello según Hernández y Gutiérrez (2014) es necesario establecer básicamente 8 operaciones prácticas como son: 1. Contacto, 2. Seguridad, 3. Estabilización, 4. Preocupaciones actuales, 5. Asistencia Práctica, 6. Conexión con apoyo social, 7. Información sobre el manejo de adversidades, 8. Enlace con servicios de colaboración (de ser necesario) (págs. 11 – 25). Operaciones que se ponen de manifiesto cuando el Síndrome es identificado y ha llegado a etapas en que la condición de la persona que lo padece no le permite reorganizar sus pensamientos.

Sin embargo, en esta guía se pretende determinar que hacer y que no, cuando el docente se auto valora y reconoce que tiene el material necesario para autoayuda o ayuda colaborativa; examinar los elementos de seguridad que están fuera de control y se consideran amenazas y; utilizar los recursos técnicos que le permitan al docente omitir aquellas que no son amenazas verdaderas, buscando formas de calmar y relajar la actitud primaria, para no llegar a la explosión y el colapso. Puntos necesarios para saber que no todos los problemas se solucionan con inmediatez, pero comprende que al seguir paso a paso el proceso de autoayuda de la guía puede atender su problemática.

Para esto es necesario tener a mano la información suficiente y consistente que priorice las necesidades de autovaloración e intervención sobre el estrés exacerbado. Considerar cuales son los activadores estresores y que los hábitos personales y laborales también llegan a aumentar estos niveles.

Cuando no consiga auto relajarse, mediante reconocimiento, cambio de hábitos, mejora de su dieta, enfoque de la atención cuando los pensamientos se vuelven confusos y no mejore sus niveles de estrés inmediatos, es necesario reflexionar y asegurarse que tiene un apoyo social institucional, acudiendo de ser el caso a otras fuentes cercanas que permitan una conexión con otros que tienen la misma problemática.

Fundamentación Social

La población beneficiaria de este servicio son todos los docentes del sistema educativo que tengan contacto directo o indirecto con diferentes miembros de la comunidad educativa. Al concluir con la actividad de la guía didáctica virtual, los docentes deberán sentir alivio inmediato de los síntomas primarios y una mejora sustancial en su función cognitiva y afectiva, dentro y fuera de la esfera laboral. Llegarán a la comprensión de los eventos que notoriamente llevan al desequilibrio como actores de la educación, tal como indica Hernández y Gutiérrez (2014) estos objetivos de intervención en una crisis deben estar al alcance de la comunidad, en este caso educativa, para que se inicien formas nuevas tanto de pensar, sentir y logren afrontar de manera lógica y temprana con una estrategia básica como es la focalización del problema, previniendo crisis que lleven a la desestabilización emocional. (pág. 28)

Reconocerse en capacidad para el cambio, manteniéndose activo en los procesos de auto ayuda, hacer revisiones periódicas de su actitud frente a los sucesos estresores laborales, para solucionar los picos de ansiedad de forma inmediata y sobre todo mejorar la capacidad de empatía hacia los miembros de la comunidad educativa, para que el nivel aislamiento que pueda llevar a una crisis disminuya.

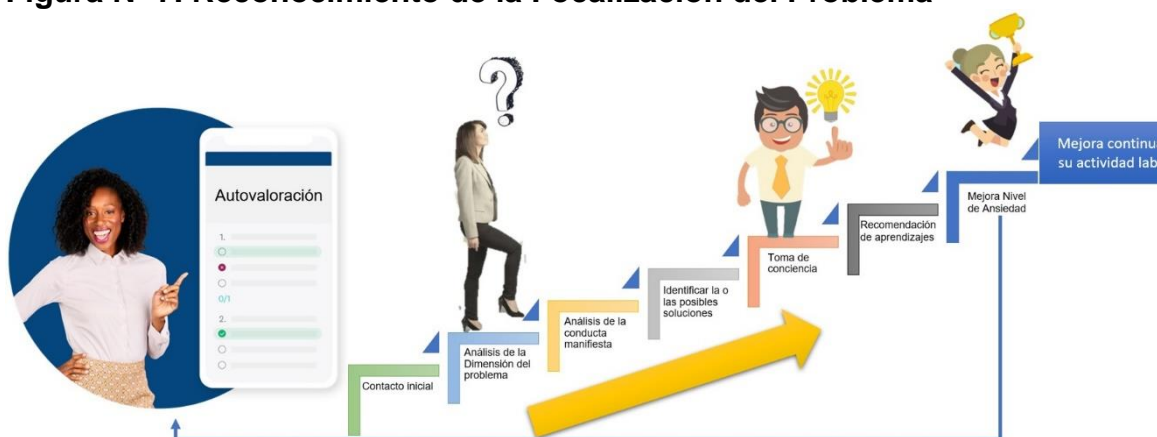
IV. DESARROLLO

Descripción del Plan de Trabajo

La metodología para seguir permite que el docente se auto valore y una vez ubicado en su ansiedad, logre identificar los niveles elevados de estrés que mantiene y el tiempo que los viene sosteniendo. En la presente guía se definen los procedimientos que se llevarán a cabo en relación a la autovaloración, el

reconocimiento y la focalización del problema, tomando conciencia de sus propias emociones en correspondencia con la reconstrucción de la confianza entre los implicados y el compromiso emocional de mejoramiento. En la figura N° 7 se muestra la ruta para la focalización del problema

Figura N° 7. Reconocimiento de la Focalización del Problema



Fuente: Elaboración propia

Autovaloración

Para realizar la autovaloración de los niveles de estrés se utilizará el inventario Malash Burnout, el mismo que está conformado por una serie de ítems que ubican tres factores influyentes en el desarrollo del Síndrome, para esta situación en concreto se modificará el inventario y se abordará solo el factor correspondiente al agotamiento emocional (EE).

Se presentará una guía que le permita al docente una vez haya respondido a las preguntas auto valorarse y determinar su nivel de estrés. Si considera que necesita reestructurar sus contenidos emocionales frente a la actividad laboral, pasará al segundo momento que es una sesión de lectura sobre el reconocimiento y focalización del problema que produce la ansiedad.

Sesión de Reconocimiento de La Focalización del Problema

El docente que desee iniciar con la terapia de auto ayuda, tendrá acceso a material digital que le permita realizar lecturas cortas, pero enfocadas en los problemas básicos que exacerban la ansiedad. Estas lecturas se desarrollarán en seis

momentos y podrán ser revisadas constantemente como refuerzo de la mejora hacia el sentimiento que tiene sobre el problema.

- *Contacto inicial*

El resultado de la autovaloración permite incorporar al docente al primer contacto que debe realizar con su verdad estresante. Reconociendo que no está solo o sola en esta situación, por lo que su reflexión le permite analizar los problemas y ubicarlos con relación a su pertenencia.

Para ello se realizará una serie de preguntas que describirán la saturación emocional y el cansancio a nivel laboral, mismos que le permitan al docente lector ubicar donde se encuentra el problema.

- *Análisis de la Dimensión del problema*

El docente debe distinguir entre problemas laborales, sociales y personales. Una vez realizada esta clasificación durante el contacto inicial. Se incluye en su repertorio actividades de evitamiento, no motivantes o de repetición, que fortalezcan el pensamiento creativo y se enfoque en la toma de decisiones lógicas y formales, las mismas que en algún momento de ser necesario se incrementarán con el apoyo social vía Departamento de Consejería (DECE)

- *Análisis de las conductas manifiestas*

Se analiza su esquema de trabajo diario, los hábitos dentro y fuera de la institución, estilo de vida fuera de la institución, las habilidades con relación a los conflictos que puedan surgir dentro del ámbito laboral. El tipo de emociones y su frecuencia, la adaptación a los problemas y la distorsión o negación de afectos en el ámbito laboral.

También se toma en cuenta el esquema básico de salud física, enfermedades relevantes a problemas de ansiedad, fecha aproximada de aparición y forma de control.

A pesar de que se determine que el problema es de tipo laboral, es necesario abordar la autoapreciación que se tiene sobre las relaciones familiares y del entorno; su autoimagen, proyección laboral, emocional y de vida; además, de la presencia de pensamientos de tipo catastróficos.

- *Identificar la o las posibles soluciones*

Llegar a la comprensión de la realidad institucional, su rol dentro de ella y establecer el dominio emocional sobre los incidentes que pueden ocurrir. Para ello el docente deberá anotar sus preocupaciones laborales e imaginar sus sentimientos con relación a esta preocupación, como puede describir estos sentimientos de forma verbal y que palabras positivas puede utilizar para revertir la descripción negativa del sentimiento estresante. Además, deberá reconocer si está en la capacidad del manejo de estas emociones y describir como lo realizará.

- *Toma de conciencia*

Genera la capacidad de darse cuenta de los patrones conductuales y afectivos que no se adaptan a las situaciones en el entorno laboral, social y familiar, comparando las emociones descritas con las actividades realizadas; ejercicio que realizará si es necesario varias veces hasta que concuerden las emociones positivas con las actividades laborales, Se espera con esto llegar a determinar una situación amigable entre el docente ansioso y las actividades laborables perturbadoras.

- *Recomendación de aprendizajes*

Una vez que se logre el reconocimiento del esquema desencadenante de la crisis se reordenan las actividades que permitan su manejo, mediante la presentación de lecturas que eduquen al docente en acciones tales como higiene del sueño, técnicas de relajación y respiración. Este momento de aprendizaje tiene su propia velocidad y ritmo, cada docente participante podrá realizar su actividad de manejo de emociones en los momentos que concencie su ansiedad, hasta lograr el manejo automático de sus emociones y canalizarlas positivamente.

V. EVALUACIÓN

Al finalizar las lecturas y desarrollar sus prácticas, el docente podrá realizar un nuevo test, donde las respuestas evidencien que es capaz de focalizar el problema de ansiedad y logra afrontarlo mediante su reconocimiento, regularización de sentimientos y encuentro de soluciones lógicas; comprobando que le es posible separar lo que le corresponde como docente y lo que corresponde a autoridades, padres de familia, docentes y demás miembros de la comunidad educativa, no solo educándose en leyes, sino también moderando los niveles estresores que le permitan observar los campos solución para mejorar la práctica académica y laboral.

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC)

| | |
|------------------------------------|---|
| <i>Título de la Investigación:</i> | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO ECUADOR. 2020 |
|------------------------------------|---|

| | |
|---------------------------------|-----------------------|
| <i>Nombre del Investigador:</i> | FLOR EGAS ROSA ANGELA |
|---------------------------------|-----------------------|

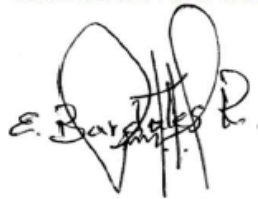
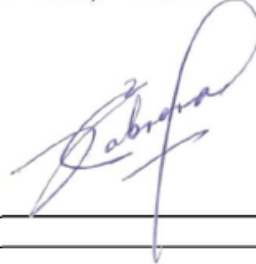
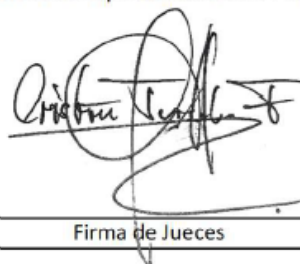
| | | | |
|-------------------------------|-------------------------|---------------|------------|
| <i>Criterio de Valoración</i> | APLICACIÓN DE PROPUESTA | <i>Fecha:</i> | 31/12/2020 |
|-------------------------------|-------------------------|---------------|------------|

| | |
|-------------------------|---|
| <i>Número de Jueces</i> | 5 |
|-------------------------|---|

| | | | | | | | | |
|--------------------------|------------|---------|-------|-----------|-----------|---------------------------|-------------|-----------------|
| <i>Escala Evaluativa</i> | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente | <i>Regla de Decisión:</i> | CVC ≤ 0.800 | No es Aceptable |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | | CVC > 0.800 | Es Aceptable |

| Item | Juez 1 | Juez 2 | Juez 3 | Juez 4 | Juez 5 | ΣXij | Mx = (ΣXij/J) | CVCi = Mx / Vmax | Pei = (1/J)^J | CVCic = CVCi - Pei |
|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|---------------|------------------|---------------|--------------------|
| <i>Pertinencia</i> | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 18 | 3.6 | 0.900 | 0.00032 | 0.900 |
| <i>Redacción</i> | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3.4 | 0.850 | 0.00032 | 0.850 |
| <i>Claridad</i> | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 17 | 3.4 | 0.850 | 0.00032 | 0.850 |
| <i>Consistencia</i> | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 18 | 3.6 | 0.900 | 0.00032 | 0.900 |
| <i>Estructura</i> | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 17 | 3.4 | 0.850 | 0.00032 | 0.850 |
| <i>Metodología</i> | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 3.2 | 0.800 | 0.00032 | 0.800 |
| | | | | | | | | | CVC | 0.858 |

CONCLUSIÓN: Al ser el CVC > 0.800, se estableció la PERTINENCIA de aplicabilidad de la Propuesta desarrollada.



Firma de Jueces

REFERENCIAS

- Abu-Hilal, M., Aldhafri, S., Kilani, H., Kazem, A., Qaryouti, I., y Alkharusi, H. (2020). Does job value boost self-efficacy and protect against burnout among teachers in oman? *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 18(50), 1-26. doi:10.25115/EJREP.V18I50.2409. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85092044600&origin=resultslist&zone=contextBox>
- Alvarez, L., Jarrín, P. y Pesantes, A. (2019) Síndrome de burnout en docentes de un tecnológico público superior. *Revista: Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo* ISSN: 1989-4155. <https://url2.cl/PCedM>
- Araújo, L., Rodrigues, C., Dantas, M., Dos Santos, N., Alves, K., et al... (Oct-Dec 2016) Everyday stress in the university: coping strategies of health teachers'. *Revista de Pesquisa, Cuidado é Fundamental Online*; Rio de Janeiro Tomo 8, N.º 4, DOI:10.9789/2175-5361.2016.v8i4.4956-4964. <https://n9.cl/vvft>
- Arias-Gómez, J. Villasís-Keever, M. Miranda-Novales, M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. abr-jun;63(2). Págs. 201-206. <https://url2.cl/FPjeC>
- Arias, M y Giraldo, C. (2011) El rigor científico en la investigación cualitativa. *Investigación y Educación en Enfermería*, vol. 29, núm. 3, octubre-diciembre, 2011, pp. 500-514. ISSN: 0120-5307. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia. <https://url2.cl/wt2VX>
- Campos, G. Lule, N. (2012) observation, a metody foring the estudy of reality. *Revista Xihmai VII* (13). Págs. 45 – 60. Enero-junio. Universidad La Salle Pachuca. Mexico. <https://url2.cl/mfnNL>

Cárdenas D, Conde-González J y Perales J.C. (2016) La fatiga como estado motivacional subjetivo. www.elsevier.es/ramd Revista Andaluza de Medicina del Deporte. <https://url2.cl/DrIxM>

Carrera, V. y Guerrero, E. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout mediante una encuesta electrónica aplicada a los docentes de la facultad de medicina de la pontificia universidad católica del ecuador, y el grado o nivel de asociación con variables sociodemográficas y laborales, durante el periodo de abril - agosto de 2017. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad de Medicina. Quito- Ecuador. <https://url2.cl/xN9LZ>

Cazau, P. (2006) Introducción a la investigación en Ciencias sociales. Tercera Edición. Buenos Aires. <https://url2.cl/AY8is>

Cháidez, J. y Barraza, A. (2018) Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v18n2a04>. Informes Psicológicos, 18(2), pp. 63-75. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/726/555>

Colmenares, A. Piñero, M. (2008) La investigación acción. Una herramienta metodológica heurística para la comprensión y transformación de realidades y prácticas socio-educativas. Lazarus, Vol. 14 N° 27. Págs. 96 – 114. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111892006.pdf>

Cossini, C., Rubinstein, W., Politis, D. (2017). ¿Cuántas son las emociones básicas? Estudio preliminar en una muestra de adultos mayores sanos. Facultad de Psicología - UBA/secretaría de investigaciones / anuario de investigaciones / volumen xxiv. de la página 253 a la 257 ISSN: 0329-5885 [anuario@psi.uba.ar. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369155966032/](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369155966032/)

Covey, S., Merrill A. y Merrill R. (2006) PRIMERO LO PRIMERO. Vivir, amar, aprender, dejar un legado. Editorial PAIDOS. Buenos Aires. ISBN: 84-493-0851-8

Díaz, F., Gómez, I. (2016) La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. psicología desde el caribe. ISSN 0123-417x (impreso) ISSN 2011-7485 (online) Vol. 33, N° 1, <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065/>

de Lecuona, I. (2018). Review of the methodological, ethical, legal and social issues of research projects in healthcare with big data. Gaceta Sanitaria, 32(6), 576-578. doi:10.1016/j.gaceta.2018.02.007. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85048559018&origin=resultslist&zone=contextBox>

De Vera García, M. y Gambarte, M. (2020). Associated factors with resilience and burnout: A cross-sectional study in a teaching group in Spain. Aula Abierta, 49(2), 177-184. doi:10.17811/RIFIE.49.2.2020.177-184. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85092783694&origin=resultslist&zone=contextBox>

Febriantina, S., Suparno, Marsafiyati y Aliyyah, R. (2020). How school culture and teacher's work stress impact on teacher's job satisfaction. International Journal of Learning, Teaching and Educational Research, 19(8), 409-423. doi:10.26803/ijlter.19.8.22 <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85092639855&origin=resultslist&zone=contextBox>

Fischman, D., La alta rentabilidad de la felicidad. 2017. Primera Edición. ISBN: 978-612-319-164-1. Lima-Perú.

Gómez, J. y Molina, L. (2020) Artículo de literatura gris sobre el impacto del contrato psicológico y la justicia organizacional en la aparición del síndrome de

burnout en docentes universitarios. Universidad Cooperativa de Colombia.
<https://url2.cl/nlZn5>

Gómez-de-Regil L. y Estrella-Castillo D. (2015) Síndrome de burnout: una revisión breve. Ciencia y Humanismo en la Salud, Vol. 2, No 3, p. 116 – 122.
<https://url2.cl/fjQ6e>

González, M. (2002) Aspectos éticos de la Investigación Cualitativa. Revista Iberoamericana de Educación, mayo-agosto. ISSN: 1681-5653. Número 029. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). Madrid – España. Págs. 85 – 103.
<https://url2.cl/W2zZ6>

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, M (2014) Metodología de la investigación. Sexta Edición. ISBN: 9781-4562-2396-0. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. México D.F. <https://url2.cl/yHf9l>

Jansen, H. (2010) The Logic of Qualitative Survey Research and its Position in the Field of Social Research Methods. Forum: qualitative social Research. Volumen 11, No. 2, Art. 11. <https://url2.cl/ajFZk>

Kiziryan, M. (2020) Bien de consumo. Portal Economipedia. <https://url2.cl/smcqX>

Leka S, Griffiths A y Cox T. 2004. La organización del trabajo y el estrés. Serie protección de la salud de los trabajadores N° 3. ISBN: 924359047 2. ISSN: 1729-3510. Biblioteca de la OMS.
<https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756/>

Lindqvist, H., Weurlander, M., Wernerson, A. y Thornberg, R. (2019): Conflicts viewed through the micro-political lens: beginning teachers' coping strategies for emotionally challenging situations, Research Papers in Education, DOI: 10.1080/02671522.2019.1633559.
<https://doi.org/10.1080/02671522.2019.1633559>

López, N. Sandoval, I. (2016) Métodos y técnicas de investigación cuantitativa y cualitativa. Repositorio UDGVirtual. <https://url2.cl/L1RhH>. Universidad de Guadalajara. México. <https://url2.cl/15Vrj>

Martínez, J. (2015) Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. www.elsevier.es/rpto Journal of Work and Organizational Psychology. Universidad de Murcia, España. <https://url2.cl/gl1tD>

Martínez, M. (2006) La investigación Cualitativa (síntesis conceptual). Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. DOI: <https://doi.org/10.15381/rinvp.v9i1.4033>. ISSN: 1609-7475. Vol. 9 – Nº 1. Págs. 123 – 146. Lima - Perú <https://url2.cl/YZvlh>

Martínez de la Iglesia, J., Fonseca del Pozo, J., Pérula de Torres, A., y Ruiz, R. (1994). Identification of health problems and needs: description of a participatory experience in primary care. Gaceta Sanitaria, 8(41), 71-78. doi:10.1016/S0213-9111(94)71175-4. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-0028403624&origin=resultslist&zone=contextBox>

Marroquín, W., León, S., Guerra, C. y Rodríguez, C. (2015) Personalidad y afrontamiento al estrés académico. Revista ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/318552666/>

Maphal, M. C. (2014). The manifestation of occupational stress in the teaching profession: The unheeded voices of teachers. Mediterranean Journal of Social Sciences, 5(1), 77-88. doi:10.5901/mjss.2014.v5n1p77. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84892556182&origin=resultslist&zone=contextBox>

Méndez I, Martínez-Ramón, Ruiz-Esteban y Gracia-Fernández (2020) Latent Profiles of Burnout, Self-Esteem and Depressive Symptomatology among Teachers. International Journal of Environmental Research and Public Health (ISSN 1660-4601; CODEN: IJERGQ; ISSN 1661-7827 para edición impresa. <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/18/6760>

Mendieta, G. (2015) Informantes y muestreo en investigación cualitativa. Redalyc.org. Fundación Universitaria del Área Andina. Investigaciones Andina. ISSN: 0124-8146. investigaciones@funandi.edu.co vol. 17, núm. 30, abril-septiembre. pp. 1148-1150 Pereira, Colombia. <https://url2.ci/UPePy>

Mendieta-Izquierdo, G., y Cuevas-Silva, J. (2019). Methodological strategies and instruments of approach on studies of emotions in men: Narrative review. HSE Social and Education History, 8(1), 66-90. doi:10.17583/MCS.2019.3738. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85063606223&origin=resultslist&zone=contextBox>

Menghi, M., Rodríguez, L. y Oñate, M. (2019) Diferencias en los valores de las dimensiones del burnout en educadores con y sin síntomas o problemas de salud. Vol. 7, N° 3: pp. 179 – 197. ISSN 2307-7999. <https://url2.ci/DC3QI>

Mena, L. (2017) Muestra cualitativa. Una propuesta integradora. Departamento de Sociología y Comunicación. Atas - Investigação Qualitativa em Ciências Sociais. Vol. 3. ISBN: 978-972-8914-77-6. Publicado: 2017-06-27. Pág. 180 – 190. Sección: Artigos. <https://url2.ci/ZbpdP>

Montanero, M. (2016). DISEÑO DE UNIDADES DIDÁCTICAS DESDE EL ENFOQUE DE LA TEORÍA DE LA ELABORACIÓN. Campo Abierto. Revista De Educación, 14(1), 189-211. Recuperado a partir de <https://mascvuex.unex.es/revistas/index.php/campoabierto/article/view/278>

Navarro, A. (2016) Pon en marcha tu memoria. Descubre las Claves para comprender y agilizar tu mente. ISBN: 978-84-493-3269-2. Editorial PAIDOS. España.

Navarro, E. Jimenez, E. Rappoport, S. Thoilliez, B. (2017) Fundamentos de la investigación y la innovación educativa. Primera edición. Universidad Internacional de La Rioja, S. A. www.unir.net ISBN: 978-84-16602-55-1. Depósito legal: LR-102-2017. España. <https://url2.ci/k5WTW>

Olaya, C. (2015) Síndrome de burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de USME. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá-Colombia. <https://url2.ci/X1VGn/>

Ospina, A. (2016) Síntomas, niveles de estrés y estrategias de afrontamiento en una muestra de estudiantes masculinos y femeninos de una institución de educación superior militar: análisis comparativo. Tesis de Maestría Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología. Maestría en Psicología. <https://url2.ci/73LGu>

Pacheco, J. (25 de julio de 2019). Recursos financieros (definición e importancia). Wey y Empresas. Economía. <https://www.webyempresas.com/recursos-financieros/>

Páramo, D. (2015) Grounded Theory, qualitative scientific research methodology. Editorial. Sección Pensamiento & Gestión. N° 39. ISSN: 1657-6276. Universidad del Norte. Colombia. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n39/n39a01.pdf>

Pérez, M. y Rodríguez, N. (2011) Estrategias de afrontamiento: un programa de entrenamiento para paramédicos de la cruz roja. Revista Costarricense de Psicología. ISSN 0257-1439 Vol. 30, N° 45-46. págs.17-33. Universidad Católica de Costa Rica. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4836523/>

Perdosa, J. (2020) Insumo. Portal Economipedia. <https://url2.cl/uYKiS>

Quecedo, R y Castaño, C. (2002) Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica. núm. 14, págs. 5-39. Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea Vitoria-Gazteis, España. <https://url2.cl/YICdu>

Ramos, M. (2015) Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de las actividades de los docentes del Instituto Tecnológico Superior “Cinco de Junio”. Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas. Carrera de Psicología Industrial. Informe Final del Trabajo de Titulación de Psicólogo Industrial. Quito. <https://url2.cl/zKFKz>

Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018) Diseño de investigación de corte transversal. Rev. Medica Sanitas 21 (3) págs. 141-146. <https://url2.cl/MqiR2>

Rojas, M. (2015) Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. REDVET. E-ISSN: 1695-7504. <https://url2.cl/rEUp9> Revista Electrónica de Veterinaria, vol. 16, núm. 1, págs. 1-14. Málaga, España. <https://url2.cl/lsflq>

Rojas, R. y González, E. (2015). Síndrome de quemazón (Burn Out). Universidad del Turabo. Escuela de Educación Continua. Modulo instruccional. Departamento de Salud. Puerto Rico. <https://continua.uagm.edu/wp-content/uploads/2019/12/MODULO-SINDROME-QUEMAZON.pdf>

Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015) Síndrome de burnout. Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual. ISSN 2215-5287. Costa Rica vol.32 n.1. Enero/Marzo <https://url2.cl/CPw81>

Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015) Análisis de datos cualitativos en la investigación social. Procedimientos y herramientas para la interpretación de información

qualitativa. Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Trabajo Social.
<https://url2.cl/5ZZX1>

Silva, N., Bolsoni-Silva, A. y Loureiro, S. (2018) Burnout syndrome and depression in elementary school teachers: a correlational study. Revista Brasileira de Educação v. 23 e230048. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-24782018230048>

Silveira, K., Enumo, S., Paula, K. y Batista, E. (2014). Estresse e enfrentamento em professores: uma análise da literatura. Educação em Revista, 30(4), 15-36.
<https://doi.org/10.1590/S0102-46982014000400002>

Sousa, V. Driessnack, M. y Costa, I. (2007) Revisão dos desenhos de pesquisa relevantes para enfermagem: parte 1: desenhos de pesquisa quantitativa. www.eerp.usp.br/rlae Rev. Latino-am Enfermagem maio-junho; 15(3).
<https://url2.cl/sZ5ew>

Statham, N. (2019). Scientific rigour of online platforms for 3D visualisation of heritage. Virtual Archaeology Review, 10(20), 1-16.
doi:10.4995/var.2019.9715.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85064642046&origin=resultslist&zone=contextBox>

Tam, J. Vera, G. y Oliveros, R. (2008) Tipos, métodos y Estrategias de investigación científica. Biblioteca IRMAPE. Instituto del Mar de Perú. <https://url2.cl/hMdwe>

Torres, P. y Cobo, J. Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del Síndrome de Burnout en docentes de aula (2016) Educ@ción en Contexto, Vol. II, N° Especial. I Jornadas de Investigación e Innovación Educativa. "Hacia una 281 Educación de Calidad para el Desarrollo Integral del Ser Humano". ISSN 2477-9296. Escuela Técnica "Eulalia Morán"
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6296667/>

- Troncoso-Pantoja, C. y Amaya-Placencia, A. (2017) Interview: a practical guide for qualitative data collection in health research. DOI: <http://dx.doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235> Rev. Fac. Med. 2017.Vol. 65. Número 2: 329 – 32. <https://url2.cl/PjYf7>
- Trujillo, L. (2017) Teorías pedagógicas contemporáneas. Bogotá D.C., Fundación Universitaria del Área Andina. Primera Edición. <http://www.areandina.edu.co/>
- Unamuno, N. (2018) Análisis de los factores que inciden en el síndrome burnout en los empleados de las fiduciarias de la ciudad de Guayaquil. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Sistema de Posgrado. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10922>
- Uribe, A. Ramos-Vidal, I. Villamil, I. Palacio, J. (2018) La importancia de las estrategias de afrontamiento en el bienestar psicológico en una muestra escolarizada de adolescentes. Psicogente 21(40), 186-221. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.3082>
- Vaca, L. 2016. Estrés y tipos de afrontamiento al estrés en los estudiantes asignados por el Sistema Nacional de Nivelación y admisión en la Universidad Técnica de Ambato. Informe de investigación. Universidad Técnica de Ambato. Carrera de Psicología Clínica. Ambato-Ecuador. <https://url2.cl/NGtnC>
- Vallejo, L. (2015) Gestión del talento humano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Instituto de Investigaciones. ISBN: 978-9942-14-271-9. Chimborazo- Ecuador. <https://url2.cl/7bmBB>
- Walker, W. (2016) Algunas consideraciones para el uso de la metodología cualitativa en investigación social. Foro Educativo. N° 27. ISSN: 0718-0772 págs. 13 – 22. <https://url2.cl/3laUy>

World Health Organization (2019). Mental health in the workplace. Information sheet. Mayo 2019. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/

Zumba, I., Beltrán G., López F. (2019) Fuego y cenizas: incidencia de síndrome de burnout en docentes de la universidad técnica de Babahoyo. Universidad Técnica de Babahoyo. Ecuador. <https://n9.cl/50ah>

ANEXOS

Anexo 1.

| Tabla 2. MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA (RELACIONADO CON EL MARCO TEÓRICO) | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|
| ÁMBITO TEMÁTICO | PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | OBJETIVOS | | CATEGORÍAS | SUBCATEGORÍAS |
| | | GENERAL | ESPECIFICO | | |
| Estrategia de afrontamiento para reconocer síntomas primarios del síndrome de burnout del sistema educativo ecuador. 2020 | ¿Cómo reconocer síntomas primarios del síndrome de burnout en sistema educativo? | proponer una estrategia de afrontamiento para reconocer síntomas primarios del síndrome de burnout en el sistema educativo | Diagnosticar la etapa en que se encuentra el síndrome de burnout en sistema el educativo | La valoración de SB | <ul style="list-style-type: none"> Modelos para determinar su aparición Agotamiento emocional permanente Recurrencia de respuestas negativas |
| | | | Identificar qué factores influyen en el desarrollo del síndrome de burnout en el sistema educativo | El problema | <ul style="list-style-type: none"> Constante sentimiento de baja realización Incapacidad de ver el éxito en sus acciones Intervención primaria frente a los síntomas |
| | | | Diseñar estrategia de afrontamiento para reconocer síntomas primarios del síndrome de burnout en el sistema educativo | La Emoción | <ul style="list-style-type: none"> Habilidades de la vocación docente Papel de las emociones en el contexto SB Necesidad de regular el estado de ánimo |
| | | | Valorar los resultados que reconocerá la implantación de la estrategia de afrontamiento para el síndrome de burnout en el sistema educativo | Frustración | <ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento del estrés laboral OMS y el estrés laboral De la presión al cansancio emocional |
| | | | | Estrés laboral prolongado | <ul style="list-style-type: none"> Características principales de SB Cuando el estrés se convierte en enemigo La sobrecarga del estrés |
| | | | | Depleción emocional | <ul style="list-style-type: none"> Sensación permanente de pérdida Cansancio habitual exagerado Disminución del autocontrol |
| | | | Desapego maladaptativo | <ul style="list-style-type: none"> Evidencia en la aparición de SB Disminución del ideal de vocación Deshumanización | |

Anexo 2

INVENTARIO DE VALORACIÓN PARA NIVELES DE ANSIEDAD

Es un gusto saludarle, le recuerdo que el inventario es anónimo y de total confidencialidad, me permito informarle que servirá como referente para valorar los niveles de ansiedad que usted tiene.

De antemano agradezco su respuesta sincera y precisa.

Antes de realizar el inventario es necesario conocer algunos datos referenciales, Marca con una X la respuesta:

| | | |
|---------|--------------------------|--------------------------|
| Género: | Masculino | Femenino |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| | | | | |
|---------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Edad en Años: | 25 - 35 | 36 - 45 | 46 - 50 | 50 - + |
| | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Nº | PREGUNTAS | siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | - Me pone ansioso/a enfrentar los problemas que se presentan diariamente en mi trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 | - Normalmente me siento agotado/a y sin deseos de hacer nada | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3 | - Paso la mayor parte del día repitiendo frases como: no lo puedo hacer, no me gusta, no me agrada | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 | - Creo que estoy en el trabajo equivocado | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 | - El lugar donde trabajo no me aporta ningún sentido ni experiencias positivas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 | - Mis clases me provocan tensión emocional | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7 | - El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8 | - Me ofusco frente a los pedidos urgentes que realiza mi autoridad o jefe inmediato superior | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9 | - Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10 | - Me siento presionado/a con el control que ejerce mi autoridad sobre mi actividad laboral | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Nº | PREGUNTAS | siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 11 | - Cuando converso con mis compañeros/as me parece que me siguen la corriente | | | | | |
| 12 | - El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo | | | | | |
| 13 | - Hay momentos que no sé qué hacer de mi vida | | | | | |
| 14 | - Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad | | | | | |
| 15 | - El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad | | | | | |
| 16 | - Siento que me culpan de los problemas que ocurren en la institución | | | | | |
| 17 | - En la institución no valoran mi esfuerzo | | | | | |
| 18 | - En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades | | | | | |
| 19 | - Me siento constantemente enfermo/a, no quisiera asistir a trabajar | | | | | |
| 20 | - Cuando me enfrento a problemas en la institución me irrito y no puedo controlarlo | | | | | |
| 21 | - Las expresiones de autoridades y compañeros me irritan | | | | | |
| 22 | - Creo que no debí ser Profesor/a | | | | | |
| 23 | - Me siento frustrado/a en mi trabajo | | | | | |
| 24 | - Me es indiferente entender a las personas o cosas que pertenecen a la institución | | | | | |

| | | | | |
|--|-----------|-------|---------------------|---------|
| ¿Cómo te enteraste de este cuestionario? | Sitio Web | Amigo | Boletín Informativo | Anuncio |
| | | | | |

Gracias por tu valiosa colaboración.

Atentamente
Rosa Flor Egas

Anexo 3.

Validez y evaluación del instrumento por expertos

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Una Estrategía de Afrontamiento | |
| Objetivo: | Determinar la necesidad de incorporar una estrategia de afrontamiento a problemas de estrés educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | BARDALES ROMAN EDILBERTO | |
| Documento de Identidad: | 16496852 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | EDUCACION | |
| Experiencia Profesional (años): | 20 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|----------------|--|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre: | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | | |
|--|---------------------|---|--|--------------------------|------------|----------|---------|-----------------------|--|----|-----------------------|----|------------------|----|-------------------------------|-------------------------|----|
| | | | | Totalmente en Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | VARIABLE Y DIMENSIÓN | | DIMENSIÓN E INDICADOR | | INDICADOR E ITEM | | | ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | SI | NO |
| Una Estrategia de Afrontamiento: Conjunto de estrategias o destrezas que una persona adopta ante una situación estresante, a partir de la evaluación cognitiva realizada acerca de la misma. Marroquín y León (2015) | La valoración de SB | Modelos para determinar su aparición | Me pone ansioso/a enfrentar los problemas que se presentan diariamente en mi trabajo | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Agotamiento emocional permanente | Normalmente me siento agotado/a y sin deseos de hacer nada | | | | | | | X | X | | X | | X | | |
| | | Recurrencia de respuestas negativas | Paso la mayor parte del día repitiendo frases como: no lo puedo hacer, no me gusta, no me agrada | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | El problema | Constante sentimiento de baja realización | Creo que estoy en el trabajo equivocado | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Incapacidad de ver el éxito en sus acciones | El lugar donde trabajo no me aporta ningún sentido ni experiencias positivas | | | | | | | X | X | | X | | X | | |
| | | XX Intervención primaria frente a los síntomas | Mis clases me provocan tensión emocional | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | La Emoción | Habilidades de la vocación docente | El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Papel de las emociones en el contexto SB | Me ofusco frente a los pedidos urgentes que realiza mi autoridad o jefe inmediato superior | | | | | | | X | X | | X | | X | | |
| | | Necesidad de regulación del estado anímico | Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo | | | | | | | | X | | X | | X | | |


 E. Egas Rosa

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Una Estrategia de Afrontamiento


| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | 78 | | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | | 77 | | | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | | 78 | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 87 | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.1

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : BARDALES ROMAN EDILBERTO
 DNI: 16496852
 Teléfono: 947645661
 E-mail: edibardal@yahoo.es




Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout | |
| Objetivo: | Reconocer cuales son las primeras manifestaciones del síndrome de burnout en los docentes del sistema educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | BARDALES ROMAN EDILBERTO | |
| Documento de Identidad: | 16496852 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | EDUCACION | |
| Experiencia Profesional (años): | 20 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|----------------|---|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre: | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
|---|---------------------------|--|---|-----------------------|------------|----------|---------|-----------------------|--|----|-----------------------|----|------------------|----|-------------------------|----|-------------------------------|
| | | | | Totalmente Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | VARIABLE Y DIMENSIÓN | | DIMENSIÓN E INDICADOR | | INDICADOR E ÍTEM | | ÍTEM Y OPCIÓN RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout: Fuerte sentimiento de impotencia, ya que desde el momento de levantarse ya se siente cansado. El trabajo no tiene fin y, a pesar de que se hace todo para cumplir con los compromisos, el trabajo nunca se termina. Sánchez y González (2018) | Frustración | Reconocimiento del estrés laboral | Me siento presionado/a con el control que ejerce mi autoridad sobre mi actividad laboral | | | | | | | X | | | | | | | |
| | | OMS y el estrés laboral | Cuando converso con mis compañeros/as me parece que me siguen la corriente | | | | | | | | | | | | | | |
| | | De la presión al cansancio emocional | El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo | | | | | | | | | | | | | | |
| | Estrés laboral prolongado | Características principales de SB | Hay momentos que no sé qué hacer de mi vida | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Cuando el estrés se convierte en enemigo | Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad | | | | | | | | | | | | | | |
| | | La sobreesaturación del estrés | El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad | | | | | | | | | | | | | | |
| | | La sobreesaturación del estrés | Siento que me culpan de los problemas que ocurren en la institución | | | | | | | | | | | | | | |
| | Depleción emocional | Sensación perdida | En la institución no valoran mi esfuerzo | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Cansancio habitual exagerado | En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Disminución de autocontrol | Me siento constantemente enfermo/a, no quisiera asistir a trabajar | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Disminución de autocontrol | Cuando me enfrento a problemas en la institución me irrito y no puedo controlarlo | | | | | | | | | | | | | | |
| | Desapego maladaptativo | Evidencia de la aparición de SB | Las expresiones de autoridades y compañeros me irritan | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Disminución del ideal de su vocación | Creo que no debí ser Profesor/a | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Deshumanización | Me siento frustrado/a en mi trabajo | | | | | | | | | | | | | | |
| | | Deshumanización | Me es indiferente entender a las personas o cosas que pertenecen a la institución | | | | | | | | | | | | | | |


 Flor Egas Rosa Angela

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | 86 | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 87 | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | 81 | | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 86 | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 85.3

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : BARDALES ROMAN EDILBERTO
DNI: 16496852
Teléfono: 947645661
E-mail: edibardal@yahoo.es


Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Una Estrategía de Afrontamiento | |
| Objetivo: | Determinar la necesidad de incorporar una estrategia de afrontamiento a problemas de estrés educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | CABRERA CABRERA XIOMARA | |
| Documento de Identidad: | CE 001321330 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | CIENCIAS PEDAGÓGICAS | |
| Experiencia Profesional (años): | 25 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020




Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|----------------|--|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
|--|---------------------|---|--|--------------------------|------------|----------|---------|-----------------------|-------------------------|---|-----------------------|---|------------------|---|-------------------------|--|-------------------------------|
| | | | | Totalmente en Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Relación entre: | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | VARIABLE Y DIMENSIÓN | | DIMENSIÓN E INDICADOR | | INDICADOR E ITEM | | ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA | | |
| SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | | | | |
| Una Estrategia de Afrontamiento: Conjunto de estrategias o destrezas que una persona adopta ante una situación estresante, a partir de la evaluación cognitiva realizada acerca de la misma. Marruquín y León (2015) | La valoración de SB | Modelos para determinar su aparición | Me pone ansioso/a enfrentar los problemas que se presentan diariamente en mi trabajo | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Agotamiento emocional permanente | Normalmente me siento agotado/a y sin deseos de hacer nada | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Recurrencia de respuestas negativas | Paso la mayor parte del día repitiendo frases como: no lo puedo hacer, no me gusta, no me agrada | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | El problema | Constante sentimiento de baja realización | Creo que estoy en el trabajo equivocado | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Incapacidad de ver el éxito en sus acciones | El lugar donde trabajo no me aporta ningún sentido ni experiencias positivas | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Intervención primaria frente a los síntomas | Mis clases me provocan tensión emocional | | | | | | | | | X | | X | | | |
| | La Emoción | Habilidades de la vocación docente | El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna | | | | | | | | | | X | | X | | |
| | | Papel de las emociones en el contexto SB | Me ofusco frente a los pedidos urgentes que realiza mi autoridad o jefe inmediato superior | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Necesidad de regulación el estado anímico | Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo | | | | | | | | | X | | X | | | |



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Una Estrategía de Afrontamiento

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | 78 | | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | | 79 | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 89 | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.8

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : CABRERA CABRERA XIOMARA

DNI: CE 001321330

Teléfono: 961912220

E-mail: xiomara Cabrera@gmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout | |
| Objetivo: | Reconocer cuales son las primeras manifestaciones del síndrome de burnout en los docentes del sistema educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | CABRERA CABRERA XIOMARA | |
| Documento de Identidad: | CE 001321330 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | CIENCIAS PEDAGÓGICAS | |
| Experiencia Profesional (años): | 25 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020

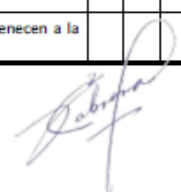


Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|----------------|--|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
|---|---------------------------|--|---|-----------------------|------------|----------|---------|-----------------------|----------------------|-------------------------|------------------|-------------------------|---|---|---|-------------------------------|
| | | | | Totalmente Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | Relación entre: | | | | | | | |
| | | | | | | | | | VARIABLE Y DIMENSIÓN | DIMENSIÓN E INDICADOR | INDICADOR E ITEM | ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA | | | | |
| SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | | | | |
| Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout: Fuerte sentimiento de impotencia, ya que desde el momento de levantarse ya se siente cansado. El trabajo no tiene fin y, a pesar de que se hace todo para cumplir con los compromisos, el trabajo nunca se termina. Sánchez y González (2018) | Frustración | Reconocimiento del estrés laboral | Me siento presionado/a con el control que ejerce mi autoridad sobre mi actividad laboral | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | OMS y el estrés laboral | Cuando converso con mis compañeros/as me parece que me siguen la corriente | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | De la presión al cansancio emocional | El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo | | | | | | | | | X | | X | | X |
| | Estrés laboral prolongado | Características principales de SB | Hay momentos que no sé qué hacer de mi vida | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Cuando el estrés se convierte en enemigo | Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | La sobreesaturación del estrés | El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | La sobreesaturación del estrés | Siento que me culpan de los problemas que ocurren en la institución | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | Depleción emocional | Sensación perdida | En la institución no valoran mi esfuerzo | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Cansancio habitual exagerado | En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Disminución de autocontrol | Me siento constantemente enfermo/a, no quisiera asistir a trabajar | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Disminución de autocontrol | Cuando me enfrento a problemas en la institución me irrito y no puedo controlarlo | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | Desapego maladaptativo | Evidencia de la aparición de SB | Las expresiones de autoridades y compañeros me irritan | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Disminución del ideal de su vocación | Creo que no debí ser Profesor/a | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Deshumanización | Me siento frustrado/a en mi trabajo | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Deshumanización | Me es indiferente entender a las personas o cosas que pertenecen a la institución | | | | | | | | X | | X | | X | |



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | 81 | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | | | 84 | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | 87 | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 86 | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 85.7

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : CABRERA CABRERA XIOMARA

DNI: CE 001321330

Teléfono: 961912220

E-mail: xiomacabrercabrera@gmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Una Estrategía de Afrontamiento | |
| Objetivo: | Determinar la necesidad de incorporar una estrategia de afrontamiento a problemas de estrés educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | CARRIÓN BARCO GILBERTO | |
| Documento de Identidad: | 16720146 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN Y SISTEMAS | |
| Experiencia Profesional (años): | 15 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|----------------|--|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre: | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
|--|---------------------|---|--|--------------------------|------------|----------|---------|-----------------------|--|----|-----------------------|----|------------------|----|-------------------------|----|-------------------------------|
| | | | | Totalmente en Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | VARIABLE Y DIMENSIÓN | | DIMENSIÓN E INDICADOR | | INDICADOR E ÍTEM | | ÍTEM Y OPCIÓN RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Una Estrategia de Afrontamiento: Conjunto de estrategias o destrezas que una persona adopta ante una situación estresante, a partir de la evaluación cognitiva realizada acerca de la misma. Marroquín y León (2015) | La valoración de SB | Modelos para determinar su aparición | Me pone ansioso/a enfrentar los problemas que se presentan diariamente en mi trabajo | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Agotamiento emocional permanente | Normalmente me siento agotado/a y sin deseos de hacer nada | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Recurrencia de respuestas negativas | Paso la mayor parte del día repitiendo frases como: no lo puedo hacer, no me gusta, no me agrada | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | El problema | Constante sentimiento de baja realización | Creo que estoy en el trabajo equivocado | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Incapacidad de ver el éxito en sus acciones | El lugar donde trabajo no me aporta ningún sentido ni experiencias positivas | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Intervención primaria frente a los síntomas | Mis clases me provocan tensión emocional | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | La Emoción | Habilidades de la vocación docente | El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Papel de las emociones en el contexto SB | Me ofusco frente a los pedidos urgentes que realiza mi autoridad o jefe inmediato superior | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Necesidad de regulación el estado anímico | Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo | | | | | | | | X | | X | | X | | |



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Una Estrategia de Afrontamiento

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | 78 | | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | 81 | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | | 79 | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 89 | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 82.9

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : CARRIÓN BARCO GILBERTO
 DNI: 16720146
 Teléfono: 977859287
 E-mail: g.carrion.barco@gmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout | |
| Objetivo: | Reconocer cuales son las primeras manifestaciones del síndrome de burnout en los docentes del sistema educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | CARRIÓN BARCO GILBERTO | |
| Documento de Identidad: | 16720146 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | CIENCIAS DE LA COMPUTACIÓN Y SISTEMAS | |
| Experiencia Profesional (años): | 15 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020

Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|---------|---|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre: | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN |
|---|---------------------------|--|---|-----------------------|------------|----------|---------|-----------------------|--|----|-----------------------|----|------------------|----|-------------------------|----|-------------------------------|
| | | | | Totalmente Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | VARIABLE Y DIMENSIÓN | | DIMENSIÓN E INDICADOR | | INDICADOR E ITEM | | ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout: Fuerte sentimiento de impotencia, ya que desde el momento de levantarse ya se siente cansado. El trabajo no tiene fin y, a pesar de que se hace todo para cumplir con los compromisos, el trabajo nunca se termina. Sánchez y González (2018) | Frustración | Reconocimiento del estrés laboral | Me siento presionado/a con el control que ejerce mi autoridad sobre mi actividad laboral | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | OMS y el estrés laboral | Cuando converso con mis compañeros/as me parece que me siguen la corriente | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | De la presión al cansancio emocional | El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Estrés laboral prolongado | Características principales de SB | Hay momentos que no sé qué hacer de mi vida | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Cuando el estrés se convierte en enemigo | Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | La sobreesaturación del estrés | El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | La sobreesaturación del estrés | Siento que me culpan de los problemas que ocurren en la institución | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | Depleción emocional | Sensación perdida | En la institución no valoran mi esfuerzo | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Cansancio habitual exagerado | En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Disminución de autocontrol | Me siento constantemente enfermo/a, no quisiera asistir a trabajar | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Disminución de autocontrol | Cuando me enfrento a problemas en la institución me irrito y no puedo controlarlo | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | Desapego maladaptativo | Evidencia de la aparición de SB | Las expresiones de autoridades y compañeros me irritan | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Disminución del ideal de su vocación | Creo que no debí ser Profesor/a | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Deshumanización | Me siento frustrado/a en mi trabajo | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Deshumanización | Me es indiferente entender a las personas o cosas que pertenecen a la institución | | | | | | | | X | | X | | X | | |

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus items | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | | | 81 | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 86 | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 87 | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 85,4

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : CARRIÓN BARCO GILBERTO

DNI: 16720146

Teléfono: 977859287

E-mail: g.carrion.barco@gmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Una Estrategía de Afrontamiento | |
| Objetivo: | Determinar la necesidad de incorporar una estrategia de afrontamiento a problemas de estrés educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN | |
| Documento de Identidad: | 18041600 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | GESTIÓN PÚBLICA | |
| Experiencia Profesional (años): | 20 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020

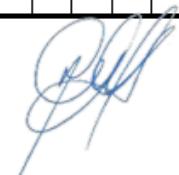


Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|----------------|--|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre: | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | |
|--|---------------------|---|--|--------------------------|------------|----------|---------|-----------------------|--|----|-----------------------|----|------------------|----|-------------------------|----|-------------------------------|--|
| | | | | Totalmente en Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | VARIABLE Y DIMENSIÓN | | DIMENSIÓN E INDICADOR | | INDICADOR E ITEM | | ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | |
| Una Estrategia de Afrontamiento: Conjunto de estrategias o destrezas que una persona adopta ante una situación estresante, a partir de la evaluación cognitiva realizada acerca de la misma. Marroquín y León (2015) | La valoración de SB | Modelos para determinar su aparición | Me pone ansioso/a enfrentar los problemas que se presentan diariamente en mi trabajo | | | | | | | X | | | X | | X | | | |
| | | Agotamiento emocional permanente | Normalmente me siento agotado/a y sin deseos de hacer nada | | | | | | | X | | | X | | X | | | |
| | | Recurrencia de respuestas negativas | Paso la mayor parte del día repitiendo frases como: no lo puedo hacer, no me gusta, no me agrada | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | El problema | Constante sentimiento de baja realización | Creo que estoy en el trabajo equivocado | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Incapacidad de ver el éxito en sus acciones | El lugar donde trabajo no me aporta ningún sentido ni experiencias positivas | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Intervención primaria frente a los síntomas | Mis clases me provocan tensión emocional | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | La Emoción | Habilidades de la vocación docente | El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Papel de las emociones en el contexto SB | Me ofusco frente a los pedidos urgentes que realiza mi autoridad o jefe inmediato superior | | | | | | | | X | | X | | X | | | |
| | | Necesidad de regulación el estado anímico | Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo | | | | | | | | X | | X | | X | | | |



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Una Estrategía de Afrontamiento

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|--|----------------------|---|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|----|---------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | 80 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | 76 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | 86 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | 86 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | 84 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.1

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN

DNI: 18041600

Teléfono: 948169690

E-mail: fmendiburu12@hotmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout | |
| Objetivo: | Reconocer cuales son las primeras manifestaciones del síndrome de burnout en los docentes del sistema educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN | |
| Documento de Identidad: | 18041600 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | GESTIÓN PÚBLICA | |
| Experiencia Profesional (años): | 20 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juiz Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|---------|---|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre: | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | | |
|--|---------------------------|--|---|--------------------------|------------|----------|---------|--------------------------|--|----|--------------------------|----|---------------------|----|-------------------------------|-------------------------------|----|
| | | | | Totalmente Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | VARIABLE Y DIMENSIÓN | | DIMENSIÓN E INDICADOR | | INDICADOR E ITEM | | | ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | SI | NO |
| Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout: Fuerte sentimiento de impotencia, ya que desde el momento de levantarse ya se siente cansado. El trabajo no tiene fin y a pesar de que se hace todo para cumplir con los compromisos, el trabajo nunca se termina. Sánchez y González (2018) | Frustración | Reconocimiento del estrés laboral | Me siento presionado/a con el control que ejerce mi autoridad sobre mi actividad laboral | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | OMS y el estrés laboral | Cuando converso con mis compañeros/as me parece que me siguen la corriente | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | De la presión al cansancio emocional | El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Estrés laboral prolongado | Características principales de SB | Hay momentos que no sé qué hacer de mi vida | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Cuando el estrés se convierte en enemigo | Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | La sobreesaturación del estrés | El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | La sobreesaturación del estrés | Siento que me culpan de los problemas que ocurren en la institución | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Depleción emocional | Sensación pérdida | En la institución no valoran mi esfuerzo | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Cansancio habitual exagerado | En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Disminución de autocontrol | Me siento constantemente enfermo/a, no quisiera asistir a trabajar | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Disminución de autocontrol | Cuando me enfrento a problemas en la institución me irrito y no puedo controlarlo | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Desapego maladaptativo | Evidencia de la aparición de SB | Las expresiones de autoridades y compañeros me irritan | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Disminución del ideal de su vocación | Creo que no debí ser Profesor/a | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Deshumanización | Me siento frustrado/a en mi trabajo | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Deshumanización | Me es indiferente entender a las personas o cosas que pertenecen a la institución | | | | | | X | | X | | X | | | | |



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|----------------------|---|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|----|---------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | 86 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 89 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 86.6

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : MENDIBURU ROJAS AUGUSTO FRANKLIN
DNI: 18041600
Teléfono: 948169690
E-mail: fmendiburu12@hotmail.com




Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Una Estrategía de Afrontamiento | |
| Objetivo: | Determinar la necesidad de incorporar una estrategia de afrontamiento a problemas de estrés educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | JURADO FERNANDEZ CRISTIAN AUGUSTO | |
| Documento de Identidad: | 17614492 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | GESTION UNIVERSITARIA | |
| Experiencia Profesional (años): | 18 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020

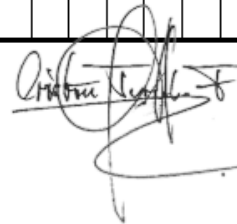


Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|----------------|--|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre: | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | | | | |
|--|---------------------|---|--|-----------------------------|------------|----------|---------|--------------------------|--|----|--------------------------|----|---------------------|----|-------------------------------|-------------------------------|----|---|--|
| | | | | Totalmente en Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | VARIABLE Y DIMENSIÓN | | DIMENSIÓN E INDICADOR | | INDICADOR E ITEM | | | ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | SI | NO | | |
| Una Estrategia de Afrontamiento: Conjunto de estrategias o destrezas que una persona adopta ante una situación estresante, a partir de la evaluación cognitiva realizada acerca de la misma. Marroquín y León (2015) | La valoración de SB | Modelos para determinar su aparición | Me pone ansioso/a enfrentar los problemas que se presentan diariamente en mi trabajo | | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Agotamiento emocional permanente | Normalmente me siento agotado/a y sin deseos de hacer nada | | | | | | | X | | | X | | X | | | | |
| | | Recurrencia de respuestas negativas | Paso la mayor parte del día repitiendo frases como: no lo puedo hacer, no me gusta, no me agrada | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | El problema | Constante sentimiento de baja realización | Creo que estoy en el trabajo equivocado | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Incapacidad de ver el éxito en sus acciones | El lugar donde trabajo no me aporta ningún sentido ni experiencias positivas | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Intervención primaria frente a los síntomas | Mis clases me provocan tensión emocional | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | La Emoción | Habilidades de la vocación docente | El tiempo de planificación es insuficiente por la carga administrativa que se asigna | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Papel de las emociones en el contexto SB | Me ofusco frente a los pedidos urgentes que realiza mi autoridad o jefe inmediato superior | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Necesidad de regulación el estado anímico | Siento que estoy haciendo un trabajo excesivo | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO
Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Una Estrategía de Afrontamiento

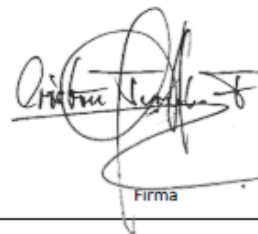
| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | 78 | | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | 84 | | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | | 77 | | | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus items | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | | 79 | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 89 | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 83.7

Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : JURADO FERNANDEZ CRISTIAN AUGUSTO
 DNI: 17614492
 Teléfono: 954978630
 E-mail: crisjufer2@gmail.com



Firma

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

| DATOS DEL DOCTORANTE | | |
|---|---|--------------|
| Apellidos y Nombres: | FLOR EGAS ROSA ANGELA | |
| TÍTULO DEL TEMA DE INVESTIGACIÓN | | |
| ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 | | |
| DATOS DEL INSTRUMENTO | | |
| Nombre del instrumento: | Cuestionario de: Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout | |
| Objetivo: | Reconocer cuales son las primeras manifestaciones del síndrome de burnout en los docentes del sistema educativo | |
| Dirigido a: | Docentes del circuito educativo 09D05C01_04 | |
| JUEZ EXPERTO | | |
| Apellidos y Nombres: | JURADO FERNANDEZ CRISTIAN AUGUSTO | |
| Documento de Identidad: | 17614492 | |
| Grado Académico: | DOCTOR | |
| Especialidad: | GESTION UNIVERSITARIA | |
| Experiencia Profesional (años): | 18 años | |
| JUICIO DE APLICABILIDAD | | |
| Aplicable | Aplicable después de corregir | No Aplicable |
| X | | |
| Sugerencia: | | |

Fecha: Piura, 20 de setiembre de 2020



Juez Experto

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

| | |
|---------|---|
| TÍTULO: | ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO PARA RECONOCER SÍNTOMAS PRIMARIOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DEL SISTEMA EDUCATIVO DEL CIRCUITO 09D05C01_04, ECUADOR. 2020 |
| AUTOR: | FLOR EGAS ROSA ANGELA |

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN Relación entre: | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN | | | |
|---|---------------------------|--|---|--------------------------|------------|----------|---------|--------------------------|--|----|--------------------------|----|---------------------|----|-------------------------------|----|-------------------------------|---|---|--|
| | | | | Totalmente Desacuerdo | Desacuerdo | No Opina | Acuerdo | Totalmente de Acuerdo | VARIABLE Y DIMENSIÓN | | DIMENSIÓN E INDICADOR | | INDICADOR E ITEM | | ITEM Y OPCIÓN RESPUESTA | | | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | | | | |
| <p>Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout: Fuerte sentimiento de impotencia, ya que desde el momento de levantarse ya se siente cansado. El trabajo no tiene fin y, a pesar de que se hace todo para cumplir con los compromisos, el trabajo nunca se termina. Sánchez y González. (2018)</p> | Frustración | Reconocimiento del estrés laboral | Me siento presionado/a con el control que ejerce mi autoridad sobre mi actividad laboral | | | | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | OMS y el estrés laboral | Cuando converso con mis compañeros/as me parece que me siguen la corriente | | | | | | | X | | | | X | | X | | | | |
| | | De la presión al cansancio emocional | El papeleo que se realiza en la institución interfiere con la realización de un mejor trabajo | | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | Estrés laboral prolongado | Características principales de SB | Hay momentos que no sé qué hacer de mi vida | | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | Cuando el estrés se convierte en enemigo | Debo cumplir con cursos y actividades a petición inmediata que no me permiten cumplirlas a cabalidad | | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | La sobreesaturación del estrés | El tiempo que tengo no es suficiente para hacer cosas importantes para elaborar un trabajo de calidad | | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | | La sobreesaturación del estrés | Siento que me culpan de los problemas que ocurren en la institución | | | | | | | | | | | X | | X | | X | | |
| | Depleción emocional | Sensación perdida | En la institución no valoran mi esfuerzo | | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Cansancio habitual exagerado | En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades | | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Disminución de autocontrol | Me siento constantemente enfermo/a, no quisiera asistir a trabajar | | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Disminución de autocontrol | Cuando me enfrente a problemas en la institución me irrito y no puedo controlarlo | | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | Desapego maladaptativo | Evidencia de la aparición de SB | Las expresiones de autoridades y compañeros me irritan | | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Disminución del ideal de su vocación | Creo que no debí ser Profesor/a | | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Deshumanización | Me siento frustrado/a en mi trabajo | | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |
| | | Deshumanización | Me es indiferente entender a las personas o cosas que pertenecen a la institución | | | | | | | | | | | | X | | X | | X | |

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del instrumento: Cuestionario para medir Los Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout

| Indicadores | Criterios | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Bueno 41 - 60 | | | | Muy Bueno 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES |
|-------------------------------|--|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|-----------------------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | 81 | | | | |
| 2. Objetividad | Expresa conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | 88 | | | |
| 3. Actualidad | Adecuado al enfoque teórico | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 4. Organización | Organización lógica entre sus ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | 83 | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios | | | | | | | | | | | | | | | | | 82 | | | | |
| 6. Intencionalidad | Valorar las dimensiones del tema | | | | | | | | | | | | | | | | | | 87 | | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos-científicos | | | | | | | | | | | | | | | | | | 89 | | | |
| 8. Coherencia | Relación en variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | 81 | | | | |
| 9. Metodología | Adecuada y responde a la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | 86 | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO EVALUADOR** evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

PROMEDIO: 85.2

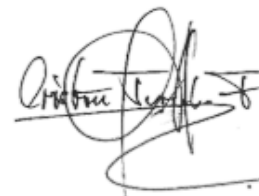
Piura, 20 de setiembre de 2020

Dr. : JURADO FERNANDEZ CRISTIAN AUGUSTO

DNI: 17614492

Teléfono: 954978630

E-mail: crisjufer2@gmail.com



Firma

Anexo 4. RESULTADOS ESTADÍSTICOS

Tabla 1

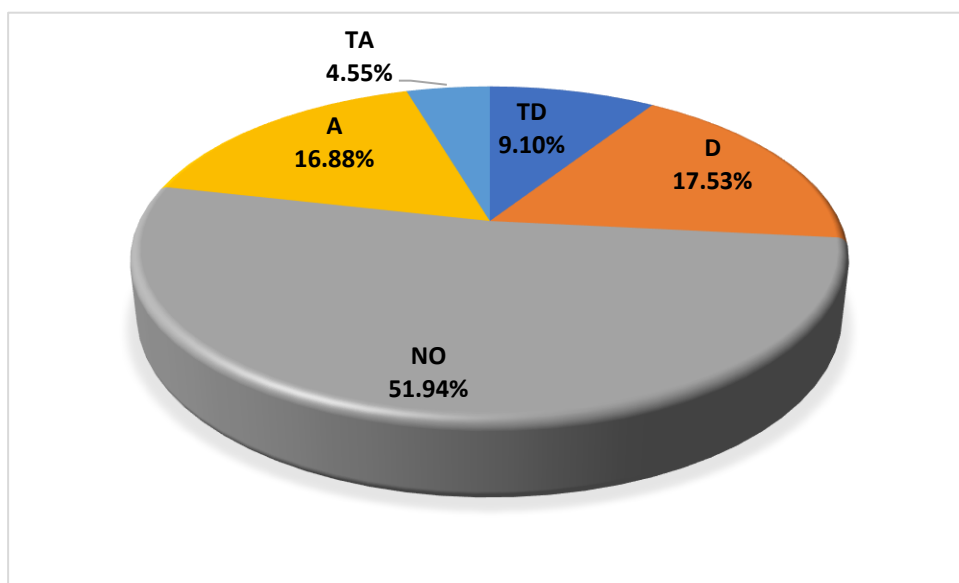
1. Me pone ansioso/a enfrentar los problemas que se presentan en mi trabajo

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 14 | 9.10 |
| D | 27 | 17.53 |
| NO | 80 | 51.95 |
| A | 26 | 16.88 |
| TA | 7 | 4.55 |
| Total | 154 | 100.01 |

Fuente: El Autor

Figura 1

Me pone ansioso/a enfrentar los problemas que se presentan en mi trabajo



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Me pone ansioso/a enfrentar los problemas que se presentan en mi trabajo, al respecto un 9.1 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 17.53 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 51.95 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 16.88 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 4.55 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 2

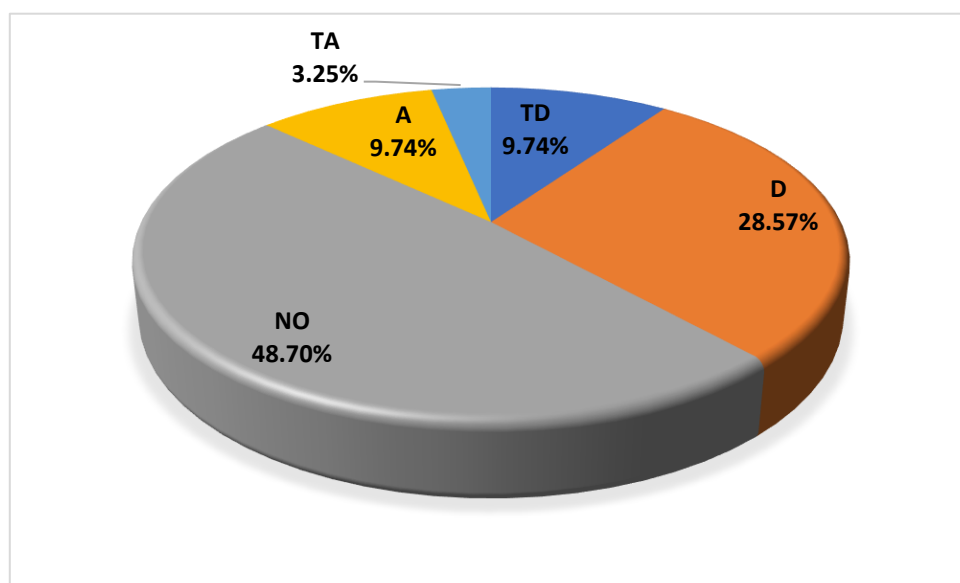
2. Normalmente me siento agotado/a y sin deseos de hacer nada

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 15 | 9.74 |
| D | 44 | 28.57 |
| NO | 75 | 48.70 |
| A | 15 | 9.74 |
| TA | 5 | 3.25 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 2

Normalmente me siento agotado/a y sin deseos de hacer nada



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Normalmente me siento agotado/a y sin deseos de hacer nada, al respecto un 9.74 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 28.57 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 48.7 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 9.74 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 3.25 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 3

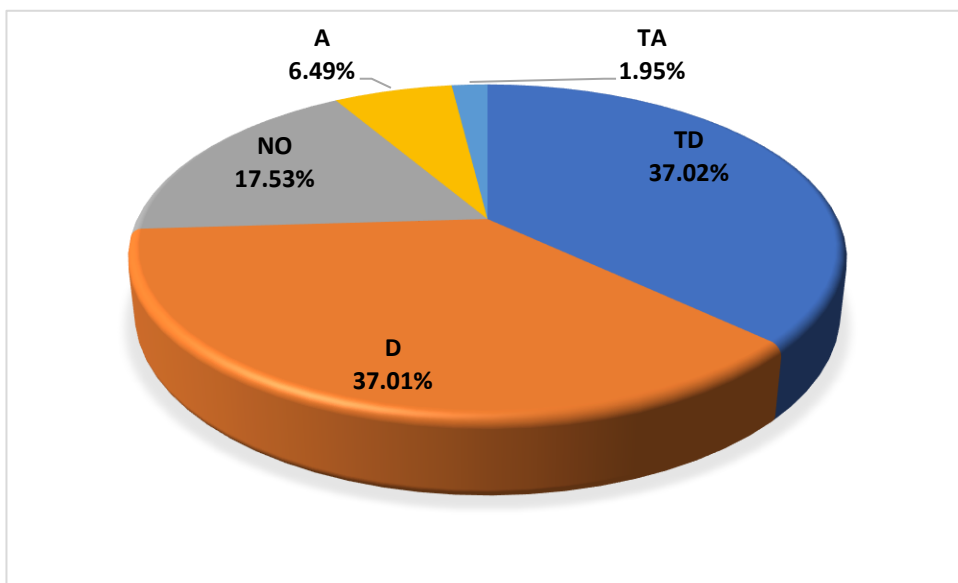
3. Paso la mayor parte del día repitiendo frases como: no lo puedo hacer, no me gusta, no me agrada

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 57 | 37.02 |
| D | 57 | 37.01 |
| NO | 27 | 17.53 |
| A | 10 | 6.49 |
| TA | 3 | 1.95 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 3

Paso la mayor parte del día repitiendo frases como: no lo puedo hacer, no me gusta, no me agrada



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Paso la mayor parte del día repitiendo frases como: no lo puedo hacer, no me gusta, no me agrada, al respecto un 37.02 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 37.01 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 17.53 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 6.49 % ante dicha afirmación

refieren estar de Acuerdo y finalmente el 1.95 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 4

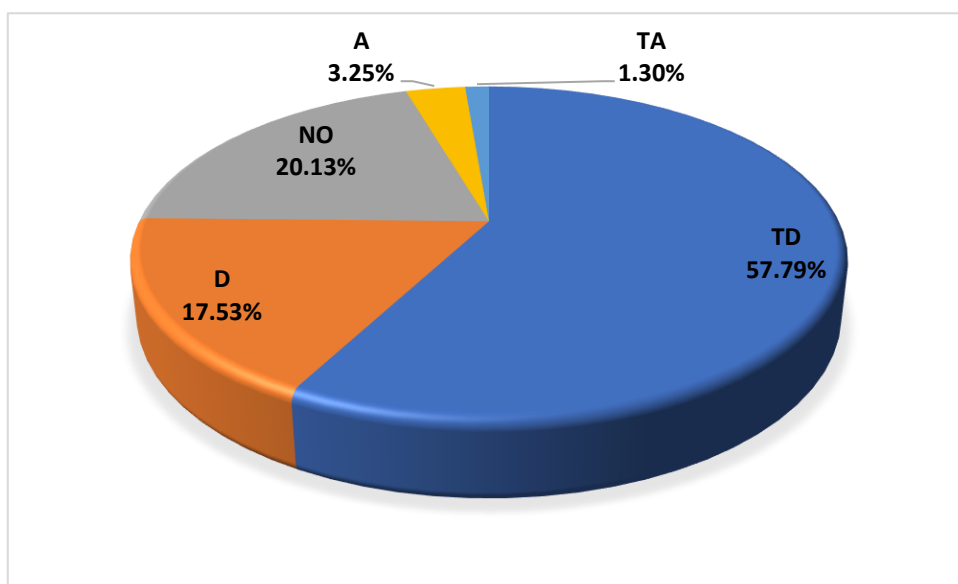
4. Creo que estoy en el trabajo equivocado

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 89 | 57.79 |
| D | 27 | 17.53 |
| NO | 31 | 20.13 |
| A | 5 | 3.25 |
| TA | 2 | 1.30 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 4

Creo que estoy en el trabajo equivocado



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Creo que estoy en el trabajo equivocado, al respecto un 57.79 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 17.53 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 20.13 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un

3.25 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 1.3 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 5

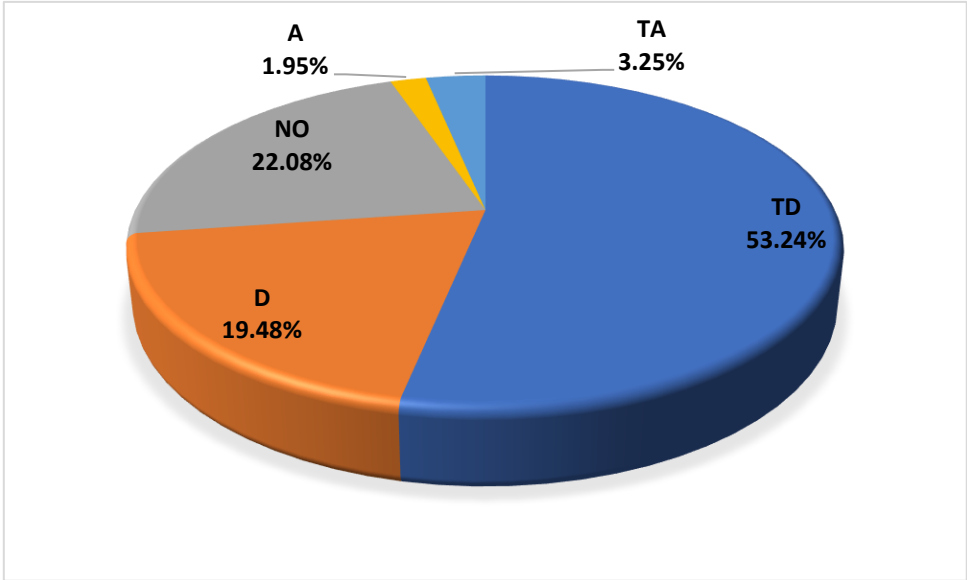
5. El lugar donde trabajo no me aporta ningún sentido ni experiencias positivas

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 82 | 53.25 |
| D | 30 | 19.48 |
| NO | 34 | 22.08 |
| A | 3 | 1.95 |
| TA | 5 | 3.25 |
| Total | 154 | 100.01 |

Fuente: El Autor

Figura 5

El lugar donde trabajo no me aporta ningún sentido ni experiencias positivas



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si El lugar donde trabajo no me aporta ningún sentido ni experiencias positivas, al respecto un 53.25 % manifiestan estar

Totalmente en Desacuerdo y un 19.48 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 22.08 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 1.95 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 3.25 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 6

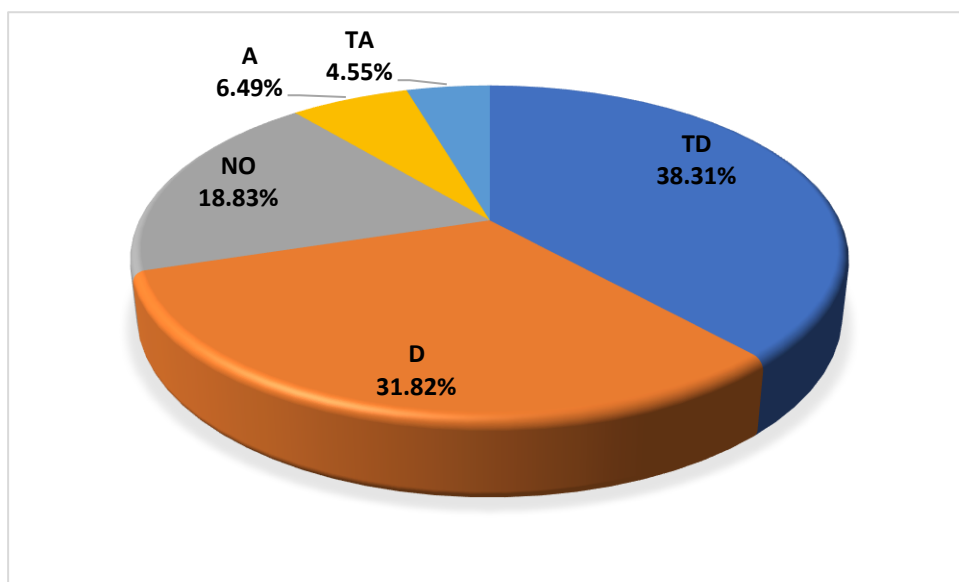
6. Mis clases me provocan tensión emocional

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 59 | 38.31 |
| D | 49 | 31.82 |
| NO | 29 | 18.83 |
| A | 10 | 6.49 |
| TA | 7 | 4.55 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 6

Mis clases me provocan tensión emocional



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Mis clases me provocan tensión emocional, al respecto un 38.31 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y

un 31.82 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 18.83 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 6.49 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 4.55 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 7

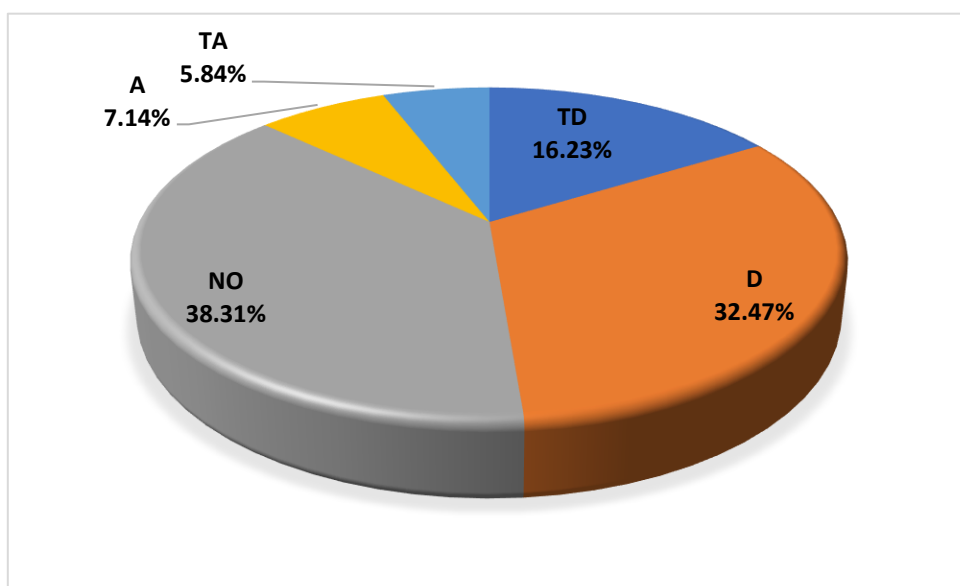
7. Me ofusco frente a los pedidos urgentes que realiza mi autoridad o jefe inmediato superior

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|--------------|
| TD | 25 | 16.23 |
| D | 50 | 32.47 |
| NO | 59 | 38.31 |
| A | 11 | 7.14 |
| TA | 9 | 5.84 |
| Total | 154 | 99.99 |

Fuente: El Autor

Figura 7

Me ofusco frente a los pedidos urgentes que realiza mi autoridad o jefe inmediato superior



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Me ofusco frente a los pedidos

urgentes que realiza mi autoridad o jefe inmediato superior, al respecto un 16.23 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 32.47 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 38.31 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 7.14 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 5.84 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 8

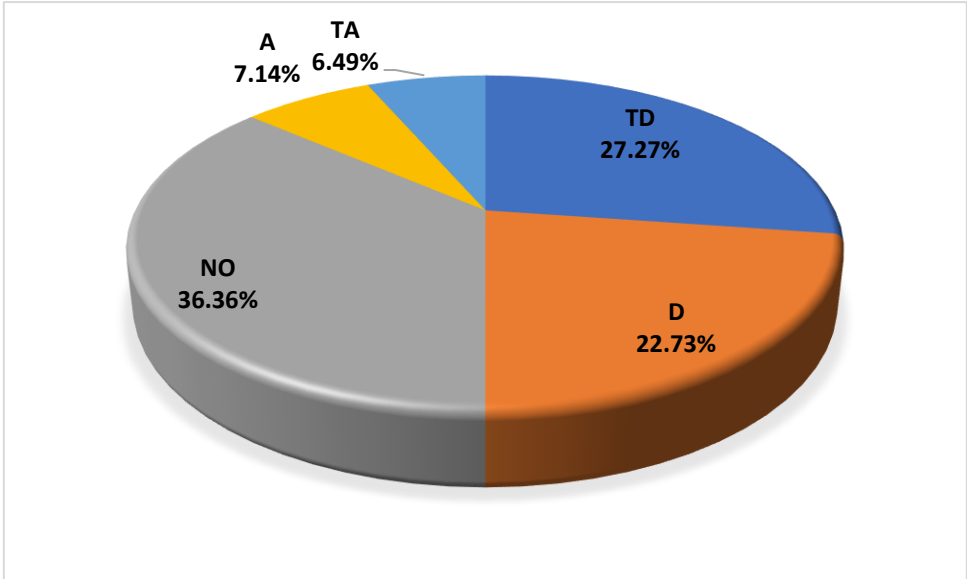
10. Me siento presionado/a con el control que ejerce mi autoridad sobre mi actividad laboral

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|--------------|
| TD | 42 | 27.27 |
| D | 35 | 22.73 |
| NO | 56 | 36.36 |
| A | 11 | 7.14 |
| TA | 10 | 6.49 |
| Total | 154 | 99.99 |

Fuente: El Autor

Figura 8

Me siento presionado/a con el control que ejerce mi autoridad sobre mi actividad laboral



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Me siento presionado/a con el control que ejerce mi autoridad sobre mi actividad laboral, al respecto un 27.27 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 22.73 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 36.36 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 7.14 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 6.49 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 9

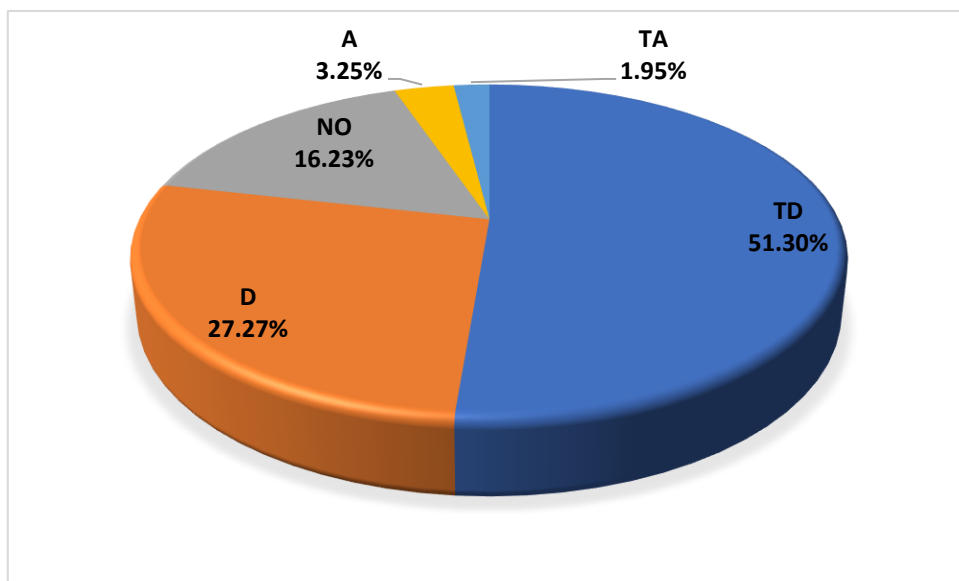
11. Cuando converso con mis compañeros/as me parece que solo me siguen la corriente

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 79 | 51.30 |
| D | 42 | 27.27 |
| NO | 25 | 16.23 |
| A | 5 | 3.25 |
| TA | 3 | 1.95 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 9

Quando converso con mis compañeros/as me parece que solo me siguen la corriente



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Cuando converso con mis compañeros/as me parece que solo me siguen la corriente, al respecto un 51.3 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 27.27 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 16.23 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 3.25 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 1.95 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 10

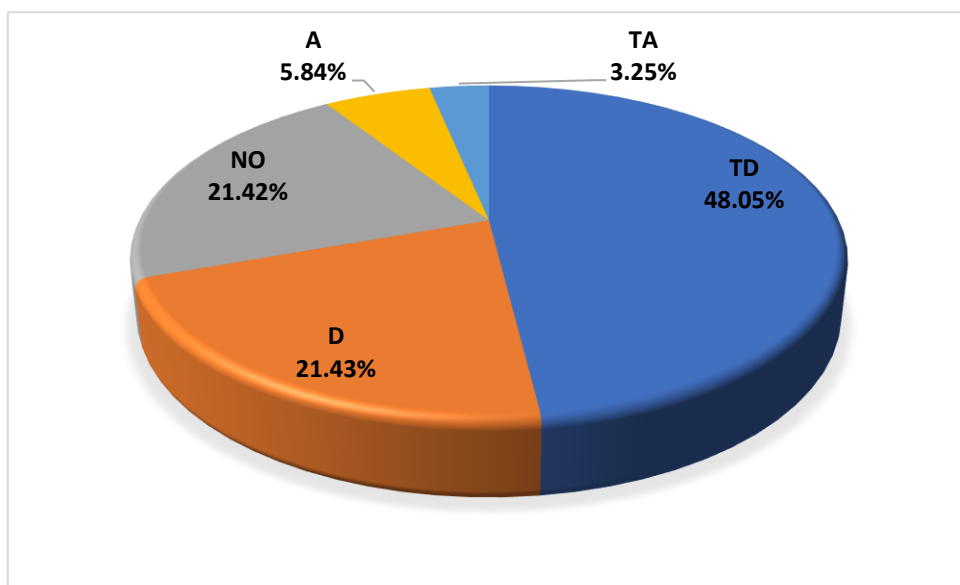
13. Hay momentos que no sé qué hacer de mi vida

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|--------------|
| TD | 74 | 48.05 |
| D | 33 | 21.43 |
| NO | 33 | 21.42 |
| A | 9 | 5.84 |
| TA | 5 | 3.25 |
| Total | 154 | 99.99 |

Fuente: El Autor

Figura 10

Hay momentos que no sé qué hacer de mi vida



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Hay momentos que no sé qué hacer de mi vida, al respecto un 48.05 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 21.43 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 21.42 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 5.84 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 3.25 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 11

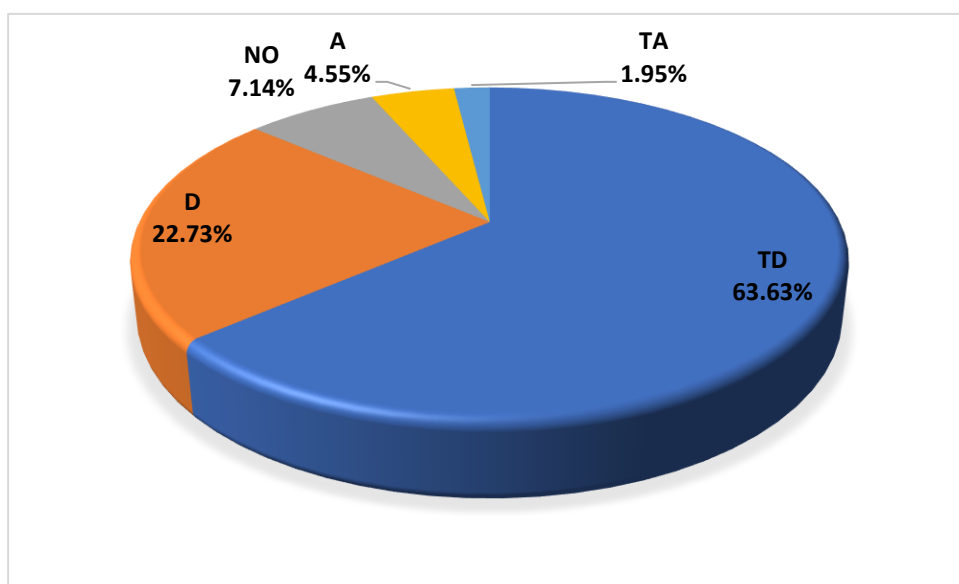
16. Siento que me culpan de los problemas que ocurren en la institución

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 98 | 63.64 |
| D | 35 | 22.73 |
| NO | 11 | 7.14 |
| A | 7 | 4.55 |
| TA | 3 | 1.95 |
| Total | 154 | 100.01 |

Fuente: El Autor

Figura 11

Siento que me culpan de los problemas que ocurren en la institución



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Siento que me culpan de los problemas que ocurren en la institución, al respecto un 63.64 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 22.73 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 7.14 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 4.55 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 1.95 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 12

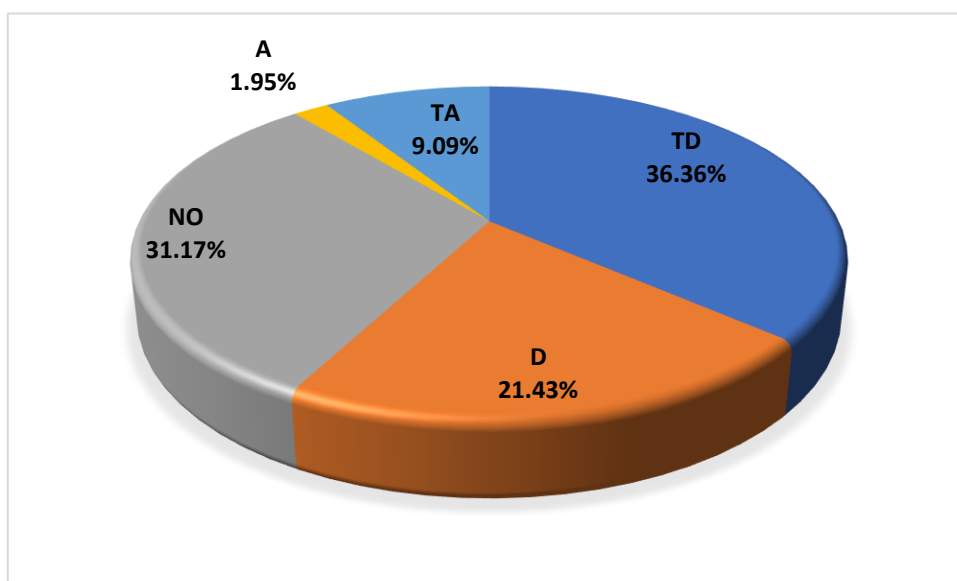
17. En la institución no valoran mi esfuerzo

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 56 | 36.36 |
| D | 33 | 21.43 |
| NO | 48 | 31.17 |
| A | 3 | 1.95 |
| TA | 14 | 9.09 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 12

En la institución no valoran mi esfuerzo



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si En la institución no valoran mi esfuerzo, al respecto un 36.36 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 21.43 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 31.17 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 1.95 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 9.09 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 13

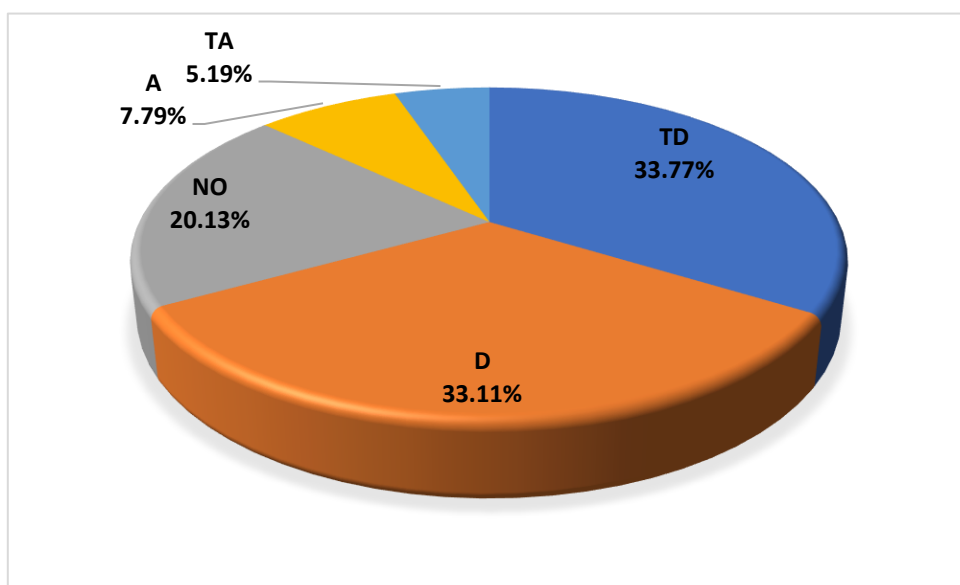
18. En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|--------------|
| TD | 52 | 33.77 |
| D | 51 | 33.11 |
| NO | 31 | 20.13 |
| A | 12 | 7.79 |
| TA | 8 | 5.19 |
| Total | 154 | 99.99 |

Fuente: El Autor

Figura 13

En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si En el trabajo siento que estoy al borde de mis facultades, al respecto un 33.77 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 33.11 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 20.13 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 7.79 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 5.19 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 14

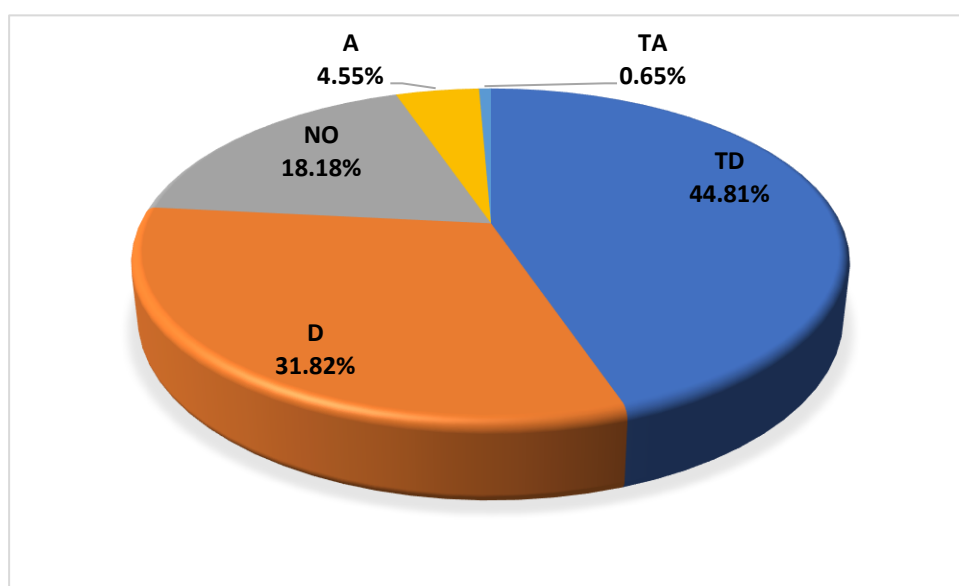
19. Me siento constantemente enfermo/a, no quisiera asistir a trabajar

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 69 | 44.81 |
| D | 49 | 31.82 |
| NO | 28 | 18.18 |
| A | 7 | 4.55 |
| TA | 1 | 0.65 |
| Total | 154 | 100.01 |

Fuente: El Autor

Figura 14

Me siento constantemente enfermo/a, no quisiera asistir a trabajar



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Me siento constantemente enfermo/a, no quisiera asistir a trabajar, al respecto un 44.81 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 31.82 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 18.18 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 4.55 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 0.65 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 15

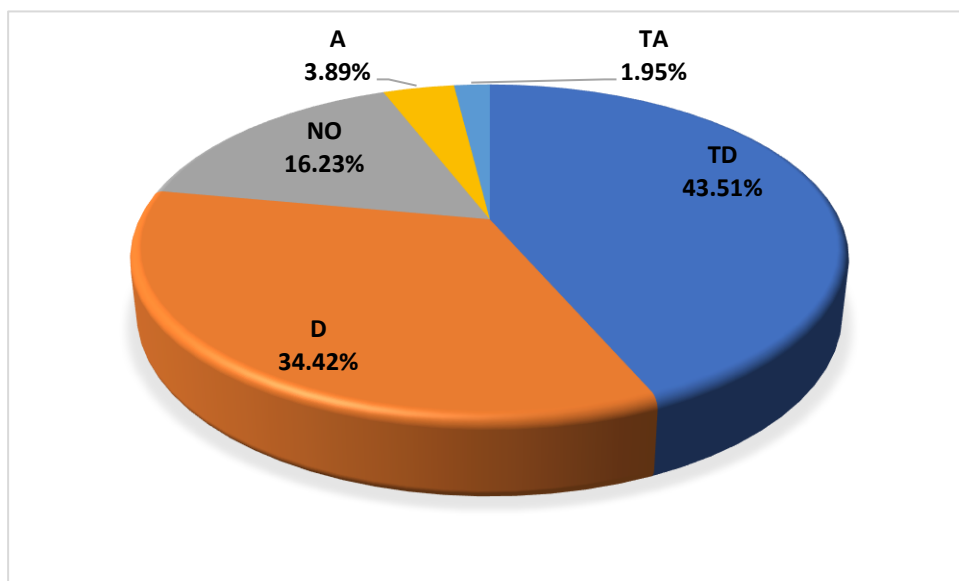
20. Cuando me enfrento a problemas en la institución me irrito y no puedo controlarlo

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 67 | 43.51 |
| D | 53 | 34.42 |
| NO | 25 | 16.23 |
| A | 6 | 3.89 |
| TA | 3 | 1.95 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 15

Quando me enfrento a problemas en la institución me irrito y no puedo controlarlo



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Cuando me enfrento a problemas en la institución me irrito y no puedo controlarlo, al respecto un 43.51 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 34.42 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 16.23 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 3.89 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 1.95 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 16

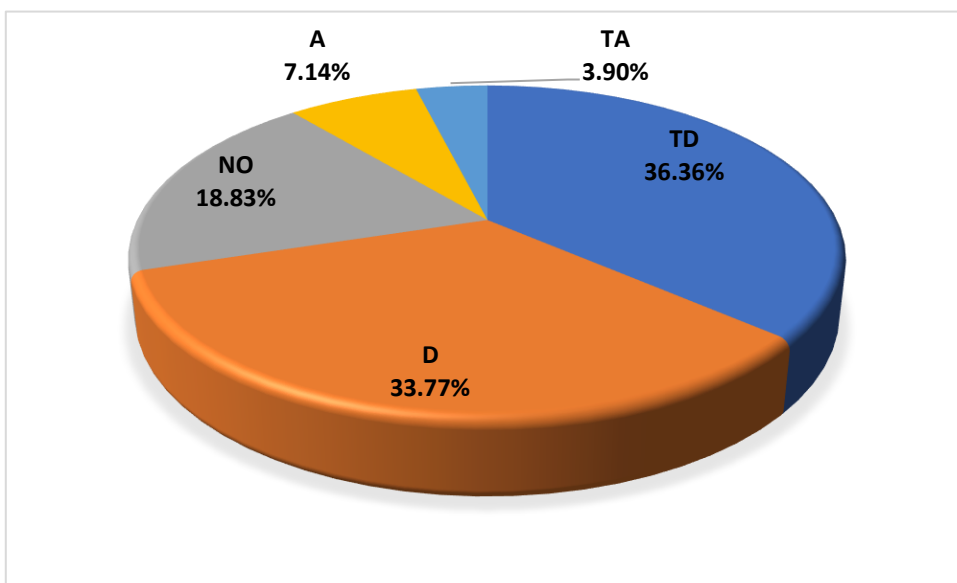
21. Las expresiones de autoridades y compañeros me irritan

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 56 | 36.36 |
| D | 52 | 33.77 |
| NO | 29 | 18.83 |
| A | 11 | 7.14 |
| TA | 6 | 3.90 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 16

Las expresiones de autoridades y compañeros me irritan



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Las expresiones de autoridades y compañeros me irritan, al respecto un 36.36 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 33.77 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 18.83 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 7.14 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 3.9 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 17

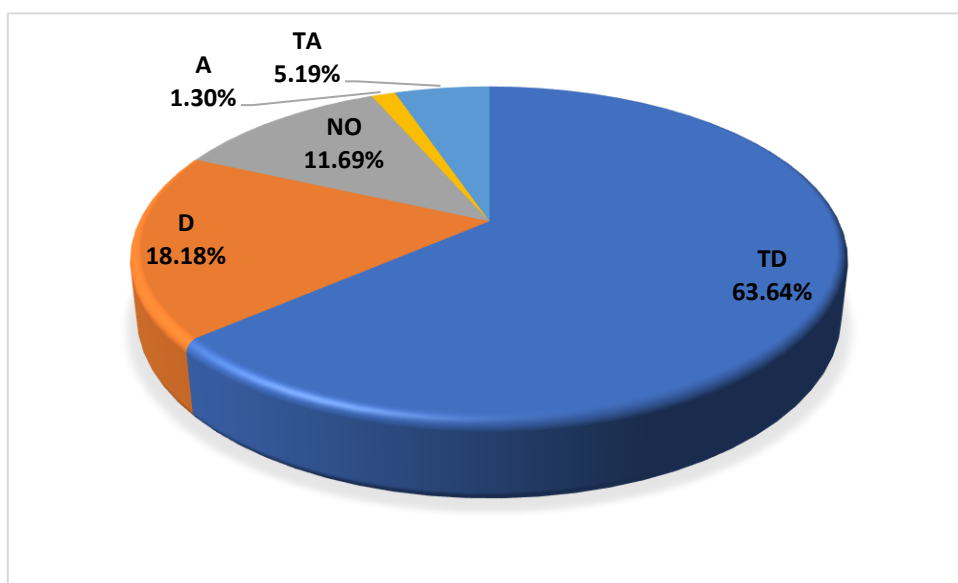
22. Creo que no debí ser Profesor/a

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 98 | 63.64 |
| D | 28 | 18.18 |
| NO | 18 | 11.69 |
| A | 2 | 1.30 |
| TA | 8 | 5.19 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 17

Creo que no debí ser Profesor/a



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Creo que no debí ser Profesor/a, al respecto un 63.64 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 18.18 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 11.69 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 1.3 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 5.19 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 18

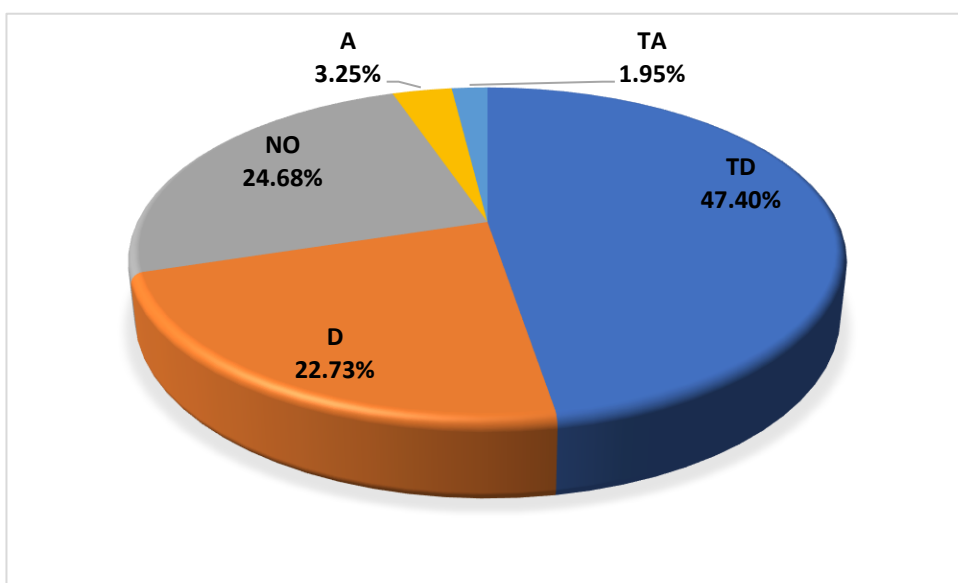
23. Me siento frustrado/a en mi trabajo

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 73 | 47.40 |
| D | 35 | 22.73 |
| NO | 38 | 24.68 |
| A | 5 | 3.25 |
| TA | 3 | 1.95 |
| Total | 154 | 100.01 |

Fuente: El Autor

Figura 18

Me siento frustrado/a en mi trabajo



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Me siento frustrado/a en mi trabajo, al respecto un 47.4 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 22.73 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 24.68 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 3.25 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 1.95 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.

Tabla 19

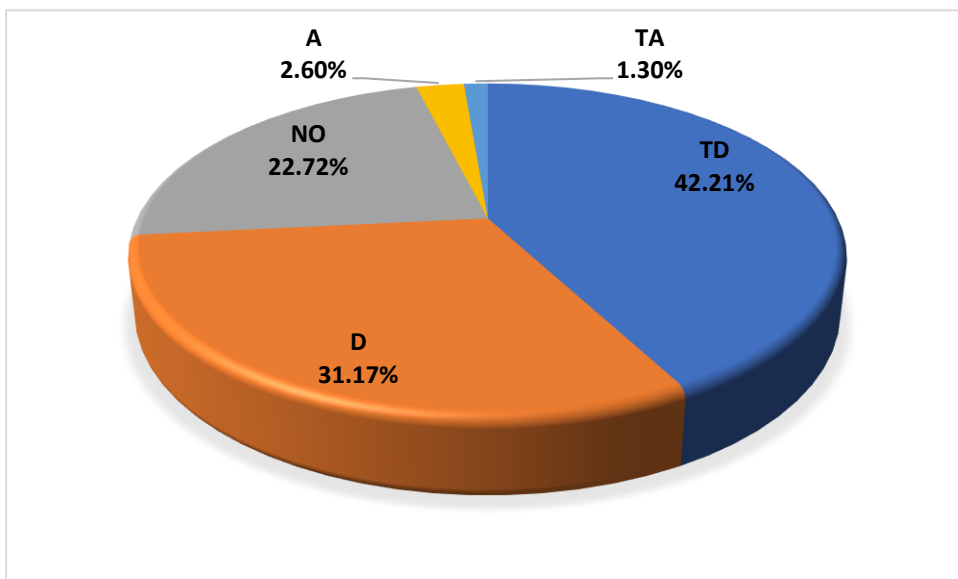
24. Me es indiferente entender a las personas o cosas que pertenecen a la institución

| Descripción | fi | % |
|--------------|------------|---------------|
| TD | 65 | 42.21 |
| D | 48 | 31.17 |
| NO | 35 | 22.72 |
| A | 4 | 2.60 |
| TA | 2 | 1.30 |
| Total | 154 | 100.00 |

Fuente: El Autor

Figura 19

Me es indiferente entender a las personas o cosas que pertenecen a la institución



Interpretación:

De acuerdo con los datos obtenidos, sobre si Me es indiferente entender a las personas o cosas que pertenecen a la institución, al respecto un 42.21 % manifiestan estar Totalmente en Desacuerdo y un 31.17 % solo refieren estar en Desacuerdo con tal afirmación, asimismo un 22.72 % no tiene muy en claro tal situación y prefiere No Opinar, mientras que un 2.6 % ante dicha afirmación refieren estar de Acuerdo y finalmente el 1.3 % están Totalmente de Acuerdo con lo manifestado.