



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN
EDUCACIÓN**

**Plan de Intervención Psicosocial para la prevención y
disminución de Burnout en docentes de educación superior,
Guayaquil 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN EDUCACIÓN**

AUTORA:

Verdesoto Bernal, Narcisa de Jesús (ORCID: 0000-0001-7183-2881)

ASESOR:

Dr. Jurado Fernández, Cristian Augusto (ORCID: 0000-0001-9464-8999)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres, Luis y María, por su ejemplo de constancia y deseos de superación.

A mis hijas: Adriana, Sofía y Samantha por ser la razón de mis días, de mis esfuerzos y mis ganas de ser mejor ser humano cada día.

A mi pequeña nieta Amaia, quién ha llegado a alegrar mis días,

A los docentes que marcaron mi desarrollo profesional y académico con su ejemplo de ética y calidad humana a lo largo de mi formación.

AGRADECIMIENTO

A Dios en primer lugar, por no soltarme a pesar de los duros momentos a los que tuve que enfrentarme durante los últimos años y permitirme concretar una meta más.

A mi Sra Madre, María Bernal Chica, quien siempre ha sido el mejor ejemplo de amor, lucha y entrega incondicional, por darme ánimo y apoyo siempre que he estado a punto de dejarlo todo.

A mis hijas, la razón de mi vida. A mis amigos, pocos, pero los mejores; en especial a mi amiga y compañera Ps. Evelyn Torres por darme su apoyo constante durante este proceso y su amistad sincera

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	58
VI. CONCLUSIONES	64
VII. RECOMENDACIONES	67
VIII. PROPUESTA	68
REFERENCIAS	80
ANEXOS	85

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultado del Criterio de Juicio de Expertos	24
Tabla 2 Confiabilidad del Cuestionario de Riesgos y del CESQT en población ecuatoriana	25
Tabla 3 Niveles de Riesgo Psicosocial General y por Dimensión	29
Tabla 4 Frecuencia de los Niveles de Riesgo Presentes en la Muestra	30
Tabla 5 Resultados de la Dimensión 1: Demandas del Trabajo	32
Tabla 6 Resultados de la Dimensión 2: Recompensa	33
Tabla 7 Resultados de la Dimensión 3: Control del Tiempo	34
Tabla 8 Resultados de la Dimensión 4: Relaciones Laborales e Interpersonales	35
Tabla 9 Resultados de la Dimensión 5: Personal - Familiar	37
Tabla 10 Nivel de Burnout y Total por Dimensiones	38
Tabla 11 Resultado del General del Cuestionario de Síndrome Burnout CESQT y Afectación en la Muestra	39
Tabla 12 Resultado de la Dimensión 1: Ilusión por el Trabajo	41
Tabla 13 Resultados de la Dimensión 2: Desgaste Psíquico	42
Tabla 14 Resultados de la Dimensión 3: Indolencia	43
Tabla 15 Resultados de la Dimensión 4: Culpa	44
Tabla 16 Relación Sexo y Nivel de Riesgo Psicosocial	45
Tabla 17 Relación Sexo y Nivel de Burnout	46
Tabla 18 Relación Edad y Nivel de Riesgo	47
Tabla 19 Relación Edad y Nivel de Burnout	48
Tabla 20 Relación Estado Civil y Niveles de Riesgo	49
Tabla 21 Relación Estado Civil y Nivel de Burnout	50
Tabla 22 Relación Cargas Familiares y Nivel de Riesgo	51
Tabla 23 Relación Entre Cargas Familiares y Nivel de Burnout	52
Tabla 24 Relación Entre Tiempo de Trabajo en la Institución y Nivel de Riesgo	53
Tabla 25 Relación Entre Tiempo de trabajo en la Institución y Nivel de Burnout	54
Tabla 26 Resultado de la Prueba de normalidad: Shapiro – Wilk	56
Tabla 27 Correlación ente Riesgo Psicosocial y Burnout - Rho de Spearman	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de Riesgo Psicosocial General y por Dimensión	30
Figura 2 Resultado del Cuestionario de Riesgos Psicosociales que Inciden o Previenen el Síndrome de Burnout	31
Figura 3 Resultados de la Dimensión 1: Demandas del Trabajo	32
Figura 4 Resultados de la Dimensión 2: Recompensa	33
Figura 5 Resultados de la Dimensión 3: Control del Tiempo	34
Figura 6 Resultados de la Dimensión 4: Relaciones Laborales e Interpersonales	36
Figura 7 Resultados de la Dimensión 5: Personal - Familiar	37
Figura 8 Nivel de Burnout y Total por Dimensiones	39
Figura 9 Resultado del General del Cuestionario de Síndrome Burnout CESQT y Afectación en la Muestra	40
Figura 10 Resultado de la Dimensión 1: Ilusión por el Trabajo	41
Figura 11 Resultados de la Dimensión 2: Desgaste Psíquico	42
Figura 12 Resultados de la Dimensión 3: Indolencia	43
Figura 13 Resultados de la Dimensión 4: Culpa	45
Figura 14 Propuesta del Plan de Intervención Psicosocial Para la Prevención y Disminución del Burnout en Docentes de Educación Superior	74

RESUMEN

El Síndrome de Burnout, es producto del estrés laboral crónico que desarrollan los trabajadores que se encuentran expuestos a condiciones de riesgo que resulten atentatorias a su integridad, sus efectos son múltiples pues, afectan no sólo al sujeto que lo padece sino también a la organización. Los trabajos sobre el Burnout, se han desarrollado no sólo en profesiones asistenciales como la medicina en primera instancia, sino que se ha extendido a otras profesiones consideradas también en esa línea como la docencia. Este estudio se desarrolló en una institución de educación superior particular, pero se trabajó con docentes de las sedes de Guayaquil, quienes cumplían con los criterios de inclusión determinados para el estudio y su libre participación al mismo, siendo en total 30 docentes. La investigación desarrollada es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal y de alcance descriptivo – propositivo. Los resultados nos mostraron que existe un nivel medio de Síndrome de Burnout a nivel General, pero poca prevalencia de niveles altos. Lo que sirve de base para asegurar que existe presencia de estrés en diferentes niveles y por tanto hay riesgos psicosociales a los que los docentes se exponen en el desarrollo de sus actividades y deben controlarse.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout, docentes, riesgos psicosociales.

ABSTRACT

Burnout Syndrome is a product of chronic work stress developed by workers who are exposed to risk conditions that threaten their integrity, its effects are multiple, since they affect not only the subject who suffers from it but also the organization. Work on Burnout has been developed not only in healthcare professions such as medicine in the first instance, but has also spread to other professions also considered along these lines, such as teaching. This study was developed in a private higher education institution, but we worked with teachers from the Guayaquil campuses, who met the inclusion criteria determined for the study and their free participation in it, with a total of 30 teachers. The research developed has a quantitative approach, a non-experimental design - cross-sectional and a descriptive - propositional scope. The results showed us that there is a medium level of Burnout Syndrome at a General level, but little prevalence of high levels. What serves as a basis to ensure that there is a presence of stress at different levels and therefore there are psychosocial risks to which teachers are exposed in the development of their activities and must be controlled.

Keywords: Burnout Syndrome, teachers, psychosocial risks

I. INTRODUCCIÓN

El mundo en general y el laboral en particular ha sufrido cambios y transformaciones importantes en los últimos 50 años y aún más en los últimos meses. Las exigencias en los puestos de trabajo, sobre todo aquellos derivados del desarrollo tecnológico, y los llamados factores psicosociales, así como el desequilibrio entre los requisitos que requiere un puesto y el rendimiento del sujeto de acuerdo a su perfil y la demanda de la organización, han originado el surgimiento y desarrollo del burnout.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), actualmente, la mayor parte de la población económicamente activa, es decir trabajadores, a nivel mundial sufren de estrés, por lo cual ya hace muchos años atrás se lo ha considerado como una pandemia derivada de la actividad laboral y sus demandas cada vez más cambiantes. La misma que afecta la salud no solamente de quienes trabajan sino de la población en general, sobre todo en aquellos países de mayor desarrollo industrial, particularmente vinculados con las nuevas tecnologías y con los factores psicosociales. En base a estos antecedentes es que el Burnout, fue incluido dentro de la Clasificación Internacional de Enfermedades que maneja la OMS, y entrará en vigencia en enero del 2022.

La mayor parte de los estudios a nivel mundial, se han realizado con profesionales de la salud; a pesar de que éste se presenta en todas aquellas profesiones o actividades laborales en las que el profesional se encuentra relacionado directamente con los clientes o usuarios de sus servicios.

En esta era de la globalización, la educación no queda exenta de las demandas que ésta impone. Cada vez las condiciones de trabajo se vuelven más exigentes, complejas y contradictorias que afectan a la eficacia del sujeto en el desarrollo de su trabajo, su equilibrio y desarrollo profesional. Entre estas condiciones de trabajo complejas a las que se enfrenta el docente, al menos en Ecuador, no cumplen exclusivamente con el rol de educador, sino que a ello se le suma ahora una serie de tareas administrativas y de gestión, así como la sobrecarga de trabajo al tener que educar por salón a veces a más de 40 estudiantes.

En general, el profesional que trabaja en el área de la educación ejerciendo la docencia, parece ser especialmente vulnerable a este problema, quienes ven amenazados no sólo su salud física y psicológica sino también sus posibilidades de autorrealización, repercutiendo además en la calidad de su trabajo, de la enseñanza y en otras esferas de su vida cotidiana, impactando también en sus relaciones familiares y sociales.

En nuestro país son muy pocas las instituciones que se preocupan de manera integral en la salud y bienestar de sus colaboradores independientemente de las actividades que realice, pues conciben al elemento humano como eje central de su actividad, en el caso de las instituciones de educación, sobre todo en aquellas que prestan servicios de atención especial, las demandas del trabajo resultan aún mayores por la demanda de atención y más actividades a realizar con estos niños. Por ello, una organización que pueda identificar de manera oportuna los diversos riesgos a los que sus trabajadores se exponen en el ejercicio de su actividad, puede trabajar de manera eficiente en estos aspectos y evitar o disminuir los efectos de estas enfermedades laborales, sobre todo aquellas de carácter psicosocial como el estrés y en su estado crítico o permanente, el síndrome de burnout.

La problemática expresada anteriormente, nos lleva al planteamiento del siguiente problema. ¿Cómo deber ser el diseño que deberá tener un plan de intervención psicosocial para prevenir y disminuir el Burnout en docentes de educación superior, Guayaquil 2021? Siendo entonces las preguntas específicas: ¿qué características presenta el burnout en sus diferentes dimensiones, en docentes de educación superior?; ¿Cuáles son los factores de riesgo psicosocial que previenen e inciden en el desarrollo del síndrome de Burnout en docentes de educación superior que sustentan el plan de intervención psicosocial?; y por último ¿cuáles serían los componentes del Plan de Intervención Psicosocial, para prevenir y disminuir el Burnout en docentes de educación superior de Guayaquil ?.

Este estudio se justifica en la importancia que tiene cuidar no sólo la calidad educativa y los procesos, sino también a quien los ejecuta. Una persona con Burnout en altos niveles podría incluso llegar a padecer Haroshi. Como se expresó anteriormente, los efectos del burnout se dan en tres dimensiones: en la salud del docente, pues comienza a sentir síntomas relacionados a enfermedad respiratorias,

depresión, cambios de humor, migrañas y muchos otros; a nivel social vemos afectaciones en las relaciones con sus compañeros, problemas inclusive con la pareja y amigos; además la institución se ve afectada no solo por los ausentismos a los centros de trabajo sino también un bajo rendimiento y productividad, afectando notablemente la labor del docente.

Además, metodológicamente se justifica este trabajo en la aplicación del método científico, así como en el diseño y aplicación de instrumentos para levantar información, que luego será procesada y analizada, con el fin de proponer soluciones que demanda el problema. Epistemológicamente, se sustenta en teoría de sistemas para el abordaje del problema, en las teorías de desarrollo del burnout y los modelos teóricos de intervención.

El objetivo general que persigue este estudio es: proponer el diseño de un Plan de intervención psicosocial para prevenir y disminuir el síndrome de Burnout en los docentes de educación superior. Los objetivos específicos a desarrollar son: identificar las características del Burnout en los docentes participantes en el estudio; así como también determinar los factores de riesgo psicosocial que previenen e inciden en el desarrollo del síndrome de Burnout; del mismo modo el diseñar los componentes del plan de intervención psicosocial para la prevención y disminución del burnout.

II. MARCO TEÓRICO

Para la realización de la investigación, se tomará como sustento investigaciones que corresponden al contexto internacional y nacional, los mismos que constituirán el estado del arte del presente trabajo.

Abarca et al. (2019), estudian la relación entre inteligencia emocional y burnout en los docentes de educación inicial de Ayacucho - Perú, comparando sobre todo factores como edad, tiempo de trabajo, nivel de estudios, apoyo de auxiliares y situación laboral, para lo cual sustentan su trabajo en un enfoque cuantitativo, no experimental - transversal, de alcance correlacional; la muestra seleccionada corresponde a un tipo no probabilístico por conveniencia y basado en los siguientes criterios de inclusión: debían ser de sexo femenino; que trabajen en nivel inicial y su centro de trabajo se ubique en el departamento de Ayacucho. Se tiene en total una muestra de 294 docentes en edades entre los 23 y 65 años, con experiencia laboral que va de 1 a 42 años de servicio, el 21% posee una 2da especialidad y sólo el 36% posee nombramiento. Como instrumentos se emplean la Escala WLEIS de Inteligencia Emocional y el Cuestionario de Burnout del profesorado, revisado CBP-R. Se encontró que existe una correlación de tipo negativa entre el Burnout y la valoración de sus propias emociones. Al comparar la inteligencia emocional y burnout con la situación laboral, se determina que quienes poseen nombramiento se sienten realizadas, expresan mejor sus emociones y las valoran a diferencia de quienes sólo poseen contrato. Quienes poseen una segunda especialidad o diplomados expresan de mejor manera sus emociones a diferencia de quienes no poseen dicha formación, ocurre el mismo efecto cuando estos docentes cuentan con auxiliares en el aula, pues además no sólo expresan sus emociones, sino que las valoran de mejor manera.

Un estudio muy interesante que buscaba identificar la producción bibliográfica desarrollada del síndrome de Burnout en docentes a nivel de Latinoamérica desde el 2008 al 2018, es el realizado por Tabares-Díaz et al. (2020). Por sus características, corresponde a una investigación de enfoque cualitativo, corresponde a una revisión sistemática, basada en el método bibliográfico y analítico sustentado en el análisis de 53 artículos, la mayoría de producción brasileña y que en la generalidad se enfocan en docentes de educación básica, los

mismos que se desarrollan analizando factores relacionados al síndrome, lo que las convierte en estudios cuantitativos. Los trabajos mencionados, se encontraban en fuentes como Scopus, bases de datos Wos y en EBSCOhost, en idioma español o portugués.

La revista Espacios en Blanco, publica el estudio de Ramírez et al. (2020) en el que compara la actividad física, índices de Burnout y somatización en población docente de diferentes niveles de educación pública de Costa Rica. En este estudio, participaron 94 docentes a quienes se les aplicaron 3 instrumentos: el IPAQ para medir actividad física, CESQT para Burnout y el CISSQT que mide somatización. Es un trabajo de tipo cuantitativo, alcance correlacional y diseño no experimental. Sus resultados evidencian una correlación entre somatización y Burnout, es decir que, mientras más alto es el resultado de somatización, más elevado es el índice de Burnout. No se establecen diferencias entre los grupos en cuanto a la actividad física y burnout en los grupos de estudio, pero si en somatización.

Poma (2020), desarrolla un trabajo considerando una población de 1360 docentes de educación secundaria del Callao y una muestra de 300 participantes, el objetivo principal era determinar la relación entre los factores sociodemográficos y laborales que inciden en la aparición del Burnout. Corresponde a una investigación cuantitativa, no experimental, de alcance correlacional - transversal, que utilizó fundamentalmente el método hipotético-deductivo. Para levantar la información utilizaron el cuestionario MBI y un cuestionario de Factores sociodemográficos y laborales; los resultados presentaron que el síndrome de Burnout está relacionado con factores como la edad, el sexo, la antigüedad laboral, la satisfacción con la remuneración, la carga y condiciones de trabajo. Todas las dimensiones del Burnout presentan relación directa con los factores mencionados menos la realización personal, que, a diferencia de la despersonalización y el agotamiento emocional, se encuentra influida también por el sexo.

Siguiendo la misma línea, en cuanto al enfoque de la investigación, Muñoz et al. (2020), realizan un estudio cuantitativo, no experimental – transversal, de alcance correlacional, en el que identifican la relación entre el síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes de educación primaria en Colombia. Para el efecto utilizan el cuestionario MBI para determinar el Burnout y

la escala de Estrategias de Coping para levantar información de las estrategias de afrontamiento. Se toma como población 274 docentes, de los cuales el 15% presenta Burnout. Los resultados de este estudio en la generalidad concluyen que los docentes presentan en cuanto a las dimensiones del síndrome que, la despersonalización y el agotamiento emocional están en nivel medio mientras que la falta de realización personal es alta. En cuanto a las estrategias para afrontar el burnout y demandas del entorno, las más empleadas por la población objeto de estudio son, el apoyo social de sus compañeros, la religión y la solución de problemas.

En Ecuador también se han desarrollado estudios con características similares a las de Poma (2020). La investigación fue realizada por Vinueza et al. (2020) en la Provincia del Tungurahua, en el Instituto técnico Agronómico Luis A. Martínez. El estudio es de tipo cuantitativo, de diseño no experimental - transversal, de alcance descriptivo, cuyo objetivo era analizar el síndrome de Burnout presente en los docentes de dicha institución y su relación con los aspectos psicosociales. La población estaba constituida por 40 docentes, de los cuales sólo 29 participaron en el estudio, respondiendo el cuestionario MBI adaptado para docentes y que mide niveles de Burnout. Los resultados determinan que el 24% presenta Burnout, aunque no en niveles altos, mientras que el 72,50% es proclive a desarrollarlo si no se toman las medidas adecuadas para bajar los factores de riesgo y, sólo el 3,50% de los docentes no presenta ninguna tendencia a padecerlo. En cuanto a las variables sociodemográficas relacionadas, la edad es una de las más relevantes y los docentes entre 25 y 35 años de edad tienen mayores niveles de burnout. En cuanto al género, las mujeres son quienes presentan bajos niveles del síndrome.

En el repositorio de la Universidad César Vallejo de Perú, se encontró un estudio realizado por Moreno (2021) para optar por su título de Doctorado, que tenía como objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial al que se exponen los docentes que realizan teletrabajo y que pertenecen a una Unidad Educativa de Durán, en Ecuador. La investigación es de tipo Cuantitativa, de alcance descriptivo propositivo, con una población de 26 docentes, quienes llenaron el cuestionario F-Psico 4.0 que permite determinar 9 factores de riesgo existentes en el trabajo, además de una ficha de registro con la cual se levantó la información sobre los

diferentes inconvenientes presentados y con los que se enfrentaron los docentes durante el tiempo de pandemia mientras realizaban teletrabajo. En cuanto a los resultados, se concluye que el Tiempo de trabajo constituye un factor de riesgo que se encuentra en un 26,90% como elevado y muy elevado, el 50% de la carga de trabajo es percibida como elevada por los participantes, al igual que la demanda psicológica que se encuentra en un 53,8%, mientras que la participación y supervisión se consideran un riesgo elevado y muy elevado pues se encuentran en un 50%. Se propone la ejecución de acciones preventivas para trabajar las dimensiones más afectadas cuyo objetivo es prevenir problemas de salud física y mental en los docentes y reducir de esta manera los efectos de estos factores de riesgo.

El mismo repositorio, presenta el trabajo de Flor (2021), que tiene como objetivo proponer una estrategia de afrontamiento para reconocer los síntomas primarios del Burnout en el sistema educativo de Ecuador. Su trabajo es de enfoque cualitativo, de alcance descriptivo propositivo, de diseño no experimental - transversal, con metodología de Investigación – Acción. Consideró una población de 267 docentes y personal administrativo de 4 instituciones educativas del Distrito 4 de Guayaquil, teniendo como muestra a 154 participantes. Se utiliza como instrumento un Inventario de valoración para niveles de ansiedad, cuestionario para medir los síntomas primarios de síndrome de Burnout. En sus resultados, se determina que, de forma empírica los participantes del estudio buscan disminuir sus niveles de estrés y no siempre lo logran, evidenciándose ciertas somatizaciones relacionadas al síndrome, por lo cual la propuesta resulta interesante para evitar mayores afectaciones en la salud tanto física y psicológica de los docentes y por consiguiente una disminución en su desempeño laboral.

El Burnout conocido además como síndrome del quemado, es definido por Gil-Monte y Peiró (1997) como la respuesta al estrés laboral de nivel excesivo o crónico, que afecta la subjetividad del individuo en cuanto a sus sentimientos, actitudes y cogniciones y por ende presenta efectos negativos en la salud física y psíquica del sujeto que lo padece, así como también en las instituciones laborales para la cual trabaja.

Maslach en 1993, citado por Ibarra et al.(2019), manifiesta que según la literatura revisada la docencia es una de las profesiones que se considera de ayuda social, de grandes demandas a nivel interpersonal, muy humana y humanizante, por esas mismas características y mística de trabajo, la convierte en una de las profesiones más estresantes y con tendencia al distrés, Burnout, e inclusive al abandono de la profesión y su ejercicio.

El burnout en docentes es definido por Mingote en 1998, citado por Ibarra et al.(2019) como un trastorno inadaptativo, es decir, producido por la incapacidad del sujeto de adaptarse a las demandas y situaciones que su entorno le presenta; incapacidad que se ve determinada por inadecuadas o escasas estrategias de afrontamiento a aquellas demandas del trabajo de tipo psicológico y que terminan afectando la calidad de vida de quien lo padece y, obviamente impactando de manera negativa en su trabajo y por consiguiente, a la calidad del proceso educativo.

En uno de sus trabajos en el 2012, Botero citado García et al. (2017) plantea que ha encontrado características que aumentan la prevalencia del síndrome en docentes sobre todo, de los universitarios, pues su trabajo se caracteriza por la realización de las múltiples y diversas tareas tanto en el ámbito de gestión administrativa y académica, mediados por el limitado tiempo para realizarlas, además de la carga mental que esto conlleva, se realizan en espacios de trabajo que no siempre resultan adecuados, las deficientes relaciones con compañeros, el escaso reconocimiento a su labor e inclusive en muchos casos, la remuneración no compensa con todas las demandas que se les realizan al cuerpo docente.

Para abordar teóricamente nuestro objeto de estudio, que es el síndrome de Burnout, se plantean como teorías generales las relacionadas a cómo se concibe la organización y dentro de ésta, los fenómenos sociopsicológicos y los riesgos psicosociales. A continuación, se explican brevemente las teorías elegidas, en función del tema.

La teoría General de los sistemas toma fuerza a partir de 1950, con la propuesta de Bertalanffi; Katz y Kahn (1986) a partir de dichos aportes, trasladan esas bases para proponer la Teoría de los Sistemas aplicado a las organizaciones, quienes

según Ávila (2020), indican que las organizaciones están estructuradas de diversas partes que son interdependientes e interrelacionadas, pues no se pueden comprender sus funciones de manera separada, sino es a través de la totalidad de la que forman parte y representa.

Un cambio en cualquier parte de la organización, conlleva a una reestructuración del resto, razón por la cual las organizaciones al ser sistemas abiertos, para poder sobrevivir en su contexto cambiante y complejo, están obligadas al cambio constante para poder mantener el equilibrio y la homeostasis propia del sistema, convirtiendo para ello en energía, la información tanto interna como externa del sistema y poder estar en la capacidad de adaptarse a las nuevas demandas y condiciones que se presentan.

Por otro lado, la teoría cognoscitiva también llamada teoría del aprendizaje social, se sustenta en un modelo de aprendizaje que sostiene que éste se origina por la acción de tres elementos: factores personales (corresponden a cada sujeto de manera particular), ambiente (contexto de desarrollo) y conducta (comportamiento observado, mediado por el entorno). Estos tres elementos relacionan constantemente lo que facilita el aprendizaje. En conclusión, de acuerdo a Zavala & Castañeda (2014), el medio o entorno social es el lugar en el cual el aprendizaje humano tiene lugar, pues es aquí donde las representaciones simbólicas toman su rol en esta actividad interactiva.

Bandura (1977) citado por Garrido (2015), sostiene que a través de los modelos reales o simbólicos existe la tendencia en los seres humanos a cambiar o modificar nuestras conductas, producto de lo que observamos, leemos, o escuchamos sobre el modelo y su conducta. Hay que considerar que, el modelo a reproducir debe tener una valoración positiva para el sujeto.

Otros elementos sobre los cuales se han revisado teorías, es el riesgo, el mismo que tiene muchas definiciones y aplicaciones desde las diferentes ciencias. De manera general se concibe el riesgo como la posibilidad de que ocurra un evento con efectos de tipo negativo. Este riesgo, se compone o depende de dos factores que son: la amenaza y la vulnerabilidad. Entre las teorías que se destacan están:

La Teoría de la sociedad del riesgo, planteada por Ulrich Beck en el 2006, se convirtió en una base para el desarrollo de otros teóricos y sus grandes obras, como es el caso de Luhman. Para ambos, hablar de riesgo es hablar de contingencia. Desde esa perspectiva, para Beck es necesario siempre tener en cuenta los efectos no esperados de la acción. Es decir, cada desarrollo que se da en la ciencia, no sólo debe ser vista y analizada desde las metas a las que nos lleva sino, además de las consecuencias que puedan provocar.

El autor comprende que las vinculaciones de los seres humanos al formar lazos familiares, laborales, etc., han cambiado y siguen transformándose como producto de la posmodernidad y de los cambios sociales, económicos, tecnológicos y políticos. La desvinculación personal se encuentra asociada a un proceso de individuación, el mismo que no tiene marcha atrás, resulta irreversible, y los efectos se reflejan en el ámbito educativo y laboral. De acuerdo a cómo se presentan estos elementos, cada sociedad buscará enfrentar y asumir el riesgo en función de sus niveles de desarrollo. A este autor se lo ubica dentro del Modelo Sociológico del Riesgo, ya que su análisis lo realiza basado en los cambios sociales y en las diversas formas de actuación de los sujetos que forman parte de ese grupo social y al cual los cambios tecnológicos, económicos y demás, influirán en sus formas de actuación.

La teoría cultural del riesgo, planteada por Mary Douglas & Aaron Wildavsky en 1983, sostienen que nuestra percepción del riesgo depende de nuestro contexto sociocultural, pues a partir de ello valoramos el riesgo y actuamos en función de aquello. Desde estos autores, se le otorga al riesgo una dimensión subjetiva, pues depende del sujeto que lo valora e interpreta de acuerdo a su percepción, pero a su vez tiene su naturaleza en la realidad objetiva.

Por otro lado, el paradigma psicométrico del riesgo, planteado por Slovic y Colaboradores en el 2004, sustentan su postura en la psicología social cognitiva, la misma que explica que, los sujetos actúan frente a un riesgo de acuerdo o en función de cómo éste lo perciba. Por tanto, el interés del paradigma psicométrico del riesgo se centra en los procesos cognitivos y mecanismos relacionados a la percepción del riesgo.

De acuerdo a Calzaretta et al. (2010), los seres humanos, para comprender el riesgo, emplean dos mecanismos: el sistema analítico y el experiencial. El sistema analítico se sustenta en la aplicación de algoritmos y reglas, que permiten hacer una estimación del riesgo basado en parámetros lógicos. En cambio, el segundo se basa en la intuición, por tanto, es más rápido y no permite acceder fácilmente a la conciencia. y relativamente automático. Siendo el mecanismo experiencial el que permitió a lo largo de la historia la supervivencia de la raza y aún se mantiene. Nos permite realizar evaluaciones y relaciones existentes entre experiencias - emociones.

Para abordar el burnout, hay un sin número de teorías y modelos no sólo para explicar su etiología sino los procesos de defensa ante este síndrome. De la misma forma, no existe una definición única, pero se presentarán aquellas que han sido más utilizadas en los diversos trabajos revisados, así como sus características más comunes.

El burnout, desde su aparición en el contexto científico, ha recibido más de 17 diferentes denominaciones debido a la traducción de este término anglosajón al español, tal como lo expresan Ibarra et al. (2019) entre las que podemos mencionar: síndrome de desgaste profesional, estar quemado profesionalmente, estar quemado, síndrome del estrés laboral asistencial, desgaste psíquico, síndrome del quemado por el trabajo o síndrome del quemado, entre otros; por eso resulta tan común ver en la literatura y diferentes trabajos algunas o todas estas denominaciones cuando nos referimos al Burnout.

Existen diversas definiciones para este síndrome que generalmente se dice que aparece como respuesta al estrés laboral crónico y que se presenta en un período de tiempo largo, con acumulación de una serie de situaciones que terminan saturando o quemando al trabajador; provocando además no sólo consecuencias a nivel individual o personal del sujeto que lo padece, sino también a la organización.

Las definiciones desarrolladas hasta ahora, responden a la postura que cada autor toma respecto al tema. En este sentido, de acuerdo a Tonon (2003), existen 2 perspectivas para definir y comprender el síndrome de Burnout: La primera es la perspectiva clínica, que lo concibe como un estado al que una persona llega por

estrés laboral crónico; y la segunda, la perspectiva psicosocial, que considera al burnout como un proceso, el mismo que se desarrolla en relación e interdependencia entre las características personalógicas del sujeto y las características y demandas del entorno laboral.

Freudenberger en 1974, de acuerdo a Martínez (2010), es el primero en utilizar el término burnout después de un estudio que realizó con personal que trabajaba en su clínica, lo definió como la sensación de derrota y agotamiento experimentado por el sujeto a causa de una sobrecarga de exigencias tanto de recursos personalógicos, fuerzas o energías en la realización de sus actividades laborales.

La definición más aceptada y utilizada para el Burnout es la planteada por Cristina Maslach y Susan Jackson 1981, citadas por Quiceno & Vinaccia (2007), quienes lo definen como “un síndrome de estrés crónico que se manifiesta en aquellas profesiones de servicios caracterizadas por una atención intensa y prolongada a personas que están en una situación de necesidad o de dependencia”. (p. 119).

Luego, en 1982, Maslach diseña el Inventario de Burnout o MBI, como es conocido mundialmente, y definiendo al burnout como la respuesta al estrés excesivo, que se presenta en función de tres factores: baja realización personal en el trabajo, cansancio emocional y despersonalización.

Farber, según Quiceno & Vinaccia (2007) en 1983, define al Burnout como un síndrome que sólo se produce como consecuencia de la actividad laboral, pero que además, se da cuando el sujeto percibe que existen discrepancias o inequidad entre lo que él entrega en su trabajo y lo que recibe por ello, ya sea por la organización o por quienes reciben sus servicios.

Shirom en 1989, citado por Martínez (2010), define al burnout como la pérdida de energía que se expresa en los sujetos producto de la combinación entre factores como el cansancio emocional, cognitivo y la fatiga física.

Schaufeli y Enzmann en 1998 y citado por García et al. (2017), lo definen como un estado de tipo mental relacionado al trabajo, que se caracteriza por ser negativo y persistente, pero que además denota en el sujeto agotamiento, distrés, falta de motivación y una sensación reducida de sus competencias.

Por su parte Tonon (2003), remarca el hecho de que es una situación que se presenta específicamente por la actividad laboral, pero sobre todo en profesionales que trabajan directamente o en relación directa con clientes.

Gil-Monte y Peiró (1997), citado por Quiceno & Vinaccia (2007) definen al Síndrome de Burnout como “una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales” (p.119). Estos autores plantean una definición de burnout más holística en cuanto a sus efectos y factores que influyen en su aparición.

Maslach (1981) según cita Gil Monte (2001), determinó que este síndrome se caracteriza por presentar tres dimensiones o factores a evaluar: a) Agotamiento o cansancio Emocional, que se evidencia en la pérdida gradual de la energía, cansancio, deterioro y fatiga física y psicológica, impotencia, etc., todo esto como consecuencia de la actividad laboral; b) Despersonalización, expresada por actitudes negativas, irritabilidad, falta de la motivación e incompetencia del sujeto en la actividad laboral; y c) la falta de Realización personal o Realización en el trabajo, que se caracteriza por las respuestas negativas del sujeto hacia sí mismo y al trabajo, a partir de la autoevaluación negativa que hace de su desempeño y relación con los clientes.

Existen modelos etiológicos que buscan explicar el origen y desarrollo de este síndrome, entre los más relevantes se encuentran los basados en las Teorías Sociocognitivas del Yo, en la Teoría del Intercambio Social, en la teoría Organizacional y por último, los modelos basados en la Teoría Estructural.

De acuerdo a Martínez (2010), existen dos causas que se estudian en el desarrollo del burnout a partir del modelo basado en las teorías sociocognitivas del yo: a) las cogniciones, pues influyen directamente en la percepción del sujeto sobre la realidad, la misma que se modifica de acuerdo a los efectos y consecuencias que el sujeto observa; b) La autoconfianza, que es la que determina la fuerza, ganas o empeño que el sujeto pone en sus diferentes actuaciones para lograr sus objetivos y las consecuencias emocionales de sus acciones. Es por esta razón que desde este modelo dan marcada relevancia a variables como: el self (yo), autoconcepto,

autoconfianza, autoeficiencia. Aquí encontramos, por ejemplo, el Modelo de Competencia de Harrison (1983) que explica la competencia y eficacia percibida como elementos claves en la aparición del Burnout. De acuerdo a Gil Monte (2001) y Martínez (2010), explican que muchos profesionales cuando empiezan a laborar en servicios de asistencia social, lo hacen con un nivel elevado de desprendimiento, filantropía y motivación; pero, siempre en el lugar de trabajo existirán factores que serán de ayuda o de obstáculo para determinar la eficacia del trabajador. Los factores llamados de ayuda o factores favorables, junto a la elevada motivación, producirán resultados positivos y favorables que aumentarán la eficacia percibida por el sujeto respecto a su trabajo y los sentimientos de competencia y ayuda social. Pero, los factores de barrera, serán un obstáculo que deberá pasar el sujeto si quiere lograr las metas y objetivos en el campo laboral, influyendo de manera negativa en su autoeficacia. Cuando estos sentimientos negativos se mantienen por períodos largos de tiempo, dan origen al burnout.

Pines (1993), plantea un modelo que es parecido al de Harrison, ya que toma la autoeficacia percibida como el punto determinante para el desarrollo de burnout. De acuerdo a este autor, citado por Martínez (2010), cuando el sujeto fracasa en su intento de darle un sentido a su trabajo, aparece el burnout.

Este es un modelo básicamente motivacional, pues plantea fundamentalmente que, sólo presentan burnout aquellos trabajadores con niveles altos de motivación y expectativas, identificados plenamente con su trabajo y que, cuando no alcanzan sus metas y objetivos dentro de la organización, presentan sentimientos de frustración y fracaso pues, sienten que no realizan con su trabajo una contribución significativa a la vida. Situación que no ocurre cuando un trabajador presenta una baja motivación inicial, pues sólo podría presentar estrés, fatiga, depresión, pero no llegaría a desarrollar burnout. Podemos decir entonces que, el este síndrome resulta de un proceso de desengaño, desencanto o desilusión que experimenta el sujeto al ver reducida su capacidad de adaptación a los diversos eventos presentes en el entorno laboral y que afectarían su percepción de autoeficacia.

Basado también en la autoeficacia percibida, Cherniss (1993), plantea también su modelo que, de acuerdo a Martínez (2010), cuando el sujeto consigue de manera exitosa sus metas, aumenta su eficacia. Caso contrario, al no conseguir las metas,

el sujeto ve disminuida su autoeficacia percibida, dando lugar al desarrollo del Burnout. Este modelo, explica además que, quienes experimentan altos sentimientos de autoeficacia percibida, tienen menos probabilidades de sufrir Burnout pues, tienden a experimentar menores niveles de estrés ante situaciones difíciles, pues tienen mejores y mayores recursos personológicos para afrontarlos.

El modelo de Thompson, Page y Cooper de 1993, de acuerdo a Gil-Monte & Peiró (1999), a diferencia de los modelos citados anteriormente, el origen y desarrollo del síndrome se sustenta en cuatro variables: nivel de autoconciencia, discrepancias entre las demandas de las tareas y los recursos del sujeto, expectativas de éxito y sentimientos de autoconfianza.

Para Martínez (2010), estos autores expresan que los sujetos cuando fracasan varias veces en la obtención de sus objetivos laborales y mantienen altos niveles de autoconciencia en la percepción de las diferencias entre demandas y recursos, utilizan como estrategia de afrontamiento un escape mental de la situación que les resulta amenazante. Esta salida es lo que se conoce como conducta de despersonalización, y tiene como función disminuir las diferencias percibidas en el logro de los objetivos.

El segundo grupo de modelos, corresponde a los basados en la Teoría del Intercambio Social. Según Gil-Monte & Peiró (1999), el burnout tiene su origen en la percepción del sujeto sobre de falta de equidad o equilibrio experimentado por los sujetos en los procesos de comparación social en las relaciones interpersonales laborales. Cuando existe la percepción por parte del sujeto de que, entregan más de lo que reciben a cambio de su trabajo, esfuerzo e implicación personal con los beneficiarios de su trabajo y al no poder manejar esos sentimientos de manera adecuada, experimentarían sentimientos de desgaste laboral o burnout.

El modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli (1993), en palabras de Gil Monte (2001), expresa que, el Síndrome de Burnout tiene un doble origen: a) los procesos de intercambio social, que se dan entre el sujeto y los usuarios o beneficiarios de su trabajo y b) Procesos de afiliación y comparación social entre el sujeto y sus compañeros de trabajo.

Buunk y Schaufeli, según Martínez (2010), identifican 3 variables que resultan ser los estresores en los procesos de intercambio social: la falta de claridad sobre los pensamientos y sentimientos de cómo se debe actuar, la incertidumbre de lo que se debe hacer y lo que se espera que haga; la percepción de justicia, equidad o equilibrio entre lo que da el trabajador y de lo que se recibe en el sistema de relaciones laborales; y la falta de control en los resultados de las actividades laborales (autonomía en la ejecución de las tareas). En cuanto a los procesos de incorporación y comparación social con compañeros de trabajo, la falta de apoyo social según Martínez (2010), resulta en extremo importante para el desarrollo del Burnout

El modelo de Hobfoll y Freedy (1993), es conocido como el modelo de conservación de recursos. este modelo, de acuerdo a Martínez (2010), se sustenta en el principio de que, cuando la motivación básica del trabajador se ve amenazada, esto lleva al estrés y posiblemente llegaría a producir Burnout. Según estos autores, para bajar los niveles de Burnout deben incrementarse los recursos de los empleados, eliminando así la vulnerabilidad de llegar a perderlos. Además, se debe trabajar en modificar de manera positiva las cogniciones y percepciones de los sujetos, con el fin de disminuir los niveles de estrés percibido y, por consecuencia, del Burnout. Se plantean estrategias de afrontamiento de tipo "activo" para prevenir el burnout.

En el tercer grupo de modelos etiológicos, están los basados en la Teoría Organizacional. Quiceno & Vinaccia (2007), indican que, los autores que se agrupan en este modelo, consideran como determinantes del síndrome de Burnout a los estresores del contexto organizacional (Cultura y Clima organizacional, estructura, funciones del rol, apoyo social) y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los trabajadores.

Golembiewski, Munzenrider y Carter (1988), plantean el modelo de fases, el mismo que como su nombre lo indica explica que el desarrollo del síndrome de burnout se da por fases, ya que al desarrollarse un componente éste desencadena el desarrollo de otro. Según Gil-Monte & Peiró (1999), este modelo destaca que, cuando el sujeto no sabe cuáles son las expectativas que tienen de su rol ni tampoco tiene claridad de lo que debe y cómo hacerlo, sumado a la sobrecarga de trabajo dado en primera instancia por esa falta de claridad en el rol y, a esto le

sumamos que no tiene ni apoyo social y mucho menos autonomía en la realización de su trabajo, esto induciría al desarrollo del síndrome.

Así, Martínez (2010), menciona que las fases del burnout son: la despersonalización, que provoca estrés por sobrecarga laboral y un rol empobrecido, lo que provoca en el sujeto pérdida de autonomía y control sobre sus actividades, lo que genera fatiga e irritabilidad, por lo que el sujeto emplea estrategias de alejamiento para enfrentar la situación; la realización personal disminuida, una autovaloración negativa del sujeto y su trabajo y por último el agotamiento emocional, irritabilidad y sentimientos de cansancio.

Cox, Kuk y Leiter (1993), plantean también su modelo basado en fases y destacan de manera especial que el burnout se da fundamentalmente en profesiones de tipo asistencialistas o humanitarias, en las que el agotamiento emocional resulta ser el desencadenante de este síndrome, en el que el sujeto al verse afectado utiliza como estrategia de afrontamiento ante el agotamiento que experimenta a la despersonalización; siendo la baja realización personal el resultado de la evaluación cognitiva realizada por el trabajador sobre las situaciones a las que se enfrenta. En este modelo además se consideran los diversos significados que el sujeto le da al trabajo e inclusive las expectativas del sujeto en el campo laboral.

Winnubst (1993), de acuerdo a Martínez (2010), explica su modelo basado en la definición de Burnout planteada por Pines y Aronson en 1988. Este autor expresa que el burnout surge de las interrelaciones entre el estrés, la tensión, el apoyo social (entre los diferentes puestos de trabajo) y la cultura organizacional. Por tanto, desde este modelo se plantea que el origen y desarrollo del Burnout estaría relacionado por los problemas que pudieran existir en la cultura, estructura y clima organizacional. Según este autor, la cultura organizacional está en función de la estructura organizacional y, por lo tanto, los aspectos que dan inicio al Burnout cambiarán en relación al tipo de cultura y apoyo social.

En un último grupo, se encuentran las propuestas más integradoras y actuales sobre la etiología del burnout, son las basadas en la Teoría Estructural. Estos modelos “tienen en cuenta los antecedentes personales, interpersonales y organizacionales para explicar la etiología del Burnout de manera integral. (...)

Dichos modelos plantean que el estrés es consecuencia de una falta de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto. (Martínez, 2010, p.59).

Gil-Monte y Peiró (1997), plantean el origen del síndrome del burnout considerando antecedentes de nivel personal (sentimientos de competencia, sentido de la existencia alcanzado a través del trabajo y el nivel de autoconciencia del sujeto), interpersonal (analiza los procesos de interacción social y la percepción equitativa de las mismas) y organizacional (considera las variables del contexto laboral, especialmente las derivadas del rol, estructura y clima organizacional).

De acuerdo a Martínez (2010), estos autores plantean que este síndrome aparece como consecuencia al estrés laboral percibido, producto del conflicto y ambigüedad de rol, que aparece cuando el sujeto desarrolla formas de afrontamiento a la situación amenazante de manera inadecuada, teniendo como resultado, afectaciones a la salud, baja satisfacción laboral, pasividad y evitación.

Ahora bien, para abordar la segunda variable, debemos definir en primera instancia qué es la intervención psicosocial, para ello, Sánchez-Vidal & Morales Díaz (2002), definen la Intervención Psicosocial como la relación existente entre variables psicológicas y sociales, donde las primeras inciden sobre las segundas provocando cambios deseados. Se caracteriza por proporcionar soluciones a fenómenos sociales de carácter global, en sus niveles relacionales o grupales.

Por otro lado Fuentes (1997) define la intervención psicosocial como, la aplicación práctica de conocimientos y habilidades relacionados a un nivel psicológico específico, sea este grupal, interpersonal o personal; en un ámbito determinado como el social, comunitario, institucional o familiar; de un campo del saber; que tiene como objetivo dar solución a problemáticas diagnosticadas previamente. Este tipo de intervención se utiliza en: a) Prevención primaria (cuando se definen las causas del problema y se actúa sobre factores de riesgo con el fin de evitar su desarrollo u aparición); b) Prevención secundaria (al existir el problema se actúa sobre éste impidiendo que se desarrolle o retardarlo) y c) Prevención terciaria (la actuación tiene como objetivo que el problema no se vuelva crónico).

Toda intervención se desarrolla en 5 fases, que implican como primer paso la identificación y definición del objeto a intervenir con su respectivo diagnóstico inicial, determinar el cambio a lograr (la evaluación inicial), el mismo que debe ser coherente con las estrategias interventivas y las técnicas a emplear en un tiempo determinado para la intervención (evaluación del proceso), para luego establecer los resultados de la evaluación.

Un plan, de acuerdo a Ander-Egg & Aguilar (2005), se refiere a decisiones de carácter general que contemplan las líneas políticas y recursos a ser utilizados en el desarrollo de estrategias para alcanzar las metas y objetivos propuestos. Si revisamos trabajos prácticos de desarrollo de planes de intervención, nos encontramos que estos constan de 4 fases que son: diagnóstico, diseño, ejecución y evaluación.

El diagnóstico permite una visión clara de las debilidades, fortalezas, oportunidades y amenazas, comunidad u organización a intervenir, debe incluir aspectos que apoyen el desarrollo del bienestar tanto individual como colectivo. Para ellos es necesario un estudio de necesidades, análisis de la población beneficiaria, análisis organizacional FODA, estudio de expectativas respecto a lo que se quiere lograr.

El diseño, corresponde al establecimiento de aspectos retrospectivos, prospectivos y presentes de la situación de la comunidad beneficiaria y la organización en general, así como el establecimiento de objetivos, estrategias, instrumentos de medición de las actividades ejecutadas, los responsables, tiempos y asignación de recursos en general. La ejecución, pone en marcha lo que se ha establecido y programado en el apartado anterior, teniendo en cuenta que es importante el monitoreo del plan y la verificación del cumplimiento de lo establecido, pues de esos resultados, pueden plantearse ajustes posteriores. Aquí se establecen y aplican estándares de calidad, de satisfacción, etc., así como de protocolos y su cumplimiento. La evaluación, considerada como la etapa fundamental que permite tomar decisiones, se sustenta en el análisis de la información obtenida en la fase anterior.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Para establecer el tipo de investigación nos enmarcaremos en lo que plantea CONCYTEC (2018), que establece dos tipos de investigación, la básica y la aplicada. De acuerdo a esto, la investigación que se propone corresponde a un tipo de investigación aplicada, pues, pretende dar solución a una problemática existente en los contextos educativos y que inciden fundamentalmente en los docentes como lo es el síndrome de Burnout. En este sentido Vargas (2009), plantea que una investigación de este tipo nos permite el conocimiento de la realidad a través de pruebas científicas pues, en base a los desarrollos de la investigación básica se puede intervenir en una problemática específica proponiendo metodologías, protocolos, etc.

El enfoque de esta investigación es cuantitativo, el mismo que de acuerdo a Hernandez Sampieri et al., (2010), se caracteriza por ser procesual, riguroso y que sustenta su hipótesis en la recolección de datos y el análisis estadístico de los mismos, con la finalidad de establecer patrones de comportamientos y la prueba de teorías.

El diseño de investigación es no experimental – transversal, pues no se realizará manipulación alguna de las variables y la recogida de información corresponderá a un período específico de tiempo durante el año 2021 y con los resultados se propondrá un plan de acción para disminuir y prevenir el Burnout en docentes. El diseño de investigación de acuerdo a Hernandez Sampieri et al., (2010), hace referencia a las estrategias a emplear por el investigador para obtener los datos o información que requiere para su investigación.

Según Bernal (2010); Hernandez Sampieri et al. (2010) indican que una investigación, en cuanto a la temporalidad es transversal porque los datos son levantados en un período de tiempo preciso y por única vez.

El alcance del estudio será descriptivo - propositivo, pues, según los autores antes mencionados, se busca establecer las características, propiedades y rasgos más relevantes del fenómeno a estudiar, así como sus dimensiones, también permite

establecer tendencias de la población a estudiar o del grupo, además de dar explicaciones del por qué surge o cuáles son las causas del problema. Es propositivo, en cuanto se plantea un plan de intervención psicosocial para prevenir y disminuir la problemática de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Las variables de una investigación, de acuerdo a Villasís-Keever & Miranda-Novales (2016) la constituyen todo aquello sobre lo cual recolectamos información y que van a dar respuesta a los objetivos y por ende a las preguntas de investigación que hemos planteado.

En este trabajo, la variable independiente es: Plan de Intervención Psicosocial; el mismo que se define conceptualmente de acuerdo a Bausela (2004) citando a Rodríguez et al.(1990) como una serie de acciones planificadas de manera sistemática, basadas en necesidades previamente detectadas y que se orientan a metas u objetivos a cumplir, considerando aquellos elementos de orden psicosocial y sustentados en una teoría.

Operacionalmente, se define al plan de intervención psicosocial como aquel instrumento que permite establecer los pasos que deberemos seguir durante el período establecido para la intervención y que contempla los aspectos individuales, grupales y organizacionales. Tiene la ventaja de ser adaptable pues se puede ir ajustando a medida del desarrollo del proceso lo que permite ir mejorando su diseño. Sus dimensiones e indicadores son: diagnóstico (Datos de sociodemográficos, características del contexto organizacional, identificación de necesidades), Diseño (misión, visión, objetivos, estrategias, técnicas e instrumentos a emplear, cronograma de tiempos, recursos y responsables, evaluaciones de las actividades), Ejecución (cronograma de cumplimiento de actividades y evaluación de impacto y calidad), y la evaluación (análisis de resultados). Todo esto se ve reflejado en el documento de diseño del plan pues, no se valorará el impacto al ser un trabajo de carácter propositivo.

La variable dependiente es el Síndrome de Burnout, el mismo que se define conceptualmente como la respuesta al estrés laboral de nivel excesivo o crónico, que afecta la subjetividad del sujeto en cuanto a sus sentimientos, actitudes y

cogniciones y por ende presenta efectos negativos en la salud física y psíquica del sujeto que lo padece, así como también en las instituciones laborales, de acuerdo a Gil-Monte & Peiró (1999). Definiéndola operacionalmente, esta variable contempla aspectos de tipo organizacional, personal y grupal. Su respuesta al estrés laboral crónico implica una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias. En otras palabras, maneja las 3 dimensiones de Maslach, con otros nombres, pero de igual significado y agrega 1 dimensión más que es la culpa.

Así tenemos que las dimensiones del Burnout de acuerdo a la definición operacional son: Ilusión por el trabajo (Motivación y satisfacción por alcanzar objetivos, auto eficiencia profesional), Desgaste Psíquico (agotamiento emocional y físico), Indolencia (Actitudes negativas, indiferencia, cinismo, falta de empatía) y Culpa (Sentimiento de culpa por las actitudes negativas o por el comportamiento inadecuado). Todas estas dimensiones y sus respectivos indicadores se levantan con el Cuestionario para la evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo CESQT, que consta de 20 ítems y agrupa estas dimensiones y sus resultados de la siguiente manera:

Ilusión por el trabajo: ítems 1,5,10,15 y 19.

Desgaste Psíquico: ítems 8,12,17 y 18.

Indolencia: ítems 2,3,6,7,11 y 14.

Culpa: ítems 4,9,13,16 y 20.

La escala de medición es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Para el presente trabajo, se considera como población a los docentes que trabajen en un centro de educación superior, situados en la zona norte y centro sur de Guayaquil, el total de la población es de 269 docentes. Teóricamente la población, de acuerdo Francia (1988) y Jany (1994) citados por Bernal (2010), la población hace referencia al conjunto o totalidad de elementos o individuos con características comunes o similares sobre las que se investiga.

La muestra, de acuerdo a Hernandez Sampieri et al. (2010), es una parte de la población. Para este estudio, el tamaño de la muestra quedó establecida en 30 docentes de diferentes facultades y carreras; pero, siguiendo a este mismo autor, el tipo de muestra es no probabilística, por conveniencia con criterios de inclusión o exclusión.

Los criterios de inclusión a considerar son: docentes hombres o mujeres, docentes que trabajen en este centro de educación superior en la zona norte y centro sur de Guayaquil, tiempo de trabajo con 2 años o más en el cargo y que estén dispuestos a ser parte de este estudio.

La unidad de análisis establecida, corresponde a los Docentes de Centros de Educación Superior.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas de investigación son el conjunto de medios y procedimientos que utilizamos para levantar la información de las variables a estudiar. Para este proceso de investigación emplearemos: Encuesta.

Los instrumentos a utilizar para obtener información que permita realizar el diagnóstico inicial del plan de intervención son:

El cuestionario para identificar factores de riesgos psicosociales que inciden o previenen el desarrollo del burnout, que es un instrumento diseñado por la autora de este estudio, considerando los diferentes factores que componen el riesgo psicosocial y que se encuentran presentes en las instituciones laborales, que de acuerdo a su nivel pueden incidir en disminuir el síndrome de burnout y también prevenirlo. Considerando para ellos aspectos que corresponden a la organización, aspectos individuales de los trabajadores y aspectos extralaborales. Posee 50 preguntas que se evalúan en escala Likert. Mide 5 grupos de factores de riesgo: Demandas del trabajo, consta de 15 ítems (1 al 15); Recompensas, consta de 4 ítems (16 al 19); Control sobre el tiempo, consta de 9 ítems (20 al 28); Relaciones interpersonales- laborales, consta de 11 ítems (29 al 39); y la dimensión Personal – Familiar compuesta de 11 ítems (40 al 50). La validez de su contenido fue

evaluado y revisado por un conjunto de expertos y profesionales que nos dan su criterio de juicio de expertos, el mismo que se detalla a continuación:

Tabla 28

Resultado del Criterio de Juicio de Expertos

Apellidos y Nombres	Resultados
Fiorela Analí Fernández Otoyá	Excelente
Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas	Excelente
Luis Montenegro Camacho	Excelente
Manuel Ramos de la Cruz	Excelente
Nelly Dioses Lescano	Excelente

Nota: Elaborado por Verdesoto Bernal Narcisa De Jesús

Este cuestionario tiene una elevada confiabilidad pues según el coeficiente alfa de Cronbach es de 0.945 de acuerdo a la validación que se realizó en población ecuatoriana previo a la aplicación de este instrumento. De acuerdo a Hernandez Sampieri et al.(2010), señalan que la confiabilidad de un instrumento de evaluación está dado en la medida en que su aplicabilidad de forma repetitiva a los mismos sujetos, nos permitan obtener resultados iguales; para determinar la llamada consistencia interna en este instrumento, aplicamos el Alfa de Cronbach y su resultado se muestra en la tabla adjunta.

Para levantar información de la variable fáctica, se empleará fundamentalmente el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de quemarse por el trabajo CESQT de Gil-Monte, segunda revisión 2019, además se le ha agregado un apartado para levantar datos sociodemográficos.

Este cuestionario de 20 ítems que utiliza 5 escalas de frecuencia, evalúa las actitudes, emociones y cogniciones de los sujetos en relación con sus experiencias laborales. Las dimensiones son: Ilusión por el trabajo (It), formada por 5 ítems (1, 5, 10, 15 y 19); Desgaste psíquico (Dp) consta de 4 ítems (8, 12, 17, 18), Indolencia (In) la conforman 6 ítems (2, 3, 6, 7, 11 y 14), y la dimensión Culpa (C) formada por 5 ítems (4, 9, 13, 16 y 20). Cada una de estas dimensiones han presentado niveles de confiabilidad de Alfa de Cronbach por dimensión de 0.76, 0.82, 0.73, y 0.79 respectivamente, de acuerdo a un estudio presentado por Gil-Monte et al. (2009).

Se validó en población ecuatoriana, previo a su aplicación, alcanzando un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,859 que es alto. Los datos se muestran en la siguiente tabla donde se sintetiza los valores alcanzados por ambos instrumentos

Tabla 29

Confiabilidad del Cuestionario de Riesgos y del CESQT en población ecuatoriana

Estadística de confiabilidad		
Cuestionario de Riesgos	Alfa de Cronbach	Número de elementos
	0,945	50
Cuestionario CESQT – Gil Monte (2006)	0,859	20

Nota: Elaborado por Verdesoto Bernal Narcisa De Jesús

3.5. Procedimientos

Antes de proceder a aplicar los instrumentos para la recolección de datos, en primer lugar, debemos contar, por un lado, con la autorización y aprobación de las autoridades del centro educativo para proceder con el estudio; además de contar con el consentimiento informado de aquellos docentes que de acuerdo a los criterios de inclusión pueden entrar a ser parte de la muestra. Se les explicó previamente los objetivos de la investigación y nos comprometimos a la devolución de los resultados.

Para facilitar la aplicación y por cuestiones de bioseguridad, los cuestionarios fueron enviados en formato Google form a las autoridades, quienes los socializaron vía correo electrónico a través de su departamento de comunicación, y enviaron los respectivos correos electrónicos a su planta docente.

Las entrevistas con las autoridades, se efectuó a través de Zoom, para lo cual se determinó previamente fecha y hora de la misma, con esta pretendemos levantar información de las expectativas y necesidades del centro Educativo, así como información relacionada a dimensiones del Burnout con los docentes participantes.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez levantada la información con los diferentes instrumentos, procedimos al procesamiento de los mismos. Los cuestionarios CESQT y de identificación de factores de riesgo psicosocial, fueron procesados en un libro de Excel en el cual se levantó la matriz de datos, para luego proceder a establecer las calificaciones y resultados de cada dimensión evaluada y además se contó con el apoyo del programa estadístico SPSS.

Durante este proceso, utilizamos la estadística descriptiva, pues los resultados van a mostrar categorías, niveles y características de nuestras variables en función de tablas, cuadros y gráficos que permitirán visualizar de mejor manera los resultados.

3.7. Aspectos éticos.

Todo trabajo de investigación que se realice tomando como participantes a personas, deben cumplir con ciertos aspectos éticos, entre los que se destacan el respeto a las personas, la justicia y búsqueda del bien.

En este sentido, para cumplir a cabalidad con el respeto a las personas se procedió a notificar de manera clara y precisa los objetivos de la investigación y cuál o cómo es su participación durante este proceso, para lo cual, enviamos un consentimiento informado en el que se deja constancia de la libre aceptación a la participación o el rechazo a la misma. Hacer énfasis en la protección de su identidad ya que los datos serán levantados anónimamente.

IV. RESULTADOS

En este capítulo se muestran los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados a docentes de una institución de educación superior, la misma que por criterios de confidencialidad no quiso que se expusiera abiertamente su nombre. Esta institución de educación superior posee varias sedes en las principales ciudades del país, además de dedicarse a la educación desde hace más de 80 años en diferentes niveles formativos. Es una institución particular que, en la ciudad de Guayaquil posee 2 sedes una en el norte de la ciudad y otra al sur de la misma. En los últimos años ha mostrado un alto crecimiento, dado en alguna medida como alternativa para aquellos estudiantes que no optaban por la carrera de sus sueños en la universidad pública, garantizando la calidad de sus servicios educativos.

Antes de iniciar con el análisis de los instrumentos empleados, se procederá a caracterizar los datos sociodemográficos de la muestra objeto de estudio.

La muestra está compuesta de 30 docentes, 16 son mujeres que constituyen el 53,30%, 14 son hombres y representan el 46,70% del total de la muestra. En cuanto a la edad, el 66,70% se ubica en un rango de 36 y 45 años, el 30% está entre los 46 y 55 años y el 3,30% tiene más de 55 años.

El estado civil de los participantes se distribuye de la siguiente manera, el 50% de la muestra son casados, el 43,30% solteros y el 6,70% divorciados. El 70% de la muestra poseen de 1 a 3 cargas familiares, el 16,70% no posee cargas y el 13,30% tiene 4 o más personas a su cargo.

Al ser ellos docentes de educación superior, deben tener mínimo estudios de tercer nivel para desempeñarse como técnicos docentes, en esta muestra ellos representan el 20%, con nivel de maestría se encuentran el 73,30% y sólo un 6,70% tiene estudios de Doctorado.

Para evaluar Síndrome de Burnout es recomendable que se considere a aquellos que tengan como mínimo 2 años de antigüedad dentro de la institución objeto de estudio; en este caso puntual el 43,30% tiene de 5 a 10 años laborando en este

centro, el 33,30% tiene de 2 a 5 años y el 23,30% se encuentra por más de 10 años de servicio continuo.

En cuanto a la modalidad contractual, los docentes con nombramiento representan el 73,30% del total de la muestra; es decir el 33,30% posee nombramiento tiempo completo y el 40,00% nombramiento tiempo parcial. El 23,30% es de contrato ocasional tiempo parcial y el 3,30% es de contrato ocasional tiempo completo.

Cabe indicar que estos datos sociodemográficos fueron levantados de manera conjunta con uno de los cuestionarios que fueron aplicados durante el estudio. Una vez aplicado los cuestionarios, se procede a levantar la información en tablas de Excel y a través del programa estadístico SPSS. Del cuestionario para identificar factores de riesgos psicosocial que inciden o previenen el desarrollo del burnout, diseñado por la investigadora, se obtuvieron los siguientes resultados:

De acuerdo a los datos generales obtenidos, observamos que el nivel de riesgo al que se exponen estos docentes, evaluados en las 5 dimensiones del cuestionario es un nivel medio pues, puntúa en 123,17. Este nivel de riesgo representa la posibilidad que existan condiciones relacionadas a las demandas del trabajo, el control sobre el tiempo, las recompensas, las relaciones laborales y las relaciones familiares y personales que estén afectando y acentuando la posibilidad de ya exista niveles de estrés en la planta docente y por consiguiente burnout; por lo que es necesario evaluar las dimensiones una a una para determinar cuál de estas está siendo mayormente afectada y enfocar el desarrollo del plan de intervención para su manejo y control. Entendiendo al riesgo como la posibilidad de un resultado no deseado y al riesgo laboral como la afectación que puede sufrir el trabajador a nivel físico o psicológico, por el desarrollo de sus actividades laborales.

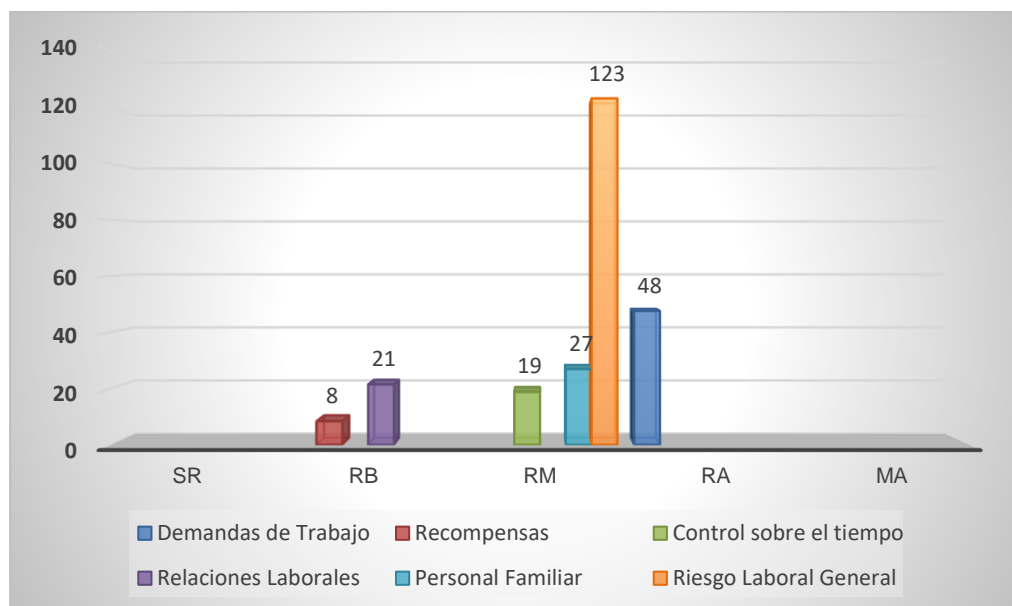
Tabla 30*Niveles de Riesgo Psicosocial General y por Dimensión*

	SR	RB	RM	RA	MA	RM	Riesgo Psicosocial General
DT	1 - 15	16 - 30	31 - 45	46 - 60	61 - 75		
				47,60			
	SR	RB	RM	RA	MA		
R	1 - 4	5 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20		
		8,00					
	SR	RB	RM	RA	MA		
CT	1 - 9	10 - 18	19 - 27	28 - 36	37 - 45		
			19			123,17	
	SR	RB	RM	RA	MA		
RI	1 - 11	12 - 22	23 - 33	34 - 44	45 - 55		
		21					
	SR	RB	RM	RA	MA		
P - F	1 - 11	12 - 22	23 - 33	34 - 44	45 - 55		
			27				

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 15

Niveles de Riesgo Psicosocial General y por Dimensión



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

A nivel general el 67,00% de docentes, se ubican en un nivel de exposición media a los riesgos evaluados, un 23,00% en nivel bajo y el 10,00% restante en niveles altos. Observamos que la mayor cantidad de la muestra se encuentra afectada por diferentes situaciones:

Tabla 31

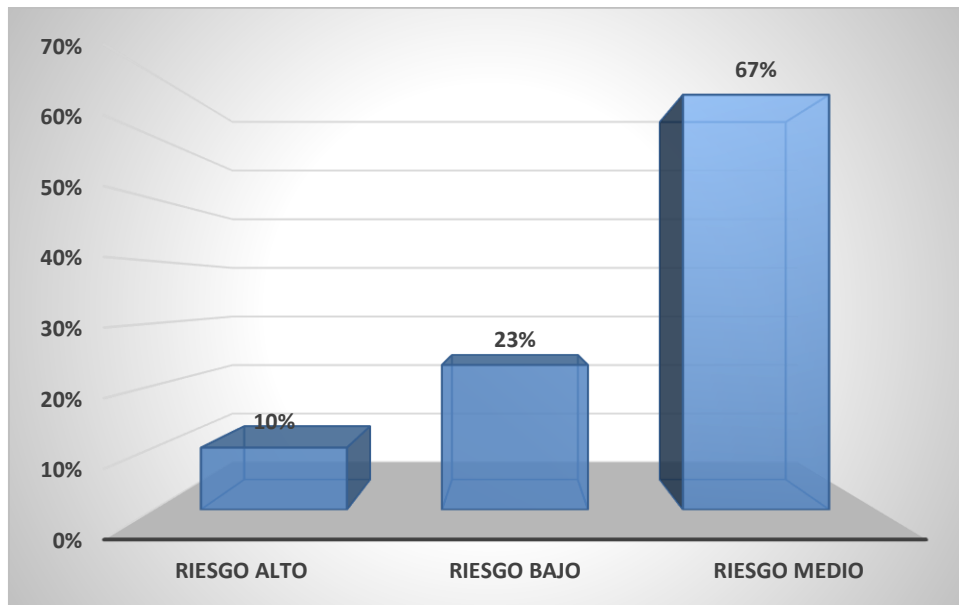
Frecuencia de los Niveles de Riesgo Presentes en la Muestra

Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Alto	3	10,00%
Riesgo Bajo	7	23,30%
Riesgo Medio	20	66,70%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 16

Resultado del Cuestionario de Riesgos Psicosociales que Inciden o Previenen el Síndrome de Burnout



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

En ese sentido, si revisamos los totales presentados en la dimensión Demandas del Trabajo, observamos que esta dimensión se encuentra en un nivel alto de riesgo con un puntaje de 48, afectando al 60% de los docentes porque consideran que no cuentan con las condiciones de trabajo físicas ni contractuales adecuadas para cumplir con sus funciones, además de que perciben una sobrecarga de tareas que al ser diversas desde el dar clases como otras actividades administrativas, no les permiten muchas veces terminar el trabajo a tiempo, esto a su vez ligado a que su trabajo requiere mucho esfuerzo mental y relacionarse mucho con personas, lo que impide no siempre poder tomar pausas activas durante su jornada. El 40% restante está en un nivel medio de riesgo en esta dimensión.

Tabla 32

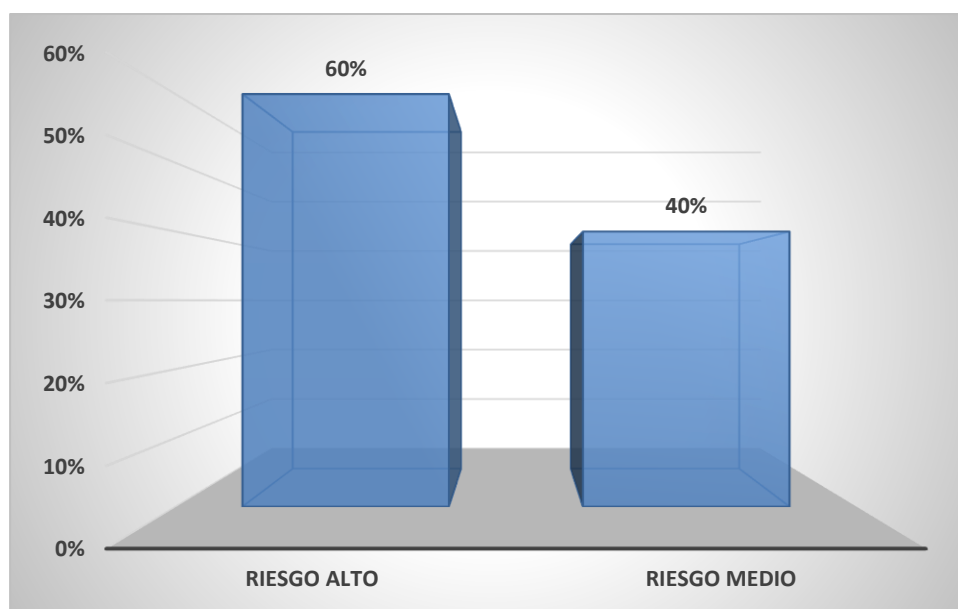
Resultados de la Dimensión 1: Demandas del Trabajo

Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Alto	18	60,00%
Riesgo Medio	12	40,00%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisa De Jesús

Figura 17

Resultados de la Dimensión 1: Demandas del Trabajo



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisa De Jesús

La dimensión recompensa que evalúa la retribución justa y equitativa que el docente recibe de la institución por el desarrollo de sus actividades, así como a las posibilidades de desarrollo y crecimiento profesional. Se ubica en un nivel de riesgo bajo pues, su puntuación general es 8 y el 60 % de la muestra está en este nivel. Es decir que los docentes consideran que todos los aspectos mencionados anteriormente son cubiertos de manera satisfactoria por la institución, es decir, reciben oportunamente sus sueldos, tienen posibilidades de desarrollo y su remuneración es equitativa con las funciones, tareas y actividades que componen su cargo. El 20 % de la muestra se ubica en el nivel medio, el 13% en un riesgo alto y el 7% no presenta riesgo respecto a esta dimensión.

Tabla 33

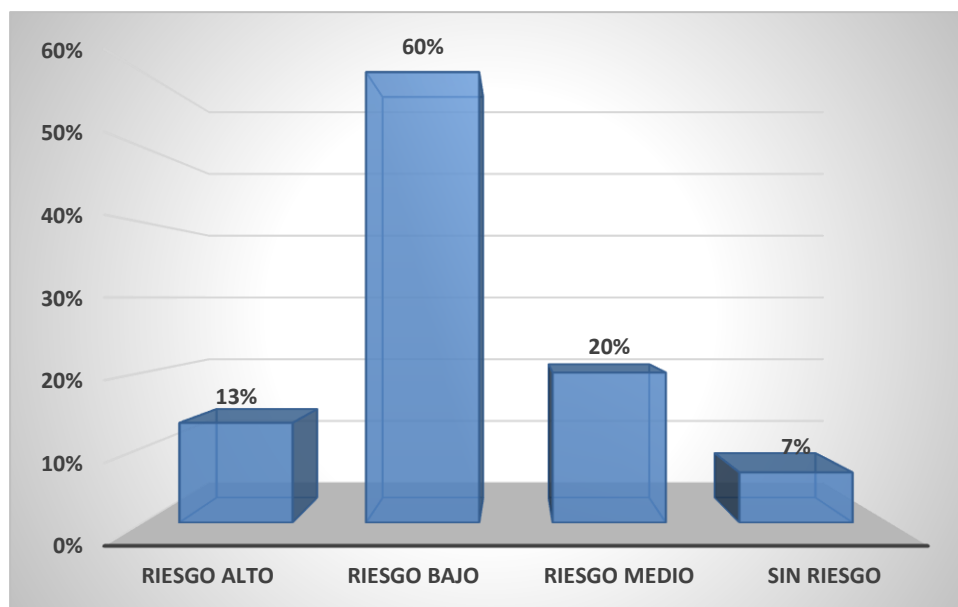
Resultados de la Dimensión 2: Recompensa

Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Alto	4	13,30%
Riesgo Bajo	18	60,00%
Riesgo Medio	6	20,00%
Sin Riesgo	2	6,70%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 18

Resultados de la Dimensión 2: Recompensa



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

En cuanto a la dimensión control del tiempo que, evalúa lo que conocemos como locus de control, es decir, la capacidad que tiene el docente en este caso de decidir cómo, cuándo y en qué orden realizar sus actividades, así como, sugerir cambios en los procedimientos de trabajo, la formación y capacitación, la libertad de poder poner en práctica sus conocimientos en el desarrollo de sus tareas, etc., observamos que este riesgo presenta un riesgo medio, pues puntúa 19. Aquí, el 53,00% de la muestra se ubica en un nivel de riesgo bajo de acuerdo a la tabla y figura 5. Es decir, los docentes consideran que si tienen apertura para realizar de

manera adecuada las tareas porque pueden organizar sus tiempos en cómo y cuándo cumplirlas a excepción aquellas que por lógica están previamente determinadas, como las horas de clase. Además de organizar su tiempo de trabajo en función de cómo consideren ellos sería más productivo ordenar sus tareas y ejecutarlas. El 37,00% puntúan en un nivel medio, el 7,00% en un nivel alto y el 3,00% de la muestra no presenta este tipo de riesgo.

Tabla 34

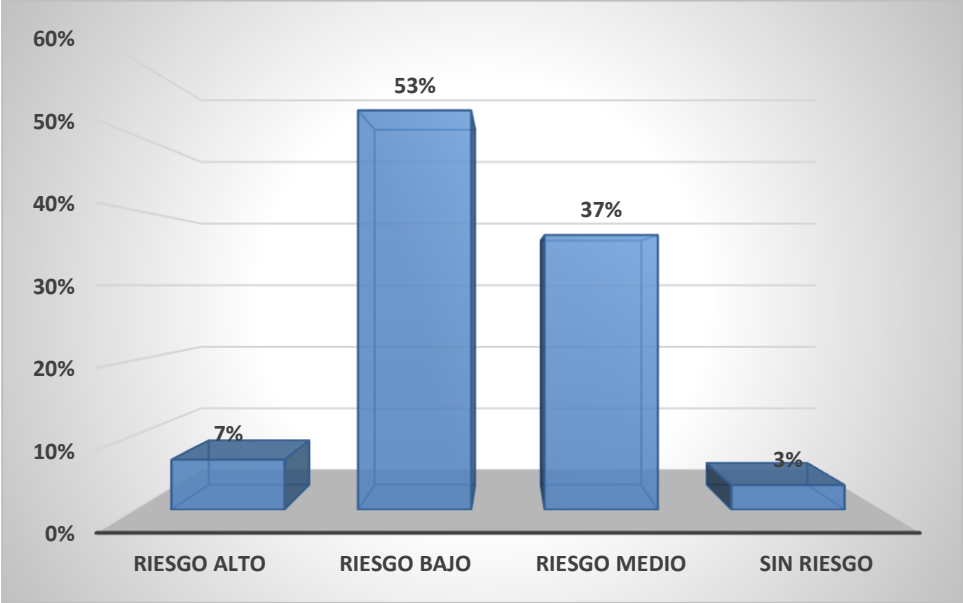
Resultados de la Dimensión 3: Control del Tiempo

Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Alto	2	6,70%
Riesgo Bajo	16	53,30%
Riesgo Medio	11	36,70%
Sin Riesgo	1	3,30%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 19

Resultados de la Dimensión 3: Control del Tiempo



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

En cuanto a la dimensión relaciones laborales e interpersonales, en la que se evalúa el trabajo en equipo y el apoyo social, además de las relaciones con los jefes y compañeros así como si la institución promueve y refuerza las relaciones interpersonales laborales, observamos que el nivel de riesgo es bajo pues puntúa 21, donde un 57,00% de la muestra consideran que estos si son favorables, pues todos los elementos mencionados anteriormente se dan y se considera un factor que disminuye el riesgo y previene el desarrollo del estrés y por consiguiente del burnout, lo que resulta positivo para la institución y sus colaboradores. Pero, hay que considerar que un porcentaje significativo de la muestra, el 30,00%, lo percibe como un riesgo medio es decir existen estas condiciones que pueden ser favorables, pero no como ellos quisieran. Y Sólo para un 7,00% de la muestra representan un riesgo alto, pues consideran que estas situaciones no se dan dentro de la institución.

Tabla 35

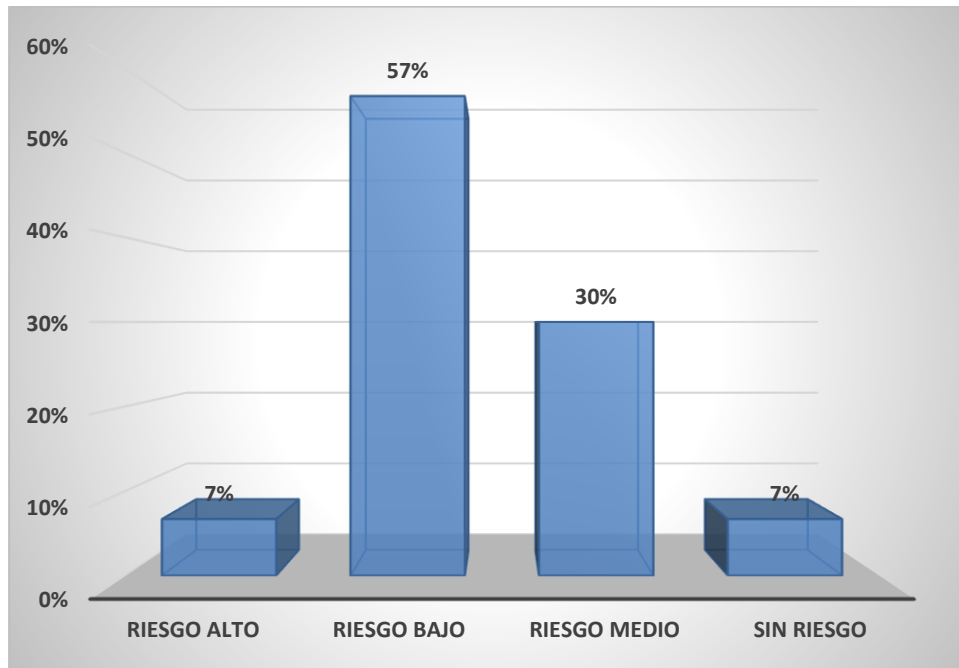
Resultados de la Dimensión 4: Relaciones Laborales e Interpersonales

Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Alto	2	6,70%
Riesgo Bajo	17	56,70%
Riesgo Medio	9	30,00%
Sin Riesgo	2	6,70%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 20

Resultados de la Dimensión 4: Relaciones Laborales e Interpersonales



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

La dimensión Personal – Familiar evalúa lo que conocemos como los aspectos extralaborales que influyen también en los riesgos psicosociales, como por ejemplo la llamada doble presencia o como se diría comúnmente el estar en el trabajo pero con la mente en la casa o los problemas que no son de tipo laboral y que debemos resolver, además de que por el tipo de trabajo que se realiza y la carga del mismo, no podemos estar disfrutando tiempo de familia o con amigos y eso nos impide no cumplir con esas obligaciones, considera además aspectos como la facilidad o cercanía que tiene su lugar de trabajo, si la vivienda del docente se encuentra en un lugar seguro, si puede después de su jornada de trabajo resolver problemas personales porque aún dispone de tiempo suficiente para hacerlo, entre otras. Esta dimensión se ubica de acuerdo a la muestra en un nivel de riesgo medio con 27 puntos. El 73,40% de la muestra se ubica en este mismo nivel medio de riesgo, es decir que, los docentes consideran que no siempre pueden dejar de pensar en todas sus situaciones personales pendientes mientras están en el trabajo y que inclusive tampoco pueden disfrutar del tiempo en familia y con amigos como quisieran y además, hay que observar que el 26,60% de la restante indican niveles de riesgo alto o bajo en iguales proporciones, pues para algunos resultaría difícil desvincularse de esos pensamientos mientras se trabaja y para otros no.

Tabla 36

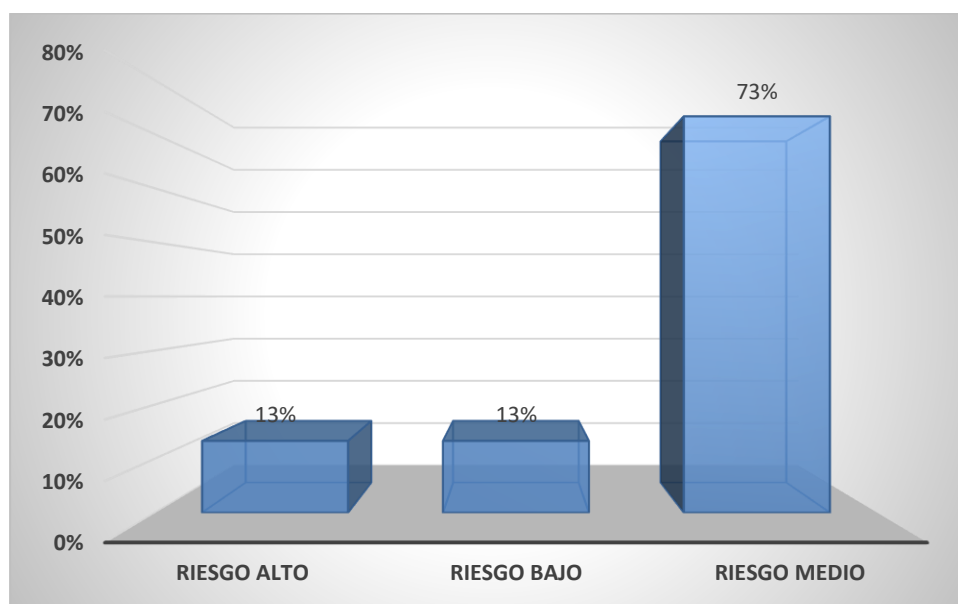
Resultados de la Dimensión 5: Personal - Familiar

Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Riesgo Alto	4	13,30%
Riesgo Bajo	4	13,30%
Riesgo Medio	22	73,40%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 21

Resultados de la Dimensión 5: Personal - Familiar



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Una vez levantada la información, se procede a obtener los datos del cuestionario CESQT, considerando que la dimensión Ilusión por el trabajo se evalúa de manera inversa, es decir que, bajos niveles en ésta representan mayor riesgo para desarrollar Burnout. Este cuestionario a pesar de evaluar 4 dimensiones, sólo para determinar niveles del síndrome, considera las dimensiones ilusión por el trabajo, desgaste psíquico e indolencia. Dimensiones que son muy similares a las que maneja el cuestionario MBI de Maslach con otros nombres, pero igual significado. Es decir que, al tener menores niveles de ilusión por el trabajo y mayores niveles de desgaste psíquico e indolencia tendríamos mayores niveles de Burnout.

Cabe aclarar que, de acuerdo a cómo está diseñado este instrumento, para determinar el nivel de Burnout General, sólo se calcula la puntuación directa obtenida por persona y se registra el percentil al cual éste corresponde. Teniendo de esta forma que, la puntuación directa del total de la muestra es de 1,04 a la que le corresponde de acuerdo al autor del instrumento, el percentil 54, que se ubica en el nivel medio de síndrome de Burnout general, pues este nivel agrupa los percentiles que van del 34 al 66, es decir acercándose cada vez más a que estos sujetos desarrollen un nivel alto del síndrome donde pierden las perspectivas y gusto por su trabajo, baja la motivación, hay mayores reacciones y actitudes displicentes hacia sus compañeros y usuarios, mayores niveles de cansancio físico y psíquico acompañado de mayores errores en sus tareas.

Tabla 37

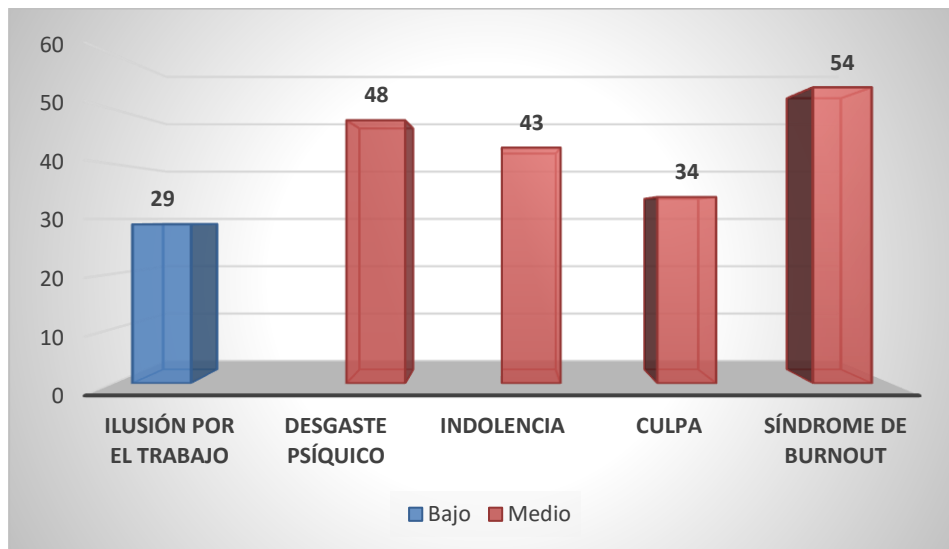
Nivel de Burnout y Total por Dimensiones

Dimensiones	Muy Bajo		Bajo		Medio		Alto		Crítico	
	- 11		11 a 33		34 a 66		67 a 89		+ 89	
	PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC	PD	PC
Ilusión por el Trabajo			2,78	29						
Desgaste Psíquico					1,45	48				
Indolencia					0,62	43				
Culpa					0,49	34				
Síndrome de Burnout					1,04	54				

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 22

Nivel de Burnout y Total por Dimensiones



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Como podemos observar, existe un 40,00% de la muestra con un nivel bajo de Burnout, seguido por un 30,00% que se encuentra en el nivel medio del síndrome, un 20,00 % tiene niveles críticos, el 7,00% ya tiene niveles altos y sólo un 3,00% se ubica en nivel muy bajo. Lo que nos permite decir que, si sigue disminuyendo la ilusión por el trabajo y aumentando el indicador en desgaste psíquico e indolencia, habría más personas pronto desarrollando el síndrome o elevando los niveles actuales. Lo que es seguro es que, existe prevalencia de estrés en diferentes niveles.

Tabla 38

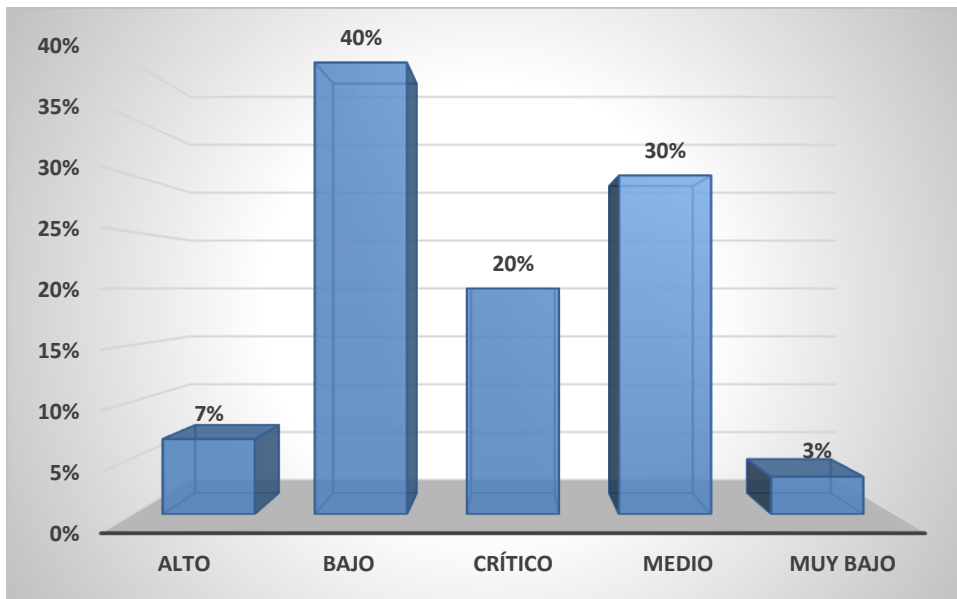
Resultado del General del Cuestionario de Síndrome Burnout CESQT y Afectación en la Muestra

Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Alto	2	6,67%
Bajo	12	40,00%
Crítico	6	20,00%
Medio	9	30,00%
Muy bajo	1	3,33%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 23

Resultado del General del Cuestionario de Síndrome Burnout CESQT y Afectación en la Muestra



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

A continuación, se muestra los resultados de la dimensión Ilusión por el trabajo, la misma que presenta un nivel bajo pues su puntaje directo es de 2,78 al cual le corresponde el percentil 29. Del total de la muestra de estudio, el 40,00 % tiene un nivel medio, muy seguido se ubica el nivel bajo con el 37,00% y el 23,00 % presenta niveles muy bajos de ilusión por el trabajo. Se puede determinar que en esta dimensión los docentes presentan niveles medios y muy bajos en cuanto a sus deseos y expectativas de alcanzar metas laborales o pocas expectativas ante nuevos retos que se le puedan presentar en el ejercicio de su actividad es por esto que puntuaciones como estas resultan negativas y son indicador predominante al considerar niveles de burnout, pues al no resultarle atractivo su trabajo y ya no tener deseos de alcanzar metas profesionales, sus niveles de realización personal también se ven afectadas y disminuidas.

Tabla 39

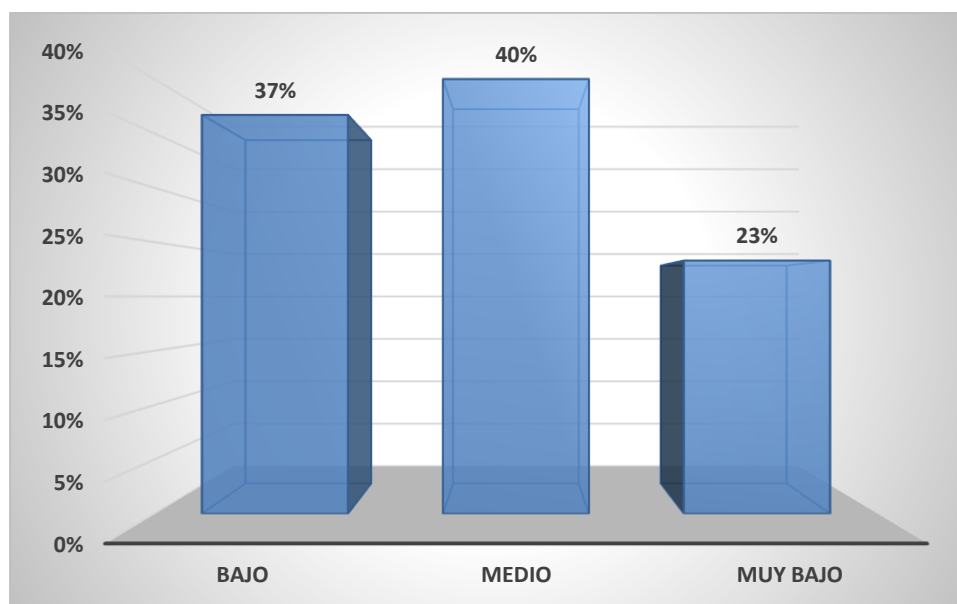
Resultado de la Dimensión 1: Ilusión por el Trabajo

Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	36,70%
Medio	12	40,00%
Muy bajo	7	23,30%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 24

Resultado de la Dimensión 1: Ilusión por el Trabajo



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

La dimensión desgaste psíquico, evalúa el agotamiento tanto físico y psíquico presente en los docentes provocado por tareas monótonas, repetitivas, inadecuadas condiciones de trabajo y el trato recurrente con personas que generan o presentan problemas. En este sentido, esta dimensión puntuó de manera directa 1,45 y lo ubica en el percentil 48, que es un nivel medio. La muestra en relación a esta dimensión y cuyos datos se muestran a continuación, nos indica que el 46,00% se encuentran también en un nivel medio de esta dimensión, el 20,00% en un nivel

crítico y en los niveles tanto altos como muy bajos ubicamos al 34,00% restante, ubicados en porcentajes iguales, es decir, 17,00% en cada nivel.

Tabla 40

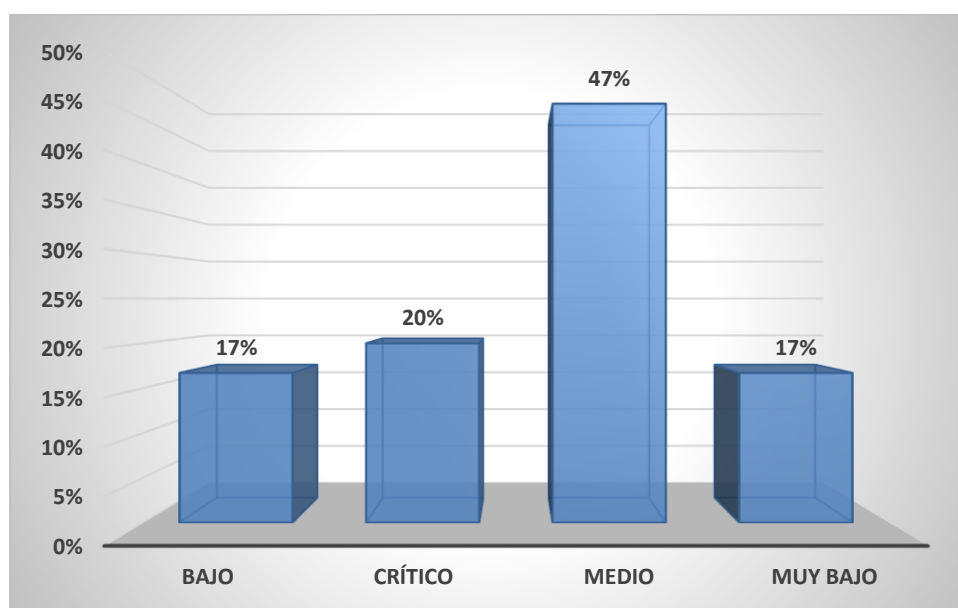
Resultados de la Dimensión 2: Desgaste Psíquico

Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	17,00%
Crítico	6	20,00%
Medio	14	46,00%
Muy bajo	5	17,00%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Figura 25

Resultados de la Dimensión 2: Desgaste Psíquico



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

La tercera dimensión denominada indolencia, evalúa los comportamiento y actitudes negativas que presentan los docentes que, hasta cierto punto se pueden calificar como indiferentes y cínicas hacia sus estudiantes y compañeros. Puntuaciones altas en esta dimensión demuestran insensibilidad y falta de empatía ante los problemas de los demás. Esta dimensión presenta una puntuación directa de 0,62 que la ubica en el percentil 43 que es un nivel medio. En cuanto a la

muestra de estudio, el 33,00% se ubica en los niveles muy bajos, el 30,00% en niveles bajos, el 20,00% ya presenta niveles medios en esta dimensión y el 17,00% ya está presentando niveles críticos.

Tabla 41

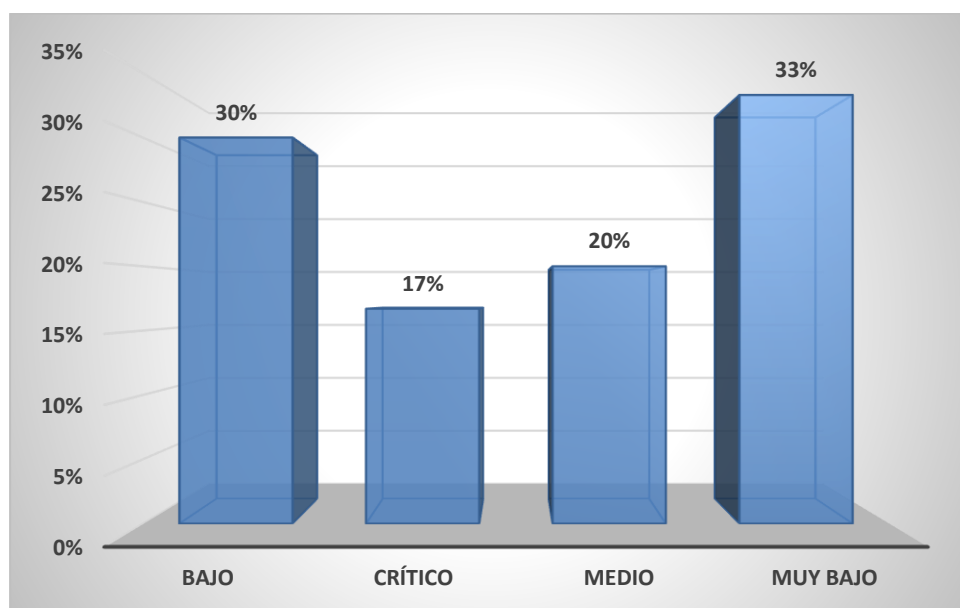
Resultados de la Dimensión 3: Indolencia

Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	30,0%
Crítico	5	16,7%
Medio	6	20,0%
Muy bajo	10	33,3%
Total	30	100%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisa De Jesús

Figura 26

Resultados de la Dimensión 3: Indolencia



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisa De Jesús

La cuarta dimensión de este instrumento mide la culpa, si bien es cierto, para el cálculo de los niveles de Burnout no se consideran sus resultados, esta dimensión evalúa la aparición de esos sentimientos que surgen en los colaboradores por la serie de comportamientos inadecuados y actitudes negativas hacia las personas con las que trabajan y va encaminada su actividad laboral, considerado por el autor

del instrumento como un síntoma presente en aquellos que desarrollan Síndrome de Burnout. Nos permite determinar 2 perfiles; el perfil 1 no presenta niveles muy altos o críticos de culpa y el perfil 2 presenta niveles muy altos o críticos. Para este estudio, la dimensión culpa, obtuvo una puntuación directa de 0,49 que la ubica en el percentil 34, que representa un nivel medio e indica que estos docentes corresponden al perfil 1, es decir por que se ubica iniciando el nivel medio estarían comenzando a experimentar malestar y sentimientos propios de quienes padecen de altos niveles de estrés y que provocando ciertas incomodidades de forma moderada pero no sentimientos de culpa. El 40,00% de la muestra se ubica en el nivel muy bajo del Síndrome, el 23,00% se ubica en el nivel bajo seguido muy de cerca por el 17,00% que está en el nivel medio, mientras que el 13,00% está en un nivel alto y sólo el 7,00% se encuentra en un nivel crítico experimentando malestar y sentimientos de culpa por sus reacciones y comportamientos displicentes.

Tabla 42

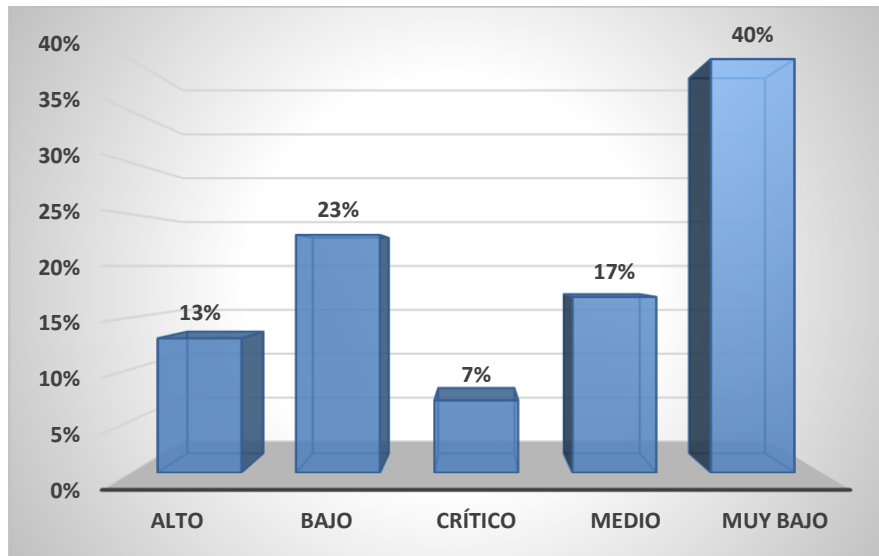
Resultados de la Dimensión 4: Culpa

Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Alto	4	13,33%
Bajo	7	23,33%
Crítico	2	6,67%
Medio	5	16,67%
Muy bajo	12	40,00%
Total	30	100,00%

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisa De Jesús

Figura 27

Resultados de la Dimensión 4: Culpa



Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Podemos revisar también la relación entre los niveles de riesgo psicosocial, los niveles de Burnout y los diferentes datos sociodemográficos. Si analizamos el sexo con los niveles de riesgo psicosocial, podemos concluir que las mujeres presentan mayores niveles de riesgo bajo en un 71,40%, los hombres niveles altos de riesgo con un 66,70% y ambos sexos se ubican en un 50% a nivel de riesgo medio.

Tabla 43

Relación Sexo y Nivel de Riesgo Psicosocial

		Nivel de Riesgo			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Hombre	Recuento	2	10	2	14
	% dentro de Nivel de Riesgo	28,6%	50,0%	66,7%	46,7%
Mujer	Recuento	5	10	1	16
	% dentro de Nivel de Riesgo	71,4%	50,0%	33,3%	53,3%
Total	Recuento	7	20	3	30

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Si revisamos los datos de la tabla 17 observamos que, la prevalencia de los niveles de burnout de acuerdo al sexo, se concentran en los hombres en los niveles muy bajos y altos del síndrome con un 100% y el 66,70% del nivel medio. En las mujeres la prevalencia del Burnout es del 91,70% en los niveles bajos. Lo que es concordante con los datos mostrados en la tabla anterior donde obtuvimos mujeres con niveles bajo de riesgo en un 71,40%.

Tabla 44

Relación Sexo y Nivel de Burnout

		Nivel de Burnout					Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Crítico		
Sexo	Hombre	Recuento	1	1	6	2	4	14
		% dentro de Nivel de Burnout	100,0 %	8,3%	66,7%	100,0%	66,7%	46,7%
	Mujer	Recuento	0	11	3	0	2	16
		% dentro de Nivel de Burnout	0,0%	91,7%	33,3%	0,0%	33,3%	53,3%
Total		Recuento	1	12	9	2	6	30
		% dentro de Nivel de Burnout	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0%	100,0%	100,0 %

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisa De Jesús

La tabla 18 nos detalla la relación existente entre la edad y los niveles de riesgo. Observamos que los niveles de riesgo tanto bajo, medio y alto son predominantes en aquellos participantes que se encuentran en edades comprendidas entre 36 y 45 años, pues representan el 57,10%, 70% y 66,70% respectivamente de los niveles antes indicados

Tabla 45*Relación Edad y Nivel de Riesgo*

			Nivel de Riesgo			Total
			Bajo	Medio	Alto	
		Recuento	4	14	2	20
	Entre 36 y 45 años	% dentro de Nivel de Riesgo	57,1%	70,0%	66,7%	66,7%
		Recuento	3	5	1	9
Edad	Entre 46 y 55 años	% dentro de Nivel de Riesgo	42,9%	25,0%	33,3%	30,0%
		Recuento	0	1	0	1
	Más de 55 años	% dentro de Nivel de Riesgo	0,0%	5,0%	0,0%	3,3%
		Recuento	0	0	0	0
	Total	Recuento	7	20	3	30

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

De acuerdo a la tabla 19 que muestra la relación entre edad y nivel de Burnout, evidenciamos un comportamiento similar al de la relación de la edad con el nivel de riesgo. Pues, quienes se ubican en el rango de 36 a 45 años, son quienes presentan también el 100% de los niveles alto y crítico del síndrome, pero así mismo el 100% del nivel muy bajo y un 66,70% del nivel bajo. Ubicando a las mujeres en el nivel medio con una prevalencia del 66,70%

Tabla 46*Relación Edad y Nivel de Burnout*

			Nivel de Burnout					Tota
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Crítico	I
	Entre 36 y 45 años	Recuento	1	8	3	2	6	20
		% dentro de Nivel de Burnout	100,0%	66,7%	33,3%	100,0%	100,0%	66,7%
Edad	Entre 46 y 55 años	Recuento	0	3	6	0	0	9
		% dentro de Nivel de Burnout	0,0%	25,0%	66,7%	0,0%	0,0%	30,0%
	Más de 55 años	Recuento	0	1	0	0	0	1
		% dentro de Nivel de Burnout	0,0%	8,3%	0,0%	0,0%	0,0%	3,3%
	Total	Recuento	1	12	9	2	6	30

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

La relación entre el estado civil y niveles de riesgo que se presentan en la tabla 20, nos indica que los casados se ubican en los niveles bajos con 57,10% y medio de riesgo con el 50%, mientras que los solteros tienen un nivel alto de riesgo pues presentan un total de 66,70%. Podría darse este resultado porque, generalmente se cree de manera errada que al ser solteros pueden dedicar más tiempo al trabajo pues no se tienen mayores responsabilidades, cosa que no es correcta.

Tabla 47*Relación Estado Civil y Niveles de Riesgo*

		Nivel de Riesgo			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Estado civil	Soltero	Recuento	2	9	2	13
		% dentro de				
		Nivel de	28,6%	45,0%	66,7%	43,3%
		Riesgo				
	Casado	Recuento	4	10	1	15
		% dentro de				
		Nivel de	57,1%	50,0%	33,3%	50,0%
		Riesgo				
	Divorciad o	Recuento	1	1	0	2
		% dentro de				
		Nivel de	14,3%	5,0%	0,0%	6,7%
		Riesgo				
Total		Recuento	7	20	3	30

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

La relación entre el estado civil y niveles Burnout que se presentan en la tabla 21, nos indica que los solteros y divorciados presentan los niveles críticos del síndrome en un 50,00% y 33,30% respectivamente, mientras que en los casados predomina el nivel alto en un 100%, medio en un 55,60% y niveles muy bajos en un 100%.

Tabla 48*Relación Estado Civil y Nivel de Burnout*

		Nivel de Burnout					Total	
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Crítico		
Estado civil	Soltero	Recuento	0	6	4	0	3	13
		%						
		dentro de Nivel de Burnout	0,0%	50,0%	44,4%	0,0%	50,0%	43,3%
		Recuento	1	6	5	2	1	15
	Casado	%						
		dentro de Nivel de Burnout	100,0%	50,0%	55,6%	100,0%	16,7%	50,0%
		Recuento	0	0	0	0	2	2
		%						
	Divorciado	dentro de Nivel de Burnout	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	33,3%	6,7%
		Recuento	1	12	9	2	6	30
		%						
		Total						

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Si analizamos la relación de cargas familiares y niveles de riesgo que se muestran en la tabla 22, observamos que el 70% de riesgo, está concentrado en sus diferentes niveles en la muestra que tiene de 1 a 3 cargas familiares. Así vemos que, el 85,70 de ellos presentan niveles bajos de riesgo, el 65,00% se ubica en los niveles medios y el 66,70% en los niveles altos. Quedando el 16,70% del nivel de riesgo, en la muestra que no poseen cargas familiares y que se encuentra afectada en un nivel medio de riesgo con un 25%.

Tabla 49*Relación Cargas Familiares y Nivel de Riesgo*

			Nivel de Riesgo			Total	
			Bajo	Medio	Alto		
Cargas familiares	No	Recuento	0	5	0	5	
		% dentro de Nivel de Riesgo	0,0%	25,0%	0,0%	16,7%	
		Recuento	6	13	2	21	
	De 1 a 3	% dentro de Nivel de Riesgo	85,7%	65,0%	66,7%	70,0%	
		Recuento	1	2	1	4	
		4 o más	% dentro de Nivel de Riesgo	14,3%	10,0%	33,3%	13,3%
	Total		Recuento	7	20	3	30

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Evaluando la relación de cargas familiares y nivel de Burnout, coincidentemente puntúan exactamente como la relación de cargas familiares niveles de riesgo. Es decir, quienes tienen de 1 a 3 cargas familiares concentran el 70,00% de los diferentes niveles de burnout. Así vemos que, el 100,00% está en los niveles muy bajos, el 33,30% se ubica en el nivel bajo, el 88,90% en el nivel medio, 100,00% en el nivel alto y de igual forma en el nivel crítico. Quienes no poseen cargas familiares, concentran el 41,70% del nivel bajo de burnout detectado, quedando el 25,00% restante en quienes tienen más de 4 cargas familiares.

Tabla 50*Relación Entre Cargas Familiares y Nivel de Burnout*

		Nivel de Burnout					Total		
		Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Crítico			
Cargas familiares	No	Recuento	0	5	0	0	0	5	
		% dentro de Nivel de Burnout	0,0%	41,7%	0,0%	0,0%	0,0%	16,7%	
		% del total							
	De 1 a 3	Recuento	1	4	8	2	6	21	
		% dentro de Nivel de Burnout	100,0%	33,3%	88,9%	100,0%	100,0%	70,0%	
		% del total							
	4 o más	Recuento	0	3	1	0	0	4	
		% dentro de Nivel de Burnout	0,0%	25,0%	11,1%	0,0%	0,0%	13,3%	
		% del total							
	Total		Recuento	1	12	9	2	6	30

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

La tabla 24, nos muestra la relación entre la antigüedad o tiempo de trabajo en la institución y los niveles de riesgo. Generalmente se cree que a mayor tiempo de trabajo hay más tendencia a desarrollar el síndrome porque, cuando no hay tareas que se vuelvan estimulantes y el trabajo se torna monótono la gente está más propensa al Burnout. De acuerdo los datos se observan que, del 33,30% del riesgo total, quienes están en la institución de 2 a 5 años tienen el 85,70% del nivel bajo de riesgo. Quienes tienen de 5 a 10 años de antigüedad, concentran el 66,70% del nivel de riesgo medio y el 50,00% del riesgo medio; quienes tienen más de 10 años de permanencia en la institución concentran el 35% del riesgo medio.

Tabla 51*Relación Entre Tiempo de Trabajo en la Institución y Nivel de Riesgo*

		Nivel de Riesgo			Total		
		Bajo	Medio	Alto			
Tiempo de trabajo en la Institución	De 2 a 5 años	Recuento	6	3	1	10	
		% dentro de Nivel de Riesgo	85,7 %	15,0 %	33,3 %	33,3 %	
	De 5 a 10 años	Recuento	1	10	2	13	
		% dentro de Nivel de Riesgo	14,3 %	50,0 %	66,7 %	43,3 %	
	Más de 10 años	Recuento	0	7	0	7	
		% dentro de Nivel de Riesgo	0,0%	35,0 %	0,0%	23,3 %	
	Total		Recuento	7	20	3	30

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

De acuerdo a la tabla 25, que nos muestra la relación entre la antigüedad o tiempo de trabajo en la institución y los niveles de Burnout, observamos que los niveles críticos de Burnout lo presentan quienes tienen más de 10 años de trabajo e la institución en un 50%, quienes tienen de 2 a 5 años en un 33,30% y el 16,70% restante, quienes tienen de 5 a 10 años de trabajo. El nivel alto de burnout lo presentan en un 100,00% quienes tienen de 5 a 10 años trabajando para el centro de estudios. Mientras que los niveles medios de burnout en iguales proporciones, es decir en un 44,40% cada uno, lo tienen quienes tienen de 2 a 5 años y los que están laborando de 5 a 10 años en esta universidad.

Tabla 52*Relación Entre Tiempo de trabajo en la Institución y Nivel de Burnout*

			Nivel de Burnout					Total
			Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Crítico	
	De 2 a 5 años	Recuento	1	3	4	0	2	10
		% dentro de Nivel de Burnout	100,0%	25,0%	44,4%	0,0%	33,3%	33,3%
Tiempo de trabajo en la Institución	De 5 a 10 años	Recuento	0	6	4	2	1	13
		% dentro de Nivel de Burnout	0,0%	50,0%	44,4%	100,0%	16,7%	43,3%
	Más de 10 años	Recuento	0	3	1	0	3	7
		% dentro de Nivel de Burnout	0,0%	25,0%	11,1%	0,0%	50,0%	23,3%
Total		Recuento	1	12	9	2	6	30

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisca De Jesús

Para evaluar la distribución de los datos se realizó la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk porque la muestra de estudio es pequeña, menor a 50 elementos. Esta prueba nos indica que cuando el nivel de significancia es $> 0,05$ se habla de una distribución normal y cuando es $< 0,05$ hablamos de una distribución no normal. Los resultados que se obtienen de esta prueba nos permiten saber si debemos o no rechazar la Hipótesis nula o la hipótesis alternativa.

Para la variable riesgo psicosocial se establecen las siguientes hipótesis:

Ho: Los resultados obtenidos de los niveles de riesgo psicosocial presentan una distribución normal en los docentes de Educación superior.

Ha. Los resultados obtenidos de los niveles de riesgo psicosocial no presentan una distribución normal en los docentes de Educación superior.

En este caso particular la variable Riesgo Psicosocial tiene una distribución normal pues alcanza un nivel de Sig. de 0,492. Por lo tanto, se acepta la Ho y se rechaza la Ha.

Para la variable Burnout, planteamos las siguientes hipótesis:

Ho: Los resultados obtenidos de los niveles Burnout presentan una distribución normal en los docentes de Educación superior.

Ha. Los resultados obtenidos de los niveles de Burnout no presentan una distribución normal en los docentes de Educación superior.

En este caso particular la variable Burnout tiene una distribución no normal porque su nivel de Sig. es de 0,002 y es menor al 0,05. Por lo tanto, se rechaza la Ho y se acepta la Ha. Al evaluar la variable nos quiere decir, que los datos están sesgados hacia un lado o hacia otro. Lo que se justifica en que la prevalencia de Burnout es baja.

Esto no quiere decir que el Burnout o su estudio no sea importante, pues el Burnout es la respuesta al estrés laboral crónico. Entonces, la prevalencia de estrés existe y en niveles altos, caso contrario no existieran ni mínimos niveles del Síndrome en este estudio.

Tabla 53

Resultado de la Prueba de normalidad: Shapiro – Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	0,869	30	0,002
Riesgo Psicosocial	0,968	30	0,492

Nota: Elaborado por: Verdesoto Bernal Narcisa De Jesús

Como necesitamos saber además qué tan asociadas están nuestras variables, procedemos a aplicar una prueba no paramétrica. La prueba de correlación de Spearman indica como dos variables se vinculan una con la otra, para esto al menos evaluamos 2 variables juntas y las posibles respuestas van entre 1, 0 y -1. Si el resultado es positivo y va de 0 a 1, hablamos de una correlación positiva perfecta, es decir que a medida que sube una variable la otra también sube. Cuando el resultado es negativo y va de 0 a -1, hablamos de una correlación negativa perfecta, es decir que a medida que sube una variable la otra baja. Y si se ubica más cercano al cero, no hay correlación.

En nuestro caso el puntaje obtenido entre Riesgo Psicosocial y Burnout es de 0,092, que de acuerdo a Schober et al., (2018) expresa que existe una correlación muy débil, positiva y no significativa. Esto podemos analizarlo viendo el comportamiento de la variable de riesgo que lleva una distribución normal y el burnout no, pero ¿por qué?, porque la prevalencia del nivel de Burnout es muy baja, lo que no permitirá verificar que a mayor nivel de riesgo mayor nivel de burnout.

Si comparamos el riesgo psicosocial con las dimensiones del Burnout observamos que, existe una correlación positiva muy débil pero significativa entre desgaste

psíquico y Riesgo psicosocial, donde un mayor riesgo psicosocial se relaciona a un mayor desgaste psíquico.

Entre Ilusión por el trabajo e indolencia y Riesgo psicosocial, se determina una correlación débil, positiva y no significativa.

Tabla 54

Correlación ente Riesgo Psicosocial y Burnout - Rho de Spearman

	Burnout	Ilusión por el trabajo	Desgast e psíquico	Indole ncia	
Riesgo Psicosocial	Coeficient e de correlació n	0,313	-0,160	0,384*	0,224
	Sig. (bilateral)	0,092	0,398	0,036	0,234
	N	30	30	30	30

La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).*

Nota: Elaborado por Verdesoto Bernal Narcisa de Jesús

V. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta que la finalidad de este trabajo de investigación es prevenir y disminuir el síndrome de Burnout en docentes de educación superior a través de un plan de intervención psicosocial que dote de estrategias tanto a la institución educativa, a través del monitoreo y control de los factores de riesgo psicosocial; como a los docentes a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus recursos personológicos a partir de estrategias de afrontamiento que les permitan hacer frente a esta enfermedad psicosocial, pues es sabido que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico. También se tomará en consideración los desarrollos teóricos presentados, el proceso realizado y los resultados que sirven de base para la realización de la propuesta.

El objetivo general que persigue este estudio es proponer el diseño de un Plan de intervención psicosocial para prevenir y disminuir el síndrome de Burnout en los docentes de educación superior. Los objetivos específicos son identificar las características del Burnout en los docentes participantes en el estudio; así como también determinar los factores de riesgo psicosocial que previenen e inciden en el desarrollo del síndrome de Burnout; del mismo modo el diseñar los componentes del plan de intervención psicosocial para la prevención y disminución el burnout, el mismo que será validado por expertos.

En los últimos años, dado el desarrollo y complejidad de la tecnología y la globalización, nuevas formas y procesos de trabajo se implementaron, los mismos que implican que el profesional en diferentes áreas, tenga más contacto directo con sus usuarios; por lo cual el contexto organizacional se ha vuelto importante al momento de influir sobre el estado de salud de sus colaboradores, constituyéndose estos entornos de trabajo como uno de los aspectos importantes a considerar, dentro de los factores de riesgo psicosocial; que dentro de sus efectos más comunes, como se indicó anteriormente, causa en el colaborador estrés y en sus niveles más críticos el Síndrome de Burnout.

De acuerdo a Saborio & Hidalgo (2015), en el año 2000 la Organización Mundial de la Salud declaró al síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral que afecta

la salud mental y calidad de vida del trabajador e inclusive puede poner en riesgo su vida.

Como lo indican P. R. Gil-Monte et al. (2005), en España ya en el año 2000 el Síndrome de Burnout fue reconocido y tipificado como un riesgo de trabajo, luego de reconocer y aceptar la validez de múltiples estudios en los que se indica que los trabajadores que están frecuentemente expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas como la poca claridad de sus funciones y tareas, la ambigüedad y conflicto de su rol, la falta de apoyo social y la escasa o nula participación en la toma de decisiones, que no poseen control sobre cómo realizar su trabajo o distribuirlo, procesos muy rígidos, tareas monótonas y repetitivas; generan disminución en los niveles de satisfacción laboral y afectaciones en el bienestar laboral.

Los resultados obtenidos nos indican que en esta muestra existe un nivel de medio de prevalencia del síndrome, pues al analizar las dimensiones que presenta el cuestionario de evaluación del síndrome del quemarse por el trabajo CESQT, obtuvimos un nivel bajo de ilusión por el trabajo y niveles medios en las dimensiones desgaste psíquico e indolencia. A nivel porcentual, evidenciamos que el 40,00% de la muestra registra niveles bajos del síndrome, el 30,00% nivel medio, el 20,00% se encuentra en niveles críticos, 7% niveles altos y sólo el 3,00% presenta niveles muy bajos. Toda la muestra registra Burnout, pero la concentración del mismo corresponde al 57% que va entre nivel medio al nivel crítico. Si se sigue manteniendo o disminuye aún más la ilusión por el trabajo y aumentan los niveles de desgaste psíquico e indolencia, los niveles de burnout van a incrementarse. En cuanto a la dimensión culpa, que se encontraba en un nivel medio, podemos determinar que los colaboradores corresponden al perfil 1, donde existen la presencia de malestar y sentimientos que son característicos de los altos niveles de estrés y que provocan el malestar de forma moderada pero no sentimientos de culpa. No son parte del perfil 2 porque a pesar de tener síntomas similares, este indicador es más alto en aquellos docentes que presentan niveles altos y crónicos del síndrome, tal como lo indican P. R. Gil-Monte et al. (2005).

Gallardo-López et al. (2019) mencionan que, desde hace ya muchos años atrás, se ha caracterizado a la docencia como una profesión de alto riesgo tanto físico como mental; por tal motivo resulta imprescindible adquirir siempre nuevos conocimientos y aptitudes pues los cambios sociales son constantes y a ese mismo ritmo crecen las demandas laborales. Las causas por las que este síndrome aparece en el profesorado son diversas, pero una de las predominantes es la exposición a factores estresantes de tipo laboral que sobrepasan los recursos y capacidades del docente para hacerles frente. Junto con ellas encontramos además factores de tipo organizacional y personal, así como su contacto directo y constante con los alumnos.

Ilaja & Reyes (2016), mencionan que la sobrecarga y las inadecuadas condiciones de trabajo a las que se enfrenta el docente de educación superior en Ecuador, a partir de la reforma a la Ley Orgánica de Educación superior del 2010, en la que se asignan otras actividades como las de gestión administrativa, investigación y vinculación con la sociedad, lo expone a un mayor riesgo de sufrir daños en su salud mental, pues desarrollaría mayores niveles de fatiga física y psíquica, cansancio y lo expone en mayor medida al desarrollo del síndrome de burnout. En su estudio evidenciaron que las actividades de vinculación e investigación son percibidas como exigencias dentro del ejercicio de su rol; mientras que la docencia como tal, es reconocida como la actividad de mayor dominio. Consideran importante el fortalecimiento de habilidades emocionales y desarrollo de la inteligencia emocional como estrategias que les permitan afrontar de mejor manera las demandas del entorno hacer frente al síndrome. Influyendo de manera positiva en el desempeño docente y elevando los niveles de realización personal, impactando de manera positiva en la educación, en los procesos de enseñanza – aprendizaje.

Es por esto que hay que entender que el síndrome surge como parte del proceso de interrelación de factores de tipo laboral, personal y social; siendo de esta manera fundamental trabajar con enfoque preventivo en la salud mental y la intervención temprana cuando ya hay síntomas visibles del mismo. Sustentado esto en la relación existente entre el síndrome de burnout y la percepción de bienestar y salud

sustentado en evidencia científica, tal como lo mencionan Menghi, María S; Rodriguez, Lucas M; Oñate (2019) en su trabajo de investigación.

Uno de los efectos del síndrome, aparte de la salud de quien lo padece, está vinculado directamente en el desempeño laboral y la calidad educativa en este caso en particular. El trabajo de Martinez Royert et al. (2017), nos permiten comprender de mejor manera el impacto del síndrome. De acuerdo a ellos, los docentes parte de su estudio presentaban índices altos de agotamiento emocional y realización personal, debido a la existencia de condiciones organizacionales no adecuadas, deficiente estilo de liderazgo y dirección, escaso o nulo reconocimiento su labor docente, bajos niveles de motivación en los alumnos y falta de apoyo social recibido. Mientras que los docentes que puntúan bajos niveles de agotamiento emocional y despersonalización, se evalúan de mejor manera en cuanto a su desempeño. Esto lo vemos confirmado en un estudio de Calla (2018), en el que sus resultados nos indica que existe una relación significativa entre el desempeño profesional percibido por estudiantes y el síndrome de burnout. Pues en ambos casos se encontraban en nivel medio.

Lozada Balderrama (2010), haciendo referencia al modelo teórico que sustenta este estudio y sobre el cual se ha diseñado el Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo, indica que el deterioro cognitivo que, es evaluado en la dimensión ilusión por el trabajo cuando presenta niveles bajos; y el desgaste afectivo que se evalúa en la dimensión desgaste psíquico y presentan niveles altos, son los primeros síntomas que experimentan los sujetos frente a fuentes de estrés laboral crónico, quienes en lo posterior evidencian actitudes negativas hacia quienes se encuentran en contacto directo con su trabajo, actitudes que se evalúan en la dimensión indolencia. Cuando estos sentimientos aparecen, vemos casos más críticos del síndrome.

Citando al mismo autor, haciendo referencia a los trabajos de Chemiss (1980) y Mingote (1988), indica que es necesario tomar en cuenta al momento de realizar una intervención que se considere la modificación, disminución o eliminación de ciertas demandas que el trabajo realiza al sujeto; además de trabajar en las metas, preferencias y expectativas profesionales de los involucrados, así como desarrollar

los recursos personales de estos docentes con el fin de que puedan hacer frente a las demandas a través de estrategias que sean las más adecuadas de acuerdo a la situación. Y reconocer que no existe una técnica de intervención que resulte 100% efectiva, sino que estas sean de tipo integradoras, donde considere tanto los elementos organizacionales como aquellos orientadas al individuo en su totalidad.

Para poder diseñar el plan de intervención que es el objetivo de este estudio, fue necesario evaluar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los docentes de esta institución. Como se mencionó en capítulos anteriores, se diseñó un cuestionario en el cual se evaluaban dimensiones de tipo organizacional y personal, el mismo que incluían elementos más generales y que pueden ser claramente delimitados al leer sus contenidos.

El resultado general del instrumento arrojó que el nivel de riesgo psicosocial al que se exponen estos docentes corresponde al nivel medio (123,15). Las dimensiones evaluadas indicaron que las demandas del trabajo representan niveles de riesgo alto, en ella se ven afectadas el 60% de la muestra. Esto se debe a que los participantes del estudio si bien es cierto son docentes, recordemos que no cumplen tareas exclusivas de docencia sino también apoyo a gestiones ya sean de titulación, investigación y otras actividades administrativas y en su carga laboral también se considera horas para trabajos de investigación y tutorías. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión desgaste psíquico que se mide para evaluar el síndrome de Burnout. En el nivel medio de riesgo se encuentran las dimensiones control sobre el tiempo y la dimensión personal – familiar; mientras que las dimensiones recompensas y relaciones laborales – interpersonales se ubican en un nivel bajo de riesgo.

Si bien es cierto, la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk nos arrojó que el Riesgo psicosocial presenta una distribución normal porque es superior a 0, 05, la variable Burnout presentaba una distribución no normal pues su puntaje era de 0,002. Como se dijo antes esto es porque en los resultados de Burnout se encontró un abaja prevalencia del síndrome en la muestra. Si hubiésemos estudiado estrés el comportamiento de esa variable hubiese sido también normal. Pero de algo hay que estar seguros, es que se debe impenetrar el plan de intervención pues realizar

un abordaje desde la prevención es mucho más efectivo y menos costoso para la institución en relación a los efectos que tanto el estrés y burnout ocasionan a las organizaciones como el ausentismo laboral, los subsidios por enfermedad, los costos que generan los reemplazos, etc.

Es cierto que en Ecuador todas las instituciones que cuenten con más de 10 trabajadores está obligados a realizar la medición, el control y diagnóstico de los niveles de riesgo psicosocial, pero también es cierto que muchas cumplen sólo con el mero formalismo y no siempre implementan las sugerencias que los consultores les dan para el manejo y control de estos riesgos. Además, que esta misma normativa sólo permite el uso de instrumentos sugeridos por el Ministerio de Relaciones Laborales existiendo inclusive algunos que son ya validados internacionalmente. Hay que tener en consideración que esta multiplicidad de instrumentos responde también a los diferentes enfoques teóricos que existen al respecto.

Respecto al plan de intervención, tal como lo indica Bausela (2004), es un conjunto de acciones que se planifican de manera sistemática, sustentadas en necesidad que han sido detectadas previamente, orientas a metas y objetivos por cumplir, considerando para su diseño, elementos de orden psicosocial y sustentados en una teoría. Nos permite determinar los pasos que se van a seguir durante un período establecido para intervención, considerando aspectos individuales, grupales y organizacionales. Dichas actividades se pueden ir ajustando durante el desarrollo del proceso lo que permite ir mejorando su diseño. La mayoría de los autores indican que las etapas que debe contener un plan de Intervención psicosocial: La de diagnóstico, donde se realiza un análisis del contexto organizacional en este caso, se identifican necesidades, se levantan datos sociodemográficos; el Diseño, en el cual se establecen los objetivos, estrategias técnicas e instrumentos a utilizar así como el cronograma de tiempos de dichas actividades, los recursos y responsables de las mismas; La Ejecución, en la cual se monitorea el cumplimiento de las actividades, se evalúa el impacto y calidad de las mismas y finalmente; la Evaluación, donde se realiza el análisis de los resultados obtenidos.

VI. CONCLUSIONES

En este capítulo procederemos a dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación:

1. El plan de Intervención Psicosocial propuesto, tiene como objetivo prevenir y disminuir el síndrome de Burnout en los docentes de educación superior; el mismo que contempla actividades a aplicarse en el contexto organizacional con la finalidad de mejorar o cambiar las condiciones de trabajo. Así como actividades orientadas a mejorar las relaciones e interacciones de los grupos de trabajo con el objetivo de fortalecerlas y desarrollar habilidades sociales laborales. Además, considera de manera especial el desarrollo de recursos y estrategias de afrontamiento por parte de los docentes, que les permitirán hacer frente a las diferentes situaciones de manera adecuada. Este plan de intervención considera especialmente los riesgos psicosociales que en mayor medida afectan a los docentes de acuerdo a los datos obtenidos a través del instrumento aplicado.
2. En cuanto al nivel de Burnout presente en los docentes evaluados con el CESQT, arrojó una puntuación directa de 1,04 correspondiéndole ubicarse en el percentil 54 que indica un nivel medio del síndrome. El resultado por dimensión nos indica que existe un nivel bajo en Ilusión por el Trabajo, los docentes presentan bajas expectativas y deseos por alcanzar metas profesionales, su trabajo no le resulta motivador, su bajo nivel se asocia al incremento del síndrome. En la dimensión Desgaste Psíquico, presenta niveles medios, lo que evidencia el desgaste tanto mental y físico por las interacciones contantes con personas con las cuales deben interactuar para resolver problemas. La tercera dimensión que se considera al evaluar Burnout es la Indolencia, que en esta muestra se presenta en nivel medio, los docentes afectados presentan actitudes poco empáticas, negativas e inadecuadas, indiferentes y otros autores hasta las califican de cínicas hacia sus compañeros y alumnos. La cuarta dimensión, Culpa, se encuentra en el nivel medio, es decir se los puede ubicar dentro del perfil 1, donde los docentes presentan malestar y sentimientos propios de quienes padecen de

altos niveles de estrés, provocando ciertas incomodidades de forma moderada pero no sentimientos de culpa.

3. En cuanto a los factores de riesgo que inciden o previenen el síndrome de Burnout, de acuerdo a los datos obtenidos, observamos que aquellos que se ubican dentro de la dimensión Demandas del trabajo, se presentan con niveles altos de riesgo, es decir la condiciones de trabajo a la que están expuestos los docentes, la carga de trabajo, los horarios, el tipo de actividades que realizan, los altos niveles de concentración que requieren en el ejercicio de sus tareas son consideradas como aspectos de alerta que deben tenerse en cuenta al momento de desarrollar actividades que son parte del plan de intervención. Las dimensiones Control del tiempo y Relaciones familiares – personales puntúan niveles medios de riesgo, lo que nos obliga a revisar también aspectos como el trabajo en equipo, el locus de control, así como vincular aquellas demandas del trabajo que están interfiriendo en el espacio de la vida familiar y no le permiten al docente poder desarrollarse en espacios fuera del contexto de trabajo. Las dimensiones Remuneraciones o recompensas y la dimensión Relaciones Laborales e interpersonales, puntúan niveles de riesgo bajo, es decir hay que potencializarlas, pues los sujetos a pesar de todo perciben y valoran que se les cancele a tiempo y de manera justa por su trabajo y existe la posibilidad de crecer profesionalmente dentro de la institución, así como contar con el apoyo social de su equipo al momento de realizar tareas más complejas, la institución permite y promueve las relaciones interpersonales que son percibidas por ellos como favorables.

4. Los componentes que debe considerarse dentro del diseño del plan de intervención psicosocial, deben tener una mirada sistémica, holística, con abordaje multidisciplinar, que permita dotar de herramientas a los docentes tanto para el cuidado psicosocial, laboral y de salud. Tal como sustenta la teoría estructural de las organizaciones y que es el enfoque aplicado para la evaluación del Burnout.

5. A pesar de que la prueba de normalidad nos arrojó una distribución normal en los datos obtenidos en riesgo psicosocial y un comportamiento no normal en los de burnout ya que la prevalencia del síndrome es baja en los niveles altos, sí existe presencia de éste. Cabe recordar que los problemas psicológicos no pueden ser vistos de manera lineal o determinantes por una sola causa. Es válido el estudio porque al existir niveles altos, críticos y medios en la muestra, es seguro que ellos presentan ya prevalencia de estrés laboral en los diferentes niveles. Además, que no todas las personas expuestas a los mismos riesgos y en los mismos niveles pueden desarrollar estrés o burnout, debido a un aspecto importante que son los recursos que poseen los sujetos para hacer frente a las demandas del trabajo y a su orientación hacia la vida, o la manera en que ellos perciben las demandas, ya sea como riesgo u oportunidades.

VII. RECOMENDACIONES

1. Los Docentes que forman parte de los centros de educación superior, son los llamados a fortalecer los procesos de investigación, por tanto deberían ser más abiertos y participativos al momento de solicitarles su colaboración para determinar la situación actual de problemas como éste que se ha pretendido estudiar, que puedan reflejar la realidad de los riesgos psicosociales a los cuales se enfrentan y tomar las acciones correctivas necesarias que tienen como fin último el cuidado de su salud ocupacional y mejorar su calidad de vida laboral.
2. Profundizar en el estudio del estrés y burnout no sólo en la planta docente sino también al personal administrativo y conocer sus niveles de afectación en la calidad educativa, analizando además el impacto en el desempeño laboral y la calidad de vida. Aplicando instrumentos específicos para cada actividad laboral.
3. Corregir las limitaciones que tuvo la investigación, como el tipo de muestra utilizado pues no es posible una generalización de los resultados que sea representativa a la población estudiada, sino más bien una aproximación del fenómeno estudiado al grupo de estudio. Para lo cual, en futuras investigaciones, se sugiere incrementar el tamaño de la muestra y la relación del Burnout con otras variables, para así poder actuar ante los primeros indicios de la existencia del síndrome.
4. El plan de intervención propuesto, queda abierto a observaciones y discusión por parte de expertos en la práctica de diagnóstico y evaluación de riesgo psicosocial con el fin de mejorar aspectos que vayan en beneficio de la población Docente.

VIII. PROPUESTA

8.1. Título de la propuesta.

Plan de intervención psicosocial para prevenir y disminuir el Burnout en docentes de educación superior, Guayaquil 2021.

8.2. Fundamentos de la propuesta.

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se procede a proponer un Plan de intervención psicosocial para prevenir y disminuir el Burnout en docentes de educación superior, para una institución en la ciudad de Guayaquil. Para su desarrollo se precisa fundamentar teóricamente lo que es un plan de intervención psicosocial, así como la importancia de trabajar en las instituciones educativas el síndrome de Burnout.

Es bien conocido que las enfermedades psicosociales con mayor índice de crecimiento en los últimos años es el estrés y el síndrome de Burnout, de acuerdo a los informes que año a año publica la Organización Internacional del Trabajo. En Ecuador, si bien es cierto, existe la obligatoriedad de acuerdo a lo que expresa nuestra Carta Magna, de garantizar que el trabajo genere bienestar general y que se desarrolle en un lugar digno, no siempre se cumple o se lo hace a medias.

Es por esto que en junio del 2017 se firma el Acuerdo Ministerial No. 82 Normativa Erradicación de la Discriminación en el Ámbito Laboral, en el cual no sólo se garantiza la igualdad de oportunidades para el acceso al trabajo, sin importar edad, género, preferencia sexual, etc.; sino que además el Art. 9, establece la obligatoriedad de que toda institución con más de 10 trabajadores deberá implementar un programa de prevención de riesgos psicosociales y además garantizar una cultura de no discriminación e igualdad de oportunidades en el campo laboral. La evaluación de riesgos psicosociales debe ser sistemática, periódica, con el fin de precautelar la salud de los trabajadores.

Se entiende como riesgo psicosocial a aquellas condiciones presentes en los contextos laborales y relacionados directamente con la organización, la realización de la tarea, al contenido del trabajo a realizar y que al estar expuestos por períodos

de tiempo largos y recurrentes causan afectaciones a la salud de los colaboradores. En este sentido, en las instituciones educativas, específicamente los centros de educación superior, deben garantizar la calidad académica y la formación de profesionales listos y capacitados para atender las necesidades sociales. Entre las diversas profesiones asistenciales que son las más afectadas por este Síndrome, la docencia es una de las que en particular tienen niveles altos de afectación; pues a más de las actividades propias del ejercicio docente, se le suman tareas de tipo administrativo y de asesoría, las mismas que muchas veces deben ajustarse a procedimientos rígidos y burocráticos, dejando poca libertad de acción para su desarrollo.

Un plan de intervención Psicosocial busca la participación activa de los sujetos beneficiarios en la resolución de problemáticas presentes en el centro de trabajo que inciden de una u otra forma sobre la realización del mismo y los procesos psicológicos que en ellos se generan y que afectan la salud; con un abordaje desde aspectos organizacionales, grupales e individuales, teniendo en cuenta las bases de la intervención psicosocial.

Se define a la intervención psicosocial de acuerdo a Rizzo (2009) como un proceso que se orienta y dirige a desarrollar las capacidades de los sujetos, considerando los aspectos psicológicos y sociales que median en las interacciones individuales, grupales y organizacionales en los contextos laborales, con la finalidad de que puedan afrontar y resolver las problemáticas presentes y lograr los cambios en ellos; pudiendo de esta manera desarrollar los recursos necesarios para hacer frente a situaciones que provoquen estrés y frenen el desarrollo del Burnout.

De acuerdo a Blanco & Valera (2011), la intervención psicosocial tiene como objetivo, enfocarse a disminuir y prevenir situaciones de riesgo, tanto de tipo personal como social, a partir del desarrollo de acciones que se enfoquen a solucionar problemas concretos que afecten a los sujetos de manera individual, a los grupos y comunidades, en este caso la organización.

La intervención psicosocial surge de la psicología social y busca principalmente, actuar en la modificación de la conducta de las personas y de aquellos elementos

nocivos presentes en su entorno, con el fin de mejorar la calidad de vida de los sujetos, otorgando bienestar y desarrollo psicológico tanto a las personas como en sus relaciones sociales y laborales.

Dentro del entorno laboral esta acción requiere de una serie de estrategias de tipo psicológica que se enfocan en la orientación y acompañamiento de aquellas problemáticas psicosociales determinadas en el diagnóstico contextual inicial, revisando aquellos procesos derivados de las interrelaciones del individuo – organización, individuo – individuo e individuo – grupo.

De acuerdo al modelo de Mayo y La France, citado por Blanco & Valera (2011), este plan de intervención psicosocial debe considerar etapas o fases que se resumen en:

1. Diagnóstico del contexto: Donde se van a determinar los problemas sociales y de la organización que afectan al grupo de estudio. Se describe a la población, se detectan los problemas psicosociales que en nuestro caso, están vinculados a los riesgos y factores de riesgo del contexto organizacional, se analizan las problemáticas y se establecen las prioridades de intervención.
2. El diseño, ejecución y supervisión: En la cual se establecen objetivos, estrategias, recursos y la organización de las actividades de intervención, enfocados en procesos de desarrollo social de los grupos de trabajo, de bienestar social y laboral y mejorar la calidad de vida tanto de manera individual y del grupo.
3. La diseminación de la intervención: que no es otra cosa que la socialización y retroalimentación de los resultados obtenidos en el diagnóstico y las actividades programadas.
4. Evaluación final: en la que se mide el impacto, el cambio del grupo con el cual se trabajó, los cambios en el contexto y el desarrollo de capacidades individuales y grupales para manejar los problemas.

De acuerdo a Bausela (2004), siguiendo esta misma línea, nuestra propuesta plantea 4 fases que difieren un poco en sus divisiones más no en su contenido y acción:

1. Diagnóstico: Evaluación y determinación de los problemas presentes en la organización que influyan en el desarrollo del Burnout.
2. Diseño: Establecimiento de estrategias y actividades orientadas a la prevención y disminución del Burnout.
3. Ejecución: Desarrollo y control de las actividades programadas y evaluación de impacto inicial.
4. Evaluación: Impacto del establecimiento y desarrollo de estrategias, así como el desarrollo de habilidades y competencias tanto a nivel grupal como individual.

8.3. Objetivos de la propuesta.

Objetivo general.

Contribuir en el desarrollo de habilidades individuales y grupales de los miembros de la organización, para hacer frente a situaciones que incidan en el desarrollo del síndrome de Burnout; así como en la generación de estrategias de nivel organizacional que mitiguen los factores de riesgo generadores del síndrome.

Objetivos específicos.

Identificación de las características el contexto organizacional y sus necesidades.

Establecer estrategias, objetivos, técnicas e instrumentos; así como los tiempos, recursos y responsables de las actividades a desarrollar.

Diseñar un cronograma de cumplimiento de actividades, evaluación de impacto y calidad.

8.4. Descripción de la propuesta.

El plan de intervención psicosocial contempla 3 áreas de trabajo. En primera instancia, se trabajará sobre los aspectos organizacionales que inciden tanto para el desarrollo como para evitar el síndrome de burnout. En este sentido, es importante el fortalecimiento de la cultura organizacional, mantener y elevar los niveles de satisfacción de los trabajadores y el desarrollo del liderazgo; todos estos como aristas principales de la acción organizacional.

Relacionado al punto anterior, pero que tiene impacto tanto en las otras dos dimensiones de trabajo como son los grupos y la persona, se debe analizar las cargas y ritmos de trabajo, así como un programa de implementación de pausas activas para que los colaboradores tomen un descanso breve entre la jornada de trabajo, lo que le permitirá retomar sus labores con mayor concentración y relajación. En la dimensión de trabajo de los grupos, el fortalecimiento de la comunicación y trabajo en equipo y el desarrollo de equipos de trabajo de alto rendimiento, permitirá que las relaciones interpersonales se fortalezcan y se desarrolle el apoyo social.

A nivel personal - individual, se establecerá un programa para el manejo del estrés, recordando que éste es el primer paso para el burnout. Este programa tiene como objetivo desarrollar y potencializar habilidades personales de los sujetos para hacer frente a situaciones estresantes, así como el reconocimiento y aplicación de las estrategias de afrontamiento más adecuadas para enfrentar las diversas situaciones de la vida tanto laboral como personal. Todas estas actividades que contempla de manera macro el plan, deben desarrollarse en un promedio no menor de 6 meses y evaluarse al término de cada actividad y luego al finalizar cada etapa o dimensión de trabajo.

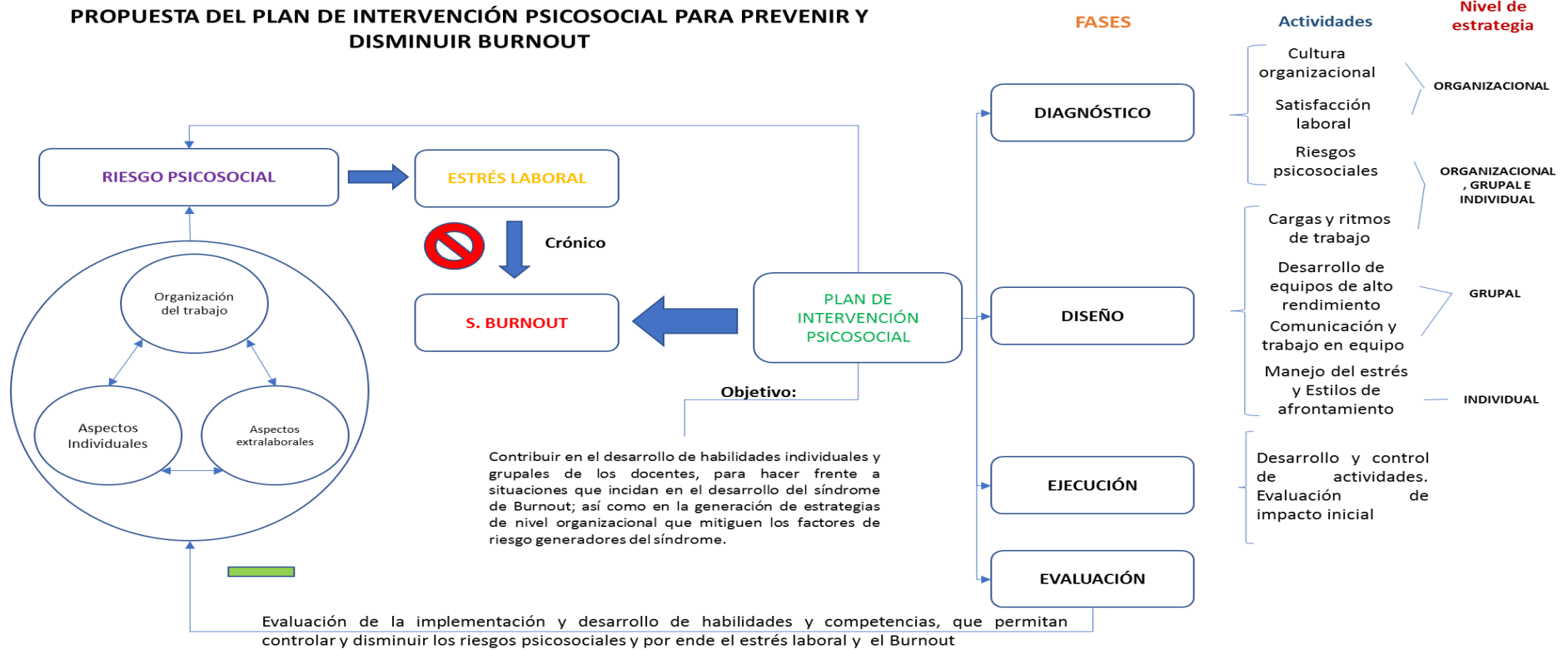
Al contemplar el programa una serie de talleres, éstos deben evaluar el impacto inmediato y posteriormente evaluar el efecto tanto a nivel personal como

organizacional, teniendo como instrumento la evaluación de desempeño, misma que debe ser revisada y ajustada considerando objetivos reales y factibles. Todos y cada uno de estos programas y actividades que serán parte del plan tienen interrelación e interdependencia; pues, se considera a la organización como un sistema en el que todos sus elementos se relacionan de manera activa y dependen entre sí para el funcionamiento óptimo del mismo.

8.5. Diseño gráfico de la propuesta.

Figura 28

Propuesta del Plan de Intervención Psicosocial Para la Prevención y Disminución del Burnout en Docentes de Educación Superior



Nota: Elaborado por Verdesoto Bernal Narcisa de Jesús

8.6. Fases y actividades de la propuesta.

El plan de intervención psicosocial para prevenir y disminuir Burnout en docentes de Educación superior, tiene su base en la teoría de sistemas organizacionales y la teoría estructural. Pues, por un lado, considera a la organización como un sistema que está en constante dinámica de interrelación e interdependencia con los elementos que lo componen y con aquellos del macro y microambiente organizacional. Por otro, desde la teoría estructural, se explica la influencia de aspectos organizacionales, interpersonales e individuales, en la falta de equilibrio que percibe el sujeto entre las demandas y su capacidad de respuesta y que inciden en la etiología del Burnout, como lo menciona Martínez (2010).

El tiempo de desarrollo de todas las fases del plan se estima en 6 meses, en el cual se incluye no sólo la ejecución de las actividades sino también el diagnóstico inicial, los informes de los diagnósticos, la retroalimentación a las autoridades y participantes, etc., luego de ese tiempo se sugiere que al finalizar el semestre o año posterior a la realización de la propuesta. Se realice la evaluación final de los logros obtenidos.

Tomando de guía a Bausela (2004), se establecen las líneas base de la propuesta en sus diferentes fases que incluyen las actividades a realizar:

Fase de Diagnóstico y actividades que la componen:

Esta corresponde la primera fase del plan, en el que se realiza el diagnóstico de las necesidades de los Docentes, de aspectos contextuales y se levanta información de datos sociodemográficos. La mayor parte de las actividades a realizar corresponde a las estrategias de nivel organizacional en esta etapa.

Una primera parte del diagnóstico de necesidades se ha realizado previa y parcialmente a través de la identificación de los riesgos psicosociales. Esta actividad se enmarca dentro de las estrategias de tipo organizacional, grupal e individual, tiene como objetivo la identificación de los riesgos psicosociales presentes en el contexto laboral y que inciden de manera negativa en el personal

docente. La finalidad es poder proponer una serie de actividades que permitan controlar, mitigar su impacto y nivel de afectación tanto para la organización como para los colaboradores; por lo tanto, se sugiere reevaluar los riesgos incluyendo a la totalidad de la población Institucional, pues sólo existe información de sólo un aparte de ella.

La información sobre los datos sociodemográficos, también ha sido levantada parcialmente en la primera fase del estudio que sirve de base a este plan de intervención. De igual forma, se sugiere el levantamiento de la información de todo el personal que será parte de las actividades a desarrollar. Esta puede incluirse en la nueva evaluación de riesgo psicosocial.

Dentro de las estrategias que van enfocadas a nivel organizacional, se plantean 2 actividades fundamentales, que nos permitirán tener una radiografía de la organización y su dinámica, así como de los elementos fuertes que la caracterizan.

El Diagnóstico de la cultura organizacional nos permitirá obtener información de aquellos aspectos esenciales dentro de la organización como lo son los valores, el nivel de coordinación, el clima, la confianza, las percepciones y creencias que existen en relación a la institución; que se manifiestan y expresan en distintos niveles a través del lenguaje, la manera como interactúan los colaboradores, los comportamientos y la estructura del poder que existe en y que influyen directamente en el funcionamiento del centro de educación superior. Conocer con claridad sobre el tipo de cultura organizacional presente, nos permite tomar decisiones respecto a las mejores estrategias que podemos emplear y aquellos elementos de ella que conviene desechar, fortalecer o renovar.

Otra actividad de diagnóstico en esta fase, corresponde al de la Satisfacción Laboral, la misma que nos proporciona medir aquellos aspectos de las condiciones laborales y organizacionales que influyen en el rendimiento del colaborador cuando este está satisfecho, algunas de sus dimensiones inclusive se pueden utilizar para contrastar algunos resultados de la evaluación de riesgo psicosocial. Los niveles de satisfacción influyen directamente en el desempeño laboral.

Cabe recalcar que en esta fase de diagnóstico está orientada fundamentalmente a levantar las necesidades de los docentes, pues es a quienes va dirigido el plan y las actividades que posteriormente detallaremos. Pero, muchos de estos resultados también se utilizarán para diseñar un programa que se encamine a cambiar, modificar o reforzar elementos de la organización y que beneficia también al colaborador.

Fase de Diseño y actividades que la componen:

En esta fase corresponde determinar las actividades más puntuales orientadas a disminuir y prevenir el síndrome de burnout, las técnicas a emplearse, los tiempos de ejecución, los responsables y la evaluación de las actividades que se desarrollen.

La primera actividad es el estudio de cargas y ritmos de trabajo, la misma que tiene como objetivo evaluar si existe sobrecarga de trabajo, claridad de rol, ambigüedad y conflicto del mismo. Así como proponer de acuerdo a sus resultados una redistribución de tareas de ser el caso y un periodo de pausas activas para los colaboradores, considerando el nivel de carga física o mental de sus actividades. Esta actividad se incluye dentro de aquellas estrategias de nivel organizacional, grupal e individual, pues el impacto de sus resultados influye en esas 3 dimensiones.

La segunda actividad propuesta está relacionada al desarrollo de equipos de alto rendimiento, la misma que forma parte de la estrategia a nivel grupal pero que impacta directamente también a nivel individual. Para su desarrollo se utilizará el taller práctico sustentado en el enfoque cognitivo conductual, el mismo que deberá ser realizado en por lo menos 3 sesiones de 3 horas cada uno y un período de evaluación posterior. Su importancia radica en que el logro de los objetivos de un área, departamento o sección se logran de manera más eficiente, efectiva y eficaz ya que los miembros que lo componen integran y potencializan sus experiencias, conocimientos, habilidades y destrezas hacia un punto en común y luchan juntos por lograrlo. Impacta además en el desarrollo y fortalecimiento del apoyo social dentro de los colaboradores y eleva los niveles de motivación. El enfoque cognitivo

conductual tiene como premisa estar en el aquí y en el ahora, reaprendiendo conductas a partir del conocimiento de nuevas alternativas o formas más sanas y funcionales para la vida del sujeto.

La tercera actividad es fortaleciendo la comunicación y el trabajo en equipo, sustentada también en el enfoque anterior y realizada a través de talleres teórico prácticos. Tiene como objetivo mejorar los procesos de comunicación entre los equipos de trabajo para mejorar el logro de objetivos. Esta actividad viene a complementar la descrita anteriormente.

La cuarta actividad propuesta, se deberá desarrollar en mínimo 6 sesiones. En ella se orienta al manejo del estrés, a la identificación de estilos de afrontamiento y al desarrollo de estrategias de afrontamiento. De la misma forma debe ser un taller teórico práctico en el cual se enseñarán a los participantes, técnicas para el manejo de estrés y su aplicación. En un segundo momento, se desarrollará el taller de estilos y estrategias de afrontamiento, cuyo objetivo es que logren identificar de qué manera perciben y reaccionan ante ciertas situaciones no sólo presentes en la vida laboral sino también personal. Estos conocimientos deberán ser luego puestos en práctica y buscan desarrollar ciertos recursos y formas de actuación que les permitirán desenvolverse y hacer frente a diversas situaciones y demandas del campo laboral y personal.

Respecto a los tiempos y fechas en las que se ejecutarán las actividades, éstas serán coordinadas con los directivos del centro de estudios, así como los responsables de la coordinación interna, logística y manejo de los recursos que se necesiten.

Aquí se considera también el diseño de la evaluación de impacto de cada actividad propuesta la misma que se debe tomar al final de cada taller.

Fase de Ejecución y actividades que la componen:

En esta fase se desarrollan las actividades diseñadas y previamente organizadas siguiendo un cronograma pre establecido. Luego de cada actividad se realiza la

evaluación de impacto de las actividades y la calidad de los mismos; la misma que generará un reporte previo de lo que podemos esperar en los próximos meses respecto a la aplicación de los conocimientos, como también nos retroalimenta sobre la técnica y contenido empleado en el desarrollo de cada actividad.

Fase de Evaluación y actividades que la componen:

Corresponde a la fase final del plan, que tiene como objetivo determinar si las actividades diseñadas y ejecutadas han cumplido con los objetivos planteados. Aquí se medirán los niveles de habilidades y competencias que hayan desarrollado los sujetos y que pueden ser contrastadas también con la evaluación del desempeño, los registros de ausentismo laboral, entre otros.

La validación de la propuesta del Plan de intervención psicosocial para prevenir y disminuir Burnout en Docentes de Educación Superior, se realizó por medio del criterio de expertos, quienes debían evaluar el contenido e impacto de la misma. La selección de los expertos se sustentó en su grado académico de Doctor en el campo de la educación y con experiencia en procesos relacionados a este.

REFERENCIAS

- Abarca, C., Ramírez, L., & Caycho, T. (2019). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios*, 9(2), 30–45. <https://doi.org/10.17162/au.v10i2.438>
- Ander-Egg, E., & Aguilar-Idañez, M.-J. (2005). *Como Elaborar Un Proyecto* (LUMEN-HVMANITAS (ed.)). <http://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Como-elaborar-un-proyecto-2005-Ed.18-Ander-Egg-Ezequiel-y-Aguilar-Idañez-MJ.pdf.pdf>
- Ávila, A. (2020, January). Las organizaciones como sistemas sociales complejos. *Revista Integración Académica En Psicología*, 8. <https://integracion-academica.org/vol1numero2-2013/25-las-organizaciones-como-sistemas-sociales-complejos>
- Bausela, E. (2004). Modelos de orientación e intervención psicopedagógica; modelo de intervención por programas. *Revista de Psicología y Pedagogía*, 3(2), 201–216.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (P. EDUCACIÓN (ed.); Tercera).
- Blanco, A., & Valera, S. (2011). Los fundamentos de la intervención psicosocial. In Pentrice Hall (Ed.), *Intervención Psicosocial* (Issue 1, pp. 1–59).
- Calla, K. (2018). Desempeño profesional en relación con el Síndrome de Burnout de los docentes desde la percepción de los estudiantes de maestría de la escuela de postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. *INNOVA Research Journal*, 3(10.1), 88–101. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.1.2018.836>
- Calzaretta, A., Varela, L., & Macia, F. (2010). El Estudio de la Percepción del Riesgo y Salud Ocupacional : Una Mirada desde los Paradigmas de Riesgo. *Ciencia & Trabajo*, July, 243–250. https://www.researchgate.net/publication/44204605_El_Estudio_de_la_Percepcion_del_Riesgo_y_Salud_Ocupacional_Una_Mirada_Desde_los_Paradigmas_de_Riesgo
- CONCYTEC. (2018). *Reglamento De Calificación, Clasificación Y Registro De Los Investigadores Del Sistema Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT*. Journal of Chemical Information and

Modeling.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

- Flor, R. (2021). Estrategia de Afrontamiento para Reconocer Síntomas Primarios del Síndrome de Burnout del Sistema Educativo - Ecuador. 2020 [CÉSAR VALLEJO]. In *Repositorio UCV*.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Fuentes, M. (1997). *La intervención psicosocial: su implementación a través de programas de entrenamiento en el ámbito laboral*. 14(2), 179–191.
- Gallardo-López, J., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1–20. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- García, A., Escorcía, C., & Perez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65–126. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Garrido, M. P. (2015). *Teoría del aprendizaje social de Bandura*. Eduactiva, Red Social. <https://redsocial.rededuca.net/teor-del-aprendizaje-social-de-bandura>
- Gil-Monte, P. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*.
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M., & Núñez-Román, E. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 21(1–2), 107–123. <http://europe>.
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo Title: A review of models and theoretical perspectives to study of professional burnout*. 15, 261–268.
- Gil-monte, P., Unda, S., & Sandoval, J. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos. *Salud Mental*, 32(3), 205–214.
<https://www.redalyc.org/pdf/205/20555522001.pdf>
- Gil Monte, P. R. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de

- burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Psicología Científica. Om*.
<https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/MSCG-16/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/lecturas/psicologia-el-sindrome-de-quemarse-por-el-trabajo-%28sindrome-de-burnout%29-aproximaciones-teor.pdf>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). Metodología de la investigación. In McGraw Hill (Ed.), *Metodología de la investigación* (Quinta). <http://www.casadellibro.com/libro-metodologia-de-la-investigacion-5-ed-incluye-cd-rom/9786071502919/1960006>
- Ibarra, M., Erazo, P. A. ., & Gallego, F. A. (2019). Síndrome de Burnout en profesoes de educación superior de Manizales - Colombia. *Revista de Investigaciones UCM*, 18(32), 69–83. <https://doi.org/10.22383/ri.v18i32.114>
- Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *PSICOLOGÍA DESDE EL CARIBE*, 31–46.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21345152003>
- Lozada Balderrama, V. (2010). Síndrome de quemarse por el trabajo en un hospital de tercer nivel de la Ciudad de México . Burnout. [Instituto Politécnico Nacional]. In *Repositorio Instituto Politécnico Nacional* (Issue 1).
https://www.researchgate.net/publication/301651317_Sindrome_de_quemars_e_por_el_trabajo_en_un_hospital_de_tercer_nivel_de_la_Ciudad_de_Mexico
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 42–80.
<https://doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Martinez Royert, J. C., Regino, Y. B., & Diaz, M. S. V. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una Institución Educativa oficial de Sincelejo 2016. *Salud Uninorte*, 33(2), 118–128.
<https://saintleo.idm.oclc.org/login?url=https://search.proquest.com/docview/1984314007?accountid=4870>
- Menghi, María S; Rodriguez, Lucas M; Oñate, M. E. (2019). Diferencias en los valores de las dimensiones del burnout en educadores con y sin síntomas o problemas de salud. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 179–197.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.338>

- Moreno M., M. de los Á. (2021). Factores Psicosociales en Docentes que realizan teletrabajo en la Unidad Educativa Teodoro Kelly - Durán- Ecuador [Universidad César Vallejo]. In *Universidad Cesar Vallejo*.
<http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Muñoz, C. F., Correa, C. M., & Matajudios, J. F. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primera infancia Burnout. *Revista ESPACIOS*, 41(37), 145–158. <https://www.revistaespacios.com>
- Poma M., E. (2020). Factores sociodemográficos y laborales asociados al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio digital Universidad César Vallejo*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48285%0Ahttp://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44651>
- Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo"(SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117–125.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>
- Ramírez, J., Mora, A., & Hernández, M. (2020). Comparación de los niveles de burnout (quemarse por el trabajo), actividad física, somatización y variables sociales, en docentes de diferentes modalidades de educación secundaria en Costa Rica. *Espacios En Blanco, Revista de Educación*, 1(30), 129–146.
<https://doi.org/https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-268>
- Rizzo, A. A. (2009). APROXIMACIÓN TEÓRICA A LA INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL. *Revista Electrónica de Psicología Social «Poiésis»*, 17(1994), 1–6. <https://core.ac.uk/download/pdf/268189089.pdf>
- Saborio, L., & Hidalgo, L. (2015, March). Revisión bibliográfica Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica -Edición Virtual*, 32(1).
- Sánchez-Vidal, A., & Morales Díaz, J. F. (2002). Acción psicologica e intervención psicosocial [Psychological action and psychosocial intervention]. *Acción Psicológica*, 1(1), 11–24. <https://doi.org/10.5944/ap.1.1.538>
- Schober, P., Boer, C., & Schwarte, L. A. (2018). Correlation coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia and Analgesia*, 126(5), 1763–1768. <https://doi.org/10.1213/ANE.0000000000002864>

- Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Tonon, G. (2003). CALIDAD DE VIDA Y DESGASTE PROFESIONAL. Una mirada del Síndrome de Burnout. In *CALIDAD DE VIDA Y DESGASTE PROFESIONAL. Una mirada del Síndrome de Burnout* (pp. 36–87).
- Vargas, Z. (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155–165. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i1.538>
- Villasís-Keever, M., & Miranda-Navales, M. (2016). El protocolo de investigación IV : las variables de estudio. *Revista Alergia México*, 63(3), 303–310. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755025003.pdf>
- Vinueza, C., Barreno, E., & Flores, C. (2020). Burnout en docentes de un Instituto Tecnológico Agronómico. *CienciAmérica*, 9(4), 91. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i4.349>
- Zavala, M., & Castañeda, S. (2014). Fenomenología de agencia y educación. Notas para el análisis del concepto de agencia humana y sus proyecciones en el ámbito educativo. *Magister*, 26(2), 98–104. [https://doi.org/10.1016/s0212-6796\(14\)70024-6](https://doi.org/10.1016/s0212-6796(14)70024-6)

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES (RELACIONADO CON EL MARCO TEÓRICO)

Autor(a):		PS. NARCISA DE JESÚS VERDESOTO BERNAL			
Variables	Definición Conceptual .- De preferencia definiciones nominales y descriptivas de la variable.	Definición Operacional .- Proceso en la cual se transforma la Variable, de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles.	Dimensiones.- Se define como las características subdivididas de la variable.	Indicadores.- Es la propiedad de la variable susceptible de ser medida.	Ítem / Instrumento
V. Independiente Plan de intervención Psicosocial	Bausela (2004) citando a Rodríguez et al.(1990) como una serie de acciones planificadas de manera sistemática, basadas en necesidades previamente detectadas y que se orientan a metas u objetivos a cumplir, considerando aquellos elementos de orden psicosocial y sustentados en una teoría.	instrumento que permite establecer los pasos que deberemos seguir durante el período establecido para la intervención y que contempla los aspectos individuales, grupales y organizacionales. Tiene la ventaja de ser adaptable pues se puede ir ajustando a medida del desarrollo del proceso lo que permite ir mejorando su diseño	Diagnóstico	Datos de sociodemográficos, características del contexto organizacional, identificación de necesidades	Istas 21, resultados de instrumento anterior, análisis de entrevista, plan de intervención
			Diseño	misión, visión, objetivos, estrategias, técnicas e instrumentos a emplear, cronograma de tiempos, recursos y responsables, evaluaciones de las actividades	Plan de intervención
			Ejecución	cronograma de cumplimiento de actividades y evaluación de impacto y calidad	Plan de intervención
			Evaluación	análisis de resultados obtenidos en las actividades	Plan de intervención

Variables	Definición Conceptual .- De preferencia definiciones nominales y descriptivas de la variable.	Definición Operacional .- Proceso en la cual se transforma la Variable, de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles.	Dimensiones.- Se define como las características subdivididas de la variable.	Indicadores.- Es la propiedad de la variable susceptible de ser medida.	Ítem / Instrumento
V. Dependiente Síndrome de Burnout	Gil-Monte y Peiró, citado por Quiceno y Vinaccia (2007) definen al Síndrome de Burnout como “una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales” (p.119). .	El burnout contempla variables de tipo organizacional, personal y estrategias de afrontamiento. Su respuesta la estrés laboral crónico implica una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias. En otras palabras, maneja las 3 dimensiones de Maslach, las redefine y agrega 1 dimensión más que es la culpa.	Ilusión por el trabajo	Motivación y satisfacción por alcanzar objetivos, autoeficiencia profesional	CESQT : 1,5,10,15 y 19
			Desgaste Psíquico	Agotamiento emocional y físico	CESQT : 8,12,17 y 18
			Indolencia	Actitudes negativas, indiferencia, cinismo, falta de empatía. (despersonalización)	CESQT : 2,3,6,7,11,y 14
			Culpa	Sentimiento de culpa por las actitudes negativas o por el comportamiento inadecuado	CESQT : 4,9,13,16 y 20

Anexo 2: Cuestionario CESQT, para medir Burnout

CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (CESQT)

A continuación, hay algunas afirmaciones en relación a su trabajo y sobre las consecuencias que se derivan de esa relación para usted como profesional y como persona. Piense con qué frecuencia le surgen a usted esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación. Para responder rodee con un círculo la alternativa (el número) que más se ajusta a su situación:

	0	1	2	3	4
	Nunc	Raramente:	A veces:	Frecuentemen	Muy
	a	algunas	algunas	te: algunas	frecuentemente
		veces	veces	veces	:
		al	al mes	por semana	todos los días
		año			
1) Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2) No me apetece atender a algunos colaboradores.	0	1	2	3	4
3) Creo que muchos colaboradores son insoportables.	0	1	2	3	4
4) Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5) Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6) Creo que los familiares de los colaboradores son unos pesados.	0	1	2	3	4
7) Pienso que trato con indiferencia a algunos colaboradores.	0	1	2	3	4
8) Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
9) Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10) Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4

11) Me apetece ser irónico/a con algunos colaboradores.	0	1	2	3	4
12) Me siento agobiado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
13) Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
14) Etiqueto o clasifico a los colaboradores según su comportamiento.	0	1	2	3	4
15) Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16) Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17) Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18) Me siento desgastado/a emocionalmente.	0	1	2	3	4
19) Me siento ilusionado/a por mi trabajo.	0	1	2	3	4
20) Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0	1	2	3	4

Anexo 3: Cuestionario CESQT, para medir Burnout

Datos demográficos

Sexo

Hombre Mujer

Edad

Menos de 26 años Entre 26 y 35 años Entre 36 y 45 años
 Entre 46 y 55 años Más de 55 años

Estado Civil

Soltero Casado Unión Libre Divorciado
 Separado Viudo

¿Tiene Cargas familiares?

No de 1 a 3 4 o más

Nivel de educación

3er Nivel Maestría Doctorado

Tiempo de trabajo en la Institución

De 2 a 5 años De 5 a 10 años Más de 10 años

Tipo de contrato

Ocasional – Tiempo completo Ocasional Tiempo parcial
 Nombramiento – Tiempo Completo Nombramiento – Tiempo parcial
 Otro _____

Cargo / área

Tiene personal a su cargo

Si NO Cuántos _____

Anexo 4: Cuestionario para identificar factores de riesgo que inciden o previenen el desarrollo del Síndrome de Burnout

Cuestionario para identificar factores de riesgo que inciden o previenen el desarrollo del síndrome de Burnout

Lea detenidamente los siguientes enunciados, en este cuestionario se determinan aquellos factores que resultan favorecedores para la prevención y disminución del síndrome de Burnout. No hay respuesta buena o mala; se le solicita:

Ser lo más honesto posible, seleccione sólo una opción de respuesta por ítem y no deje ningún ítem sin contestar. La escala de respuesta va de 1 a 5, donde 1 es siempre y 5 es nunca. La información es totalmente anónima, pero para datos de comparación, se solicita además llenar el primer apartado de datos sociodemográficos.

Muchas gracias por su colaboración

Nº	Pregunta	Siempre 1	Casi siempre 2	Algunas veces 3	Casi nunca 4	Nunca 5
1	Mi espacio de trabajo es adecuado para realizar mis funciones					
2	Cuento con todos los equipos e insumos necesarios para realizar de manera óptima todas mis actividades					
3	La climatización e iluminación de mi espacio de trabajo es adecuada					
4	Las actividades a mi asignadas me demandan más tiempo que el estipulado en mis horas laborales					
5	Puedo cumplir con todas mis actividades en las jornadas laborales					
6	Mi jornada de trabajo me permite compartir adecuadamente el tiempo con mi familia y amigos					
7	El tipo de actividades que realizo, me obliga a estar frecuentemente en contacto con los usuarios internos y externos de la institución (estudiantes, docentes, personal administrativo)					
8	Atiendo y resuelvo situaciones difíciles y de violencia en mi trabajo					
9	Se me permite expresar mi estado de ánimo, tristeza o enfado mientras atiendo a los estudiantes					
10	Los estudiantes presentan situaciones relacionadas a estado de salud física o mental, que yo debo resolver.					
11	Mis actividades requieren que esté siempre concentrado					
12	Mi trabajo demanda mucho esfuerzo mental					
13	Puedo realizar pausas activas durante mi jornada laboral					
14	Cuando termina mi jornada, no dejo de pensar en mi trabajo					
15	Mi trabajo me permite atender mis situaciones de tipo personal					
16	Me siento profesionalmente realizado en mi trabajo					
17	Recibo mi paga a tiempo y de acuerdo a la ley					
18	Recibo lo justo por las actividades que realizo y las demandas que hace la institución sobre mi trabajo					
19	La institución me brinda posibilidades de desarrollo profesional					
20	Las sugerencias que doy para mejorar mi trabajo son escuchadas					
21	Tengo libertad de aplicar y desarrollar mis conocimientos en el desarrollo de mis actividades					
22	Puedo aprender cosas nuevas en mi trabajo					
23	Me capacitan constantemente para realizar mejor mis actividades					
24	Si yo pago mis capacitaciones, la institución me da permiso para asistir a ellas.					
25	Sé con claridad cuáles son mis funciones					
26	Sé el grado de libertad que tengo para decidir sobre mis actividades					
27	Conozco claramente los objetivos a lograr en mi trabajo					
28	Conozco con claridad cuál es el procedimiento a seguir si se me presenta algún inconveniente en el desarrollo de mis actividades					
29	Existe un buen ambiente de trabajo en la institución					

30	Cuando existen diferencias con los compañeros, estos se resuelven de manera respetuosa					
32	Recibo apoyo de mis compañeros de trabajo cuando no puedo realizar una actividad					
32	Formas grupos de trabajo para realizar actividades, estas logran su objetivo					
33	Recibo apoyo y soy escuchado por mi jefe inmediato					
34	Las tareas que se asignan, son de manera equitativa dentro del grupo de trabajo					
35	Recibo información oportuna de las actividades que debo realizar					
36	El trato de mis superiores es siempre respetuoso					
37	Soy escuchado por mis compañeros cuando realizo alguna propuesta que mejore nuestras relaciones					
38	La institución permite las relaciones informales entre compañeros de trabajo (amistad, camaradería) ⁹					
39	La institución promueve actividades de integración para fortalecer las relaciones laborales entre compañeros					
40	Se me hace fácil movilizarme de casa al trabajo y viceversa					
41	El tiempo que tomo en movilizarme a la institución se considera aceptable					
42	Cuento con una vivienda se ubica en una zona segura que me permite descansar en total tranquilidad					
43	Después de mi jornada laboral, me queda tiempo para salir a resolver asuntos personales					
44	Fuera de mis actividades laborales, cuento con el tiempo suficiente para disfrutar de mi familia					
45	Mis amigos me escuchan cuando tengo dificultades					
46	La relación con mis familiares se puede calificar como buena y adecuada					
47	Los problemas familiares me impiden concentrarme en el trabajo					
48	Me desgasto mucho mentalmente pensando en los problemas que tengo con mi familia o amigos.					
49	Siento que por el tipo de trabajo que realizo, me alejo de mi familia y amigos					
50	Siento que no puedo cubrir con todas las obligaciones que tengo en casa					

Anexo 5: Validaciones de expertos.



FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN: "PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA LA PREVENCIÓN Y DISMINUCIÓN DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, GUAYAQUIL 2021"

Doctorante: Verdesoto Bernal, Narcisca de Jesús - ORCID: 0000-0001-7183-2881)

Indicadoras	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.
		0	5	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																			X		Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X			Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		X			Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			X		Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				X	Ninguna
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																			X		Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																			X		Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																			X		Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		X			Ninguna

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.

Piura, 30 de noviembre del 2021

Nombre y Apellidos Fiorela Analí Fernández Otoya
 DNI 116806272
 E-mail: fafernandezot@ucvvirtual.edu.pe

Firmado digitalmente por: FAFERNANDEZOT
 30 noviembre 2021 15:28:43



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Florela Anall Fernández Otoya**; identificado con DNI N° 116806272: Doctora en Investigación e Innovación Educativa; de profesión Licenciado en Educación; en la especialidad de Matemática; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 30 de noviembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Florela Anall Fernández Otoya**

DNI : **16672474**

Especialidad : **Licenciada en Educación: Matemática**

Firmado digitalmente por: FAFERNANDEZOT

30 noviembre 2021 15:28:43



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas**; identificado con DNI N° 16437326: Doctor en Educación; de profesión Licenciado en Educación; en la especialidad de Ciencias Naturales; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo – Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 30 de noviembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Carmen Graciela Arbulu Pérez Vargas**

DNI : **16437326**

Especialidad : **Licenciada en Educación: Ciencias Naturales**

Firmado digitalmente por: CARBULUPERV

30 noviembre 2021 08:36:26

FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN: "PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA LA PREVENCIÓN Y DISMINUCIÓN DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, GUAYAQUIL 2021"

Doctorante: Verdesoto Bemal, Narcisca de Jesús - ORCID: 0000-0001-7183-2881)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.							
		0	5	10	15	16	20	25	30	31	35	40	45	46	50	55	60	61	65	70	75		76	80	85	90	91	95	100
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	16	20	25	30	31	35	40	45	46	50	55	60	61	65	70	75	76	80	85	90	91	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																											X	Ninguna
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																											X	Ninguna
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																											X	Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																											X	Ninguna
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																											X	Ninguna
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																											X	Ninguna
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																											X	Ninguna
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																											X	Ninguna
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																											X	Ninguna

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.

Piura, 30 de noviembre del 2021

 Nombre y Apellidos Luis Montenegro Camacho
 DNI 16672474
 E-mail: mcamacholar@ucvvirtual.edu.pe

 Firmado digitalmente por: MCAMACHOLAR
 30 noviembre 2021 16:37:31



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Luis Montenegro Camacho**; identificado con DNI N° 16672474; Doctor en Administración de la Educación; de profesión Licenciado en Educación; en la especialidad de Matemática; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad				X	
3. Actualidad					X
4. Organización				X	
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 30 de noviembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Luis Montenegro Camacho**

DNI : **16672474**

Especialidad : **Licenciado en Educación: Matemática**

Firmado digitalmente por: MCAMACHOLAR

30 noviembre 2021 16:37:31



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Manuel Ramos De La Cruz**; identificado con DNI N° 17570208; Doctor en Educación; de profesión Licenciado en Educación; en la especialidad de Filosofía y Ciencias Sociales; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad César Vallejo Filial Chiclayo; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los Instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la Investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad			X		
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Plura.

Plura, 30 de noviembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Manuel Ramos De La Cruz**

DNI : **17570208**

Especialidad : **Licenciado en Educación: Filosofía y Ciencias Sociales**

Firmado digitalmente por: MRDELACRUZRA

30 noviembre 2021 14:23:45

FICHA DE CALIFICACIÓN DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

INFORME DE INVESTIGACIÓN: "PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL PARA LA PREVENCIÓN Y DISMINUCIÓN DE BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, GUAYAQUIL 2021"

Doctorante: Verdesoto Bemal, Narcisa de Jesús - ORCID: 0000-0001-7183-2881)

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVAC.								
		0	5	10	15	16	20	25	30	31	35	40	45	46	50	55	60	61	65	70	75		76	80	85	90	91	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																										X		Ninguna	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																										X		Ninguna	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																											X		Ninguna
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																										X		Ninguna	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																										X		Ninguna	
6. Intencionalidad	Intencional para valorar las dimensiones del tema de la investigación																										X		Ninguna	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																										X		Ninguna	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																										X		Ninguna	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																										X		Ninguna	

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.

Piura, 30 de noviembre del 2021

Nombre y Apellidos Nelly Dioses Lescano
 DNI 16464548
 E-mail: ndiosesl@crece.uss.edu.pe

Firmado digitalmente por: NDIOSLES
 30 noviembre 2021 10:27:48



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **Nelly Dioses Lescano**; identificado con DNI N° **16464548**; Doctora en Ciencias de la Educación; de profesión Licenciada en Educación; en la especialidad de Lengua y Literatura; desempeñándome como docente actualmente en la Universidad Señor de Sipán de la región Lambayeque; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

INTRUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad			X		
3. Actualidad				X	
4. Organización			X		
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia			X		
8. Coherencia				X	
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura.

Piura, 30 de noviembre del 2021

Apellidos y Nombres : **Nelly Dioses Lescano**

DNI : **16464548**

Especialidad : **Licenciada en Educación: Lengua y Literatura**

Firmado digitalmente por: NDIOSESLES

30 noviembre 2021 10:27:48