

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA



TEMA:

BURNOUT Y RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA 10 DE AGOSTO.

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación,
especialidad Psicología.

AUTOR(A):

Viñachi Cabascango Leonardo Felipe

DIRECTOR(A):

Dr. Tafur Vásconez Marco Antonio

Ibarra - 2023



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información.

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100448382-0		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Viñachi Cabascango Leonardo Felipe		
DIRECCIÓN:	Parroquia el Jordán – Otavalo		
EMAIL:	felipevinachi5@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	062907695	TELF. MOVIL	0989765810

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Burnout y resiliencia en docentes de la Unidad Educativa 10 de agosto.
AUTOR (ES):	Viñachi Cabascango Leonardo Felipe
FECHA:	2023-08-12
SOLO PARA TRABAJOS DE TITULACIÓN	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Licenciado en Psicología
ASESOR /DIRECTOR:	Dr. Tafur Vásconez Marco Antonio

CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 08 días, del mes de diciembre de 2023.

EL AUTOR:

Firma:

Nombre: Viñachi Cabascango Leonardo Felipe

C.C.: 100448382-0

CERTIFICACIÓN DIRECTOR

Ibarra, 08 de diciembre de 2023.

Dr. Tafur Vásconez Marco Antonio

DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de titulación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Unidad Académica de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.




Firma.....

Dr. Tafur Vásconez Marco Antonio


C.C.: 100146121-7

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité calificador del trabajo de integración curricular **Burnout y resiliencia en docentes de la Unidad Educativa 10 de agosto**, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura, en el año lectivo 2022 - 2023, elaborado por el señor Viñachi Cabascango Leonardo Felipe, previo a la obtención del título de Licenciado en Psicología, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:



Dr. Tafur Vasconez Marco Antonio
C.C.: 100146121-7



Jaramillo Mantilla Juan Fernando
C.C.: 1714818075

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a mi familia por el amor y apoyo incondicional durante la trayectoria de mi carrera, a mis dos mamitas Ximena y Lucila por todo el amor y el esfuerzo para que nunca me falte nada, ustedes son mi motor de vida, a mi hermana por ser mi soporte, mi acompañante y mi guía en durante los momentos difíciles de mi carrera, a todos los maestros, a los buenos amigos que siempre están haciendo la vida más bonita y todos mis seres queridos que me han alentado a continuar en el camino para superarme día a día; y por supuesto también a mi Dios y la Virgen del Quinche por darme la fuerza y la vida para permitirme graduarme y ser un profesional.

Dedicado para aquel niño que fue temeroso e inseguro de sí mismo, aquel que en un principio dudo de sus propias capacidades, aquel que en esta trayectoria fue valiente, soñador, alegre y se demostró así mismo que si puede lograr lo que se propone, aquel que en cada actividad se desempeñó a su manera, aquel que no pensó tener las cualidades suficientes, pero siempre consciente de que su perseverancia lo llevaría lejos, para al final de cada obstáculo decirse así mismo... ¡lo lograste!

Por último, dedicado para un ser muy hermoso y especial que llegó a mi vida, que siempre estuvo conmigo desde pequeño, quien me vio crecer y convertirme en todo un hombre, el que me regaló su lealtad y amor incondicional por muchos años, para mi fiel y gran acompañante y querido amigo de cuatro patitas, mi querido Sr. Body; y Sasky.

Con cariño:

Viñachi Cabascango Leonardo Felipe

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento a la Universidad Técnica del Norte - Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología por abrir sus puertas y permitirme lograr el sueño de ser un profesional, a mi querida coordinadora de carrera magister Anabela Galárraga por siempre estar pendiente de sus estudiantes y sacar adelante a esta hermosa carrera.

A mis queridos profesores de la carrera por todas las enseñanzas, los conocimientos y valores fomentados durante el trayecto de la carrera.

A mí tutor a quien respeto y agradezco infinitamente Dr. Tafur Vásquez Marco Antonio por ser un gran docente, por enseñarme a amar mi carrera, por la paciencia y apoyo para culminar el trabajo de titulación.

Al Hospital Básico Asdrúbal de la Torre de la ciudad de Cotacachi, provincia de Imbabura, por permitirme realizar mis Prácticas Preprofesionales en el área clínica. A mi Dr. Andrea Ramos y Fabricio Vega por compartirme sus enseñanzas y ser gran apoyo fundamental durante este proceso de finalización de carrera. A la Dr. María Ortega, directora encargada del área de salud.

A la Unidad Educativa “Diez de Agosto” de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura, por permitirme realizar mis Prácticas Preprofesionales y todo mi proceso de investigación para la realización de mi trabajo de grado. Finalmente, gracias a la MSc. Anita Velastegui, por abrirme sus puertas y enseñanzas en las Prácticas Preprofesionales el ámbito educativo.

Gracias a todos los que formaron parte de mi formación profesional, y a través de la misma valorar la vida y ser mejor persona, de corazón “Dios le pague”.

Con cariño:

Viñachi Cabascango Leonardo Felipe

RESUMEN

El síndrome de burnout en el año 2000 fue declarado por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo del agotamiento profesional a nivel del ámbito laboral, considerado por su capacidad de afectar la el estado emocional, el trabajo laboral, la calidad de vida del profesional e incluso se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental. Por lo tanto, el síndrome de burnout se entiende como el síndrome de estar quemado, o también considerado como el desgaste profesional, ya que es la respuesta de un cambio en el comportamiento del trabajador cuando percibe que se encuentra expuesto de manera continua a altos niveles de estrés y sobre carga de trabajo excesivo, puesto que este síndrome se desarrolla con más frecuencia en las profesiones de relación social frecuente. En la actualidad el síndrome de burnout ha incrementado a gran escala en los ámbitos laborales, al igual que también se ha desarrollado la resiliencia, ya que esta es la capacidad que tiene el ser humano para adaptarse a las situaciones adversas. Es decir, es la acción de persistir constante en algo. Por esta razón la presente investigación tiene como objetivo aumentar los niveles de resiliencia en los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura. Este trabajo fue desarrollado mediante una metodología descriptiva, consolidándose a través de la investigación cuantitativo y cualitativo. La población con la que se trabajó corresponde a un total de 57 maestros (14 hombres y 43 mujeres) distribuidos en 25 docentes de educación básica y 32 docentes de bachillerato. La técnica investigativa utilizada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario del Test MBI ((Maslach Burnout Inventory), de Maslach y Jackson, que pasó por un proceso de adaptación al contexto cultural donde se le aplicará, se ingresó la encuesta a la plataforma Google Forms. Por otro lado, también se aplicó el test CD-RISC 10 (El Connor-Davidson Resilience Scale), desarrollada originalmente por Campbell y Stein (2007). Adicional a esto se utilizó el programa estadístico de SPSS Versión 25, obteniendo un nivel de fiabilidad de 0,963 (Alfa de Cronbach) equivalente a excelente. Después de aplicar los instrumentos, de acuerdo a los resultados obtenidos se pudo evidenciar que la población estudiada responder padecer del síndrome de burnout, reflejando una situación de alerta en la institución, es así que, en función de los resultados se procede a crear la propuesta, misma que proporciona variedad de estrategias metodológicas, enfocadas a aumentar los niveles de resiliencia en los docentes de la Unidad Educativa investigada.

Palabras claves: burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización, resiliencia, adaptabilidad, persistencia, tenacidad, asertividad, orientación positiva.

ABSTRACT

In 2000, burnout syndrome was declared by the World Health Organization as a risk factor for professional exhaustion in the workplace, considered due to its ability to affect emotional state, work, and quality of life. of the professional and even manifests itself through a state of physical and mental exhaustion. Therefore, burnout syndrome is understood as the syndrome of being burned out, or also considered as professional burnout, since it is the response of a change in the worker's behavior when he perceives that he is continuously exposed to high levels. of stress and excessive workload, since this syndrome develops more frequently in professions with frequent social relationships. Currently, burnout syndrome has increased on a large scale in the workplace, just as resilience has also developed, since this is the ability of human beings to adapt to adverse situations. That is, it is the action of persisting constantly in something. For this reason, the present research aims to increase the levels of resilience in the teachers of the “Diez de Agosto” Educational Unit, city of Otavalo, province of Imbabura. This work was developed using a descriptive methodology, consolidating through quantitative and qualitative research. The population we worked with corresponds to a total of 57 teachers (14 men and 43 women) distributed among 25 basic education teachers and 32 high school teachers. The research technique used was the survey and as an instrument a questionnaire from the MBI Test (Maslach Burnout Inventory), by Maslach and Jackson, which went through a process of adaptation to the cultural context where it will be applied, the survey was entered into the Google platform Forms. On the other hand, the CD-RISC 10 test (The Connor-Davidson Resilience Scale) was also applied, originally developed by Campbell and Stein (2007). In addition to this, the SPSS Statistical Program Version 25 was used, obtaining a level reliability of 0.963 (Cronbach's Alpha) equivalent to excellent. After applying the instruments, according to the results obtained, it was evident that the population studied responded to suffer from burnout syndrome, reflecting a situation of alert in the institution, it is like this that, based on the results, the proposal is created, which provides a variety of methodological strategies, focused on increasing the levels of resilience in the teachers of the Educational Unit investigated.

Keywords: burnout, emotional exhaustion, depersonalization, achievement, resilience, adaptability, persistence, tenacity, assertiveness, positive orientation.

ÍNDICE DE CONTENIDO

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA	I
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTO	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
ÍNDICE DE CONTENIDO	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XII
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
Tema:	1
Introducción.....	2
Problema:	2
La descripción del problema	2
Delimitación del problema	3
La formulación del problema	4
Justificación	5
Antecedentes.....	7
Definición de variable de estudio	7
Síntesis de estudios similares.....	7
Teoría base	8
Objetivos.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos específicos	9
Capítulo I: Marco teórico	10
2.1 Psicología.....	10
2.2 Estructuralismo	11
2.3 Psicoanálisis.....	12
2.4 Conductismo	12
2.5 Humanismo	13

2.6	Gestalt	13
2.7	Estrés.....	14
2.7.1	Tipos de estrés	14
2.8	Burnout	15
2.9	MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach y Jackson (1981):	16
2.9.1	Dimensiones	16
2.10	Resiliencia.....	17
2.10.1	Dimensiones	17
2.11	Docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”	19
Capitulo II: materiales y métodos.....		20
2.1	Tipo de investigación.....	20
2.2	Métodos, técnica e instrumento	20
2.3	Técnicas	21
2.4	Instrumento	21
2.5	Preguntas de investigación e hipótesis.....	22
2.6	Matriz de operacionalización.....	23
2.7	Participantes.....	27
2.8	Procedimiento	27
3.	Capítulo III: resultados y discusión.....	28
3.1	Diagnóstico de resolución de conflictos	28
3.2	Niveles de Burnout en Docentes.....	29
3.3	Niveles de Resiliencia en Docente.....	32
3.4	Tablas Cruzadas y de Chi Cuadrado.....	33
3.5	Discusión de resultados.....	39
4.	Capítulo IV: Diseño de la propuesta	41
4.1	Nombre de la propuesta:	41
4.2	Datos informativos.....	41
4.3	Objetivos.....	42
4.3.1	Objetivo general	42
4.3.2	Objetivos específicos.....	42
4.4	Introducción.....	44

4.5	Contenidos de la guía.....	44
4.5.1	Persistencia.....	45
4.5.2	Autoestima.....	45
4.5.3	Manejo de problemas.....	45
4.5.4	Superación ante la frustración	45
4.5.5	Autodefinición positiva	45
4.5.6	Adaptabilidad al cambio.....	46
4.5.7	Tolerancia al estrés	46
4.5.8	Autocontrol.....	46
4.5.9	Manejo de emociones	46
4.5.10	Asertividad y orientación positiva.....	46
4.6	Estrategias.....	47
4.7	Desarrollo de la estrategia.....	48
4.7.1	Persistencia.....	48
4.7.2	Autoestima.....	52
4.7.3	Manejo de problemas.....	56
4.7.4	Manejo de emociones (Control ante la presión).....	60
4.7.5	Toma de decisiones	65
4.7.6	Técnica de respiración	71
5.	Capítulo V: conclusiones y recomendaciones.....	75
5.1	Conclusiones.....	75
5.2	Recomendaciones	76
6.	Referencias bibliografía	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Medidas de tendencia central y niveles por dimensión	28
Tabla 2	Tabla cruzada de agotamiento emocional y género	33
Tabla 3	Tabla de pruebas de chi-cuadrado de agotamiento emocional y género	34
Tabla 4	Tabla cruzada de despersonalización y género	34
Tabla 5	Tabla de pruebas de chi-cuadrado de despersonalización y género	35
Tabla 6	Tabla cruzada de realización y género	36
Tabla 7	Tabla de pruebas de chi-cuadrado de realización y género	37
Tabla 8	Tabla cruzada de resiliencia y género	37
Tabla 9	Pruebas de chi-cuadrado de género y resiliencia.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Agotamiento Emocional	29
Figura 2 Despersonalización	30
Figura 3 Realización	31
Figura 4 Resiliencia	32

Tema:

Burnout y resiliencia en docentes de la Unidad Educativa 10 de Agosto.

Introducción

Problema:

La descripción del problema

El Síndrome de Burnout es una enfermedad que se produce frecuentemente en trabajadores de diferentes tipos de ámbitos laborales, una de sus características principales es el estrés, el agotamiento físico y mental. Este trastorno ha tomado tanta importancia que la Organización Mundial de la Salud, lo ha catalogado como un riesgo a nivel laboral. El ámbito educativo no queda fuera de este riesgo, ya que para los docentes el regreso a clases presenciales después del tiempo de pandemia ha generado gran demanda laboral al tener que cumplir con actividades curriculares y extracurriculares que los pone muy susceptibles a padecer este síndrome.

De acuerdo con Cruz (2011) manifiesta que “Esta patología es un tipo de estrés se da en los trabajadores que trabajan con un contacto directo con personas, especialmente en los entornos de servicios humanos” (p. 101). Es decir, esta patología afecta el rendimiento y el desempeño de los profesionales; así mismo el nivel de efectividad que desempeña el profesor en sus actividades de enseñanza, debido al estrés que bien sea a corto, mediano o largo plazo, puede ocasionar una disminución en la calidad del servicio que proporciona el maestro a los niños, niñas y adolescentes, causando desinterés y desmotivación por aprender.

En la actualidad, el retorno a clases presenciales en los sistemas educativos ha obligado a que los trabajadores de sus instalaciones vuelvan adaptarse ante la nueva modalidad de presencialidad. Después de dos años de paralización por la Pandemia de COVID-19, causante de una modalidad virtual, en la cual los docentes se adaptaron a un nuevo estilo de enseñanza a través de diferentes plataformas digitales, creando nuevas prácticas de aprendizaje, en las cuales el conocimiento surgió mediante la interacción, el acompañamiento, la retroalimentación, la enseñanza de las actividades y recursos integrados en la formación virtual para el logro de los objetivos propuestos por el docente.

Sin embargo, la modalidad presencial que se lleva actualmente ha llevado a que las autoridades y trabajadores del ámbito educativo vuelvan a tener una adaptación ante la nueva presencialidad, dando como resultado un cambio totalmente en la estabilidad de los docentes. Por lo tanto, la posibilidad de padecer el síndrome de burnout aumenta en ellos debido a las diferentes labores que realizan. Los maestros a más de estar encargados de la parte académica de los estudiantes cumplen con responsabilidades de planificaciones, planes de refuerzos académicos, revisión de tareas, seguimiento de estudiantes con capacidades diferentes, adaptaciones curriculares y demás informes solicitados por las autoridades. Toda esta carga laboral lleva a los docentes a un nivel de estrés elevado, estos con frecuencia suelen

manifestar síntomas relacionados con el síndrome de burnout que van ligados al agotamiento físico, emocional y estrés laboral.

Delimitación del problema

El Síndrome de Burnout al ser un síndrome que se caracteriza por su alto grado de nivel de estrés, su desgaste tanto físico y emocional, lleva como consecuencia el deterioro y sobrecarga laboral; así como también la frustración, la falta de reconocimiento por su trabajo, salarios insuficientes o inadecuados. Este Síndrome se presenta más habitual en el ámbito laboral, en este caso con los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, ubicada en la provincia de Imbabura, en la ciudad de Otavalo, durante el año lectivo 2022- 2023, pues son ellos quienes se encuentran en constante interacción y prestando de sus servicios a niños, niñas y adolescentes. El burnout laboral es un síndrome que afecta a nivel físico y psicológico del ser humano, ya que el estrés laboral se ha identificado como un riesgo latente para los trabajadores de la educación, debido a que su labor diaria implica trabajar con personas y este fenómeno se presenta cuando la sobre carga laboral del contexto sobrepasan las capacidades del individuo para resolverlas, pues bien, el docente en su vida diaria realiza actividades dentro de la Institución, como fuera de ella, utiliza parte de su tiempo libre para llevar tareas extras a casa, mismo que durante ese tiempo el maestro debería estar destinado a relajarse y descansar. Además, de realizar su trabajo durante el día, el maestro presenta diversas tareas diarias, que van desde la interacción con sus alumnos que conforman la institución, trabajo de horas extra en casa, participa en tareas extraescolares, trabaja en su currículo y aparte presenta problemas personales y familiares, dando como consecuencia estos factores un desgaste físico y mental en el maestro en el que pueden poner en riesgo su salud (Rodríguez et al., 2017). En la actualidad este tema del Síndrome de Burnout es un tema novedoso, ya que un estudio de los diversos casos que puede existir en la Institución llevaría a un análisis correspondiente de dichas conductas que los docentes toman ante un nivel de estrés elevado, y un desgaste físico y mental.

La formulación del problema

Por lo citado anteriormente, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

- ¿Ayuda la resiliencia a superar el síndrome de Burnout en docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura, en el año lectivo 2022– 2023?.

Justificación

La presente investigación frente al Síndrome de Burnout en maestros de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, tiene como objetivo el estudio del personal docente, ya que, al estar en una modalidad presencial, los profesionales se encuentran atravesando por una nueva adaptación a su medio estudiantil, como consecuencia de esta modalidad el docente ya no se encuentra acompañando a sus estudiantes a través de un medio digital, sino que vuelve a estar presente de manera física en su enseñanza – aprendizaje, es decir, retorna la interacción (profesor – alumno).

Como se mencionaba anteriormente, los docentes son los encargados de prestar sus servicios a los estudiantes, razón por la cual, al estar en presencialidad la interacción (profesor – estudiante) se dará de manera física, dando como resultado una mejor estimulación en el aprendizaje, desarrollo de habilidades y capacidades creativas dentro del aula. Sin embargo, el nuevo modelo educativo demanda al docente mayor interacción con los estudiantes. De acuerdo con un estudio Tacca Daniel y Tacca Ana (2019 citado en González et al., 2015), mencionan que interactuar de manera constante con las mismas personas puede causar el origen de las principales características del burnout, es decir, dar origen al estrés laboral, cansancio físico y psicológico.

Por lo tanto, la presente investigación a desarrollarse busca conocer los niveles de burnout y las distintas habilidades de resiliencias en los docentes (la persistencia, autoestima, manejo de emociones, resolución de problemas y técnica de respiración), y que lleva consigo una serie de beneficiarios directos de entre los cuales se puede citar los siguientes:

Los principales beneficiarios serán los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, pues al ser los intérpretes de la problemática, las estrategias de intervención frente a la prevención del burnout serán llevados de manera directa en la indagación del estudio. Vera (2019) plantea que la resiliencia en el ámbito educativo es la capacidad de resistir, es el carácter de fortaleza que tiene el ser humano para enfrentar diferentes situaciones y cambios de la vida laboral, social y familiar. En base a esto, en la investigación se trabajará sobre la indagación de técnicas que desarrollen la capacidad de habilidades de fortaleza del docente en el ámbito educativo, es decir, técnicas que mejoren sus destrezas ante un suceso estresante.

Por otro lado, el siguiente beneficiario directo vendría siendo la Unidad Educativa “Diez de Agosto”. En un estudio realizado por Paredes et al. (2020), sobre el burnout y afrontamiento en docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil en el periodo académico 2020, se encontró que, dependiendo del nivel de agotamiento emocional, estrés y autoestima. El 50,8%, de docentes llega a sufrir el síndrome de burnout, en este caso, el estudio se realizó con una población de 335 docentes, en la que la estimación del estudio fue del 7 % a nivel global. La muestra final conseguida fue de 112 docentes (33;43%). Es decir que, 6 de cada 10 docentes sufren de burnout a nivel Institucional. Por lo tanto, Gracias

a esta investigación se podrá contar con un diagnóstico referencial sobre la incidencia del síndrome de burnout y en base a estos resultados trabajar en la prevención de dicho problema con la propuesta a desarrollarse en la presente investigación.

Además de los beneficiarios directos, existen beneficiarios que se favorecerán de manera indirecta como los citados a continuación:

La institución es un beneficiario indirecto, porque por medio del proyecto se detallará el síndrome de burnout y resiliencia que sucede dentro del establecimiento, saber las causas y sus consecuencias; y cuál es la resolución que toma el docente ante el conflicto. Por medio del desarrollo del proyecto se podrá conocer situaciones que llevan a los maestros a un nivel de estrés elevando; y a una situación de cansancio físico y mental. Según Clemente (2010 citado en Gil-Monte, 2005), afirma que “los profesionales que trabajan en organizaciones cuyo objeto de trabajo son las personas (como es el caso de los docentes), son especialmente vulnerables a desarrollar el síndrome de burnout” (p. 273). Es decir, estas personas son más propensas a padecer esta patología, debido a sus componentes emocionales y afectivos que conlleva este tipo de trabajo.

Así mismo, la sociedad es un beneficiario indirecto, ya que mediante el desarrollo de esta investigación se dará a conocer y entender sobre el síndrome de burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto” y como estos superan esta patología a través de la resiliencia. Ya que entre los recursos que ayudan a superar o prevenir esta patología del burnout encontramos la resiliencia. Según Vera (2019 citado en Santos, 2013) la define como “una actitud vital positiva” (p. 160). Es decir, a pesar de las circunstancias difíciles por las que se encuentre una persona, una actitud positivista ayuda a encontrar las soluciones a una problemática.

El presente proyecto es sustentable por tener conocimientos impartidos por los propios docentes de la institución, tiene como propósito promover actividades que promuevan la resiliencia, para la prevención del síndrome burnout en profesores de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, en la ciudad de Otavalo. La investigación también tiene como expectativa que la información sirva para la indagación de futuras investigaciones y estudios sobre el burnout y resiliencia dentro la provincia de Imbabura, además es viable ya que la institución educativa brindara el apoyo e instrumentación necesaria para realizar el proyecto con óptima regularidad, cumpliendo los objetivos trazados en el estudio.

Antecedentes

Definición de variable de estudio

El síndrome de burnout o también conocido como el síndrome del quemado, se lo describe como una o una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, físico y psicológico, como también la disminución del desempeño laboral. El burnout en los maestros se encuentra de manera ascendente día a día. Por lo que la presente investigación tiene como objetivo el estudio de técnicas que promuevan la resiliencia para prevenir el síndrome de burnout. Según Quesada et. (2020) en los últimos años de estudio sobre la resiliencia y como desempeña un rol muy importante en la educación, manifiesta que el uso adecuado de herramientas o técnicas de prevención ayuda a que la resiliencia responda con éxito cualquier adversidad.

Síntesis de estudios similares

En un estudio realizado por Paredez et al. (2020), en el Ecuador, se llevó a cabo la investigación de analizar la relación entre las dimensiones del burnout y los estilos de afrontamiento de resiliencia que tienen los docentes de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil. El estudio que lo realizó no fue de experimental cuantitativo, se aplicó un cuestionario que contenía la escala Maslach Burnout Inventory versión en español para medir el grado de burnout y el inventario de afrontamiento y resiliencia que los docentes tienen ante situaciones estresantes.

En una investigación realizada por Tacca Rubén y Tacca Luisa (2019) presento un enfoque cuantitativo. Buscó conocer la relación entre el síndrome de burnout y resiliencia, el instrumento que empleo fue el de (Inventario de Burnout de Maslach-MBI) desarrollado por Maslach y Jackson en 1986 en California. Este instrumento evalúa tres dimensiones del síndrome de burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal). Son evaluados a través de 22 ítems.

Por otro lado, en otro estudio a nivel de Internacional, Redó (2009) utilizó la metodología transversal, en la cual se obtenía la información a través de una encuesta. Se utilizó dos instrumentos para la recogida de la información. El primero de ellos, es un instrumento prestigioso que se lo usa en el ámbito psicológico y educativo, el Maslach Burnout Inventory, que nos permitirá determinar el grado de nivel estrés, y también permite recoger información concreta sobre el nivel de Burnout percibido por los docentes en su acción cotidiana. Este instrumento consta de veintidós ítems repartidos en tres escalas, cada una de las cuales se identifica con las tres dimensiones (cansancio emocional, despersonalización, realización personal). Es el denominado inventario "MBI". El segundo Instrumento es un cuestionario propio que está formado por una serie de preguntas o ítems necesaria para nuestra investigación, que permita averiguar las opiniones y percepciones de los docentes, en base a

la formación y eficacia profesional. En este caso Redó (2009) realizó su instrumento por quince ítems con tres dimensiones (relaciones personales, la formación, la eficacia personal).

Teoría base

Carlin (2014) menciona que, aunque Bradley (1969) fue uno de los primeros en utilizar el término burnout. Pero fue hasta el año de 1974, donde un médico psiquiatra llamado Herbert Freudenberger dio origen a la palabra burnout, refiriéndose a estar quemado, consumido y apagado. La palabra fue utilizada en el uso común en el ámbito deportivo y artístico, ya que, este término hacía referencia a no obtener los resultados esperados. En el año de 1976 la psicóloga Christina Maslach, estudiaba los procesos emocionales en profesionales que empleaban el trabajo de ayuda a personas, dio más fuerza al uso del término burnout, puesto que ella eligió utilizar esta palabra para describir la pérdida de responsabilidad y desinterés en el ámbito laboral.

Por su parte, Carlin (2014 citado en García-Izquierdo, 1991) menciona que el burnout es una dificultad de característica que presentan los trabajos de servicios humanos. Ya que son ellos son los profesionales más expuestos a riesgos psico-emocionales o que mantiene relación con el cliente.

Según burnout (Carlin, 2014 citado en Moreno et al., 1991) es un estrés laboral que se presenta en aquellas profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficios del propio trabajo.

Para el año de 1991, se considera que el síndrome de burnout es un estrés laboral que se presenta en aquellas profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficios del propio trabajo (Carlin, 2014).

De acuerdo con lo planteado anteriormente, se podríamos decir que el síndrome de burnout tiene su origen por la consecuencia de eventos estresantes que disponen al individuo. En este caso en el ámbito laboral, ya que la interacción que el individuo mantiene con los diversos condicionantes del trabajo es la clave para la aparición de esta patología. Sin embargo, la forma en que cada persona responde a las adversidades de la vida y a las experiencias que son parte de su marco contextual contribuye a su desarrollo personal como resultado de una multitud de aspectos, internos y externos.

Objetivos

Objetivo general

Analizar las dimensiones de Burnout y resiliencia en docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura.

Objetivos específicos

- Determinar el nivel de estrés en docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura, en el año lectivo 2022 - 2023”.
- Identificar la capacidad de resiliencia que tienen los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura, en el año lectivo 2022 - 2023”.
- Correlacionar el síndrome de burnout y resiliencia con el género de los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura, en el año lectivo 2022 - 2023”.

Capítulo I: Marco teórico

2.1 Psicología

La psicología surge desde el instante en el cual el ser humano comienza a estudiarse a sí mismo y su función con la naturaleza. Los primeros enfoques sistemáticos lo realizaron los primeros filósofos que son considerados como personas con sabiduría. Estos filósofos plasmaron sus observaciones en escritos, en los cuales presentaron diferentes ideas sobre el ser humano; es decir, la historia de la psicología tiene su origen epistemológico en la filosofía, ya que ésta disciplina se encargó de inicio, del estudio del desarrollo del ser humano y de sus diferentes tipos de reflexiones como lo son las sensaciones, memoria, percepciones, voluntad, etc. La psicología se ha encargado del análisis de diferentes disciplinas generando conocimientos específicos en cada una de ellas, ya sean conocimientos teóricos o técnicas aplicativas, con un objetivo en común, el estudio de la conducta y comportamiento del ser humano en un espacio biopsicosocial (Altamirano et al., 2015).

Los enfoques y fundamentos históricos de la psicología tienen como origen el estudio de la ciencia que da aportes a nuevas innovaciones de corrientes de la filosofía. Su evolución se produjo desde la investigación del alma. El símbolo (Ψ) es de inicio una letra del alfabeto griego que se llama “Psi” y que se encuentra íntimamente ligada a la etimología misma de la palabra “psicología”, en donde psico del griego es interpretado como “alma”, “mente” o el “principio de la vida”, y logía que se interpreta como “tratado” o “estudio”.

Para la realización de la investigación sobre el síndrome “burnout”, en la presente investigación, se da a conocer que relación cumplen la psicología con el síndrome de burnout, ya que este síndrome se manifiesta a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga en el tiempo; y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador.

La psicología trata de describir y explicar todos los aspectos del pensamiento, de los sentimientos, de las percepciones, de las acciones y el estado emocional del ser humano, por lo que según Morales y Hidalgo (2015) el síndrome de Burnout fue declarado como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la salud mental, la calidad de vida e incluso poner en riesgo la integridad de las personas. Por lo tanto, al tratarse de un tema que afecta a nivel emocional y mental, la psicología se encarga del estudio y comportamiento que se presenta por el síndrome de burnout, ya que la psicología es la ciencia que estudia la conducta y los procesos mentales, por lo tanto, al ser una ciencia, la psicología se basa en el método científico para encontrar respuestas de comportamiento de estas personas cuando se encuentran sobre saturados en su ámbito laboral, es decir, cuando presentan el síndrome del quemando.

Por otro lado, para poder realizar la investigación sobre el síndrome “burnout y resiliencia en docentes”, en la presente investigación, en la parte teórica, se ha optado primero por dar a conocer, que es el comportamiento humano, entender que es la psicología y como el ambiente influye en el ser humano. Al existir variedad de escuelas psicológicas con teorías sobre el tema, será necesario revisar y entender de qué se trata cada una de ellas.

2.2 Estructuralismo

Martorell y Prieto (2002) mencionan que, la psicología estructuralista tiene como objetivo el estudio de la experiencia, que la experiencia es el todo de la ciencia. Para Wundt el objeto del estructuralismo en la psicología es la experiencia consciente, ya que la conciencia era entendida como el conjunto de procesos mentales que se da en un determinado momento en un individuo.

Es decir, la psicología estructuralista puede definirse como el estudio de los elementos de la conciencia. Es la encargada de estudiar la mente humana y las experiencias más complejas del individuo, a través de cada una de las estructuras que la conforman.

Al ser una escuela que se encarga del estudio de la mente humana y la conciencia del ser humano, según Clemente (2010), afirma que “la conciencia plena es un estado mental que permite a la persona enfocar la realidad del momento presente” (p.274). Por lo tanto, la conciencia permite tomar decisiones adecuadas ante una situación actual, sin embargo, esta toma de decisiones tiene su origen y su principio, que se da por la experiencia propia que el ser humano. Es decir, la conciencia es el conjunto de conocimiento que el ser humano tiene de su propia experiencia y existencia. Por lo que, el nivel de conciencia y experiencia es importante en los docentes, ya que, al presentar el síndrome de burnout, es imprescindible la experiencia vivida y la toma de decisiones adecuadas para sobre poder llevar la carga laboral y prevenir el síndrome.

Por otro lado, el Estructuralismo es un enfoque teórico y metodológico que plantea que en todo sistema sociocultural existe una serie de estructuras (formas de organización) que condicionan o determinan todo lo ocurre dentro de dicho sistema. Así, lo que el Estructuralismo estudia específicamente es la forma y funcionamiento de esas estructuras, no obstante, a partir de esto se vuelve inevitable analizar la conexión entre ellas, es decir, el cómo dan forma a distintos sistemas socioculturales y a la actividad humana.

2.3 Psicoanálisis

Velasco (2009) plantea que, el psicoanálisis es una práctica terapéutica, cuyo objetivo principal es el tratamiento del sufrimiento psíquico basado en el desbloqueo de experiencias o imágenes pasadas, el cual está influenciando en el desarrollo emocional del individuo.

Es decir, el psicoanálisis es un modelo terapéutico que tiene como objetivo el tratamiento de problemas mentales, el cual se basa en la indagación de recuerdos inconscientes del individuo. Este tipo de terapia psicológica se fundamenta en la “asociación libre” por parte del paciente y la “interpretación” por parte del psicoanalista.

Si bien la evolución en los estudios sobre el burnout va aumentando, no necesariamente tiene incidencia en el psicoanálisis, sin embargo, el tener un mayor conocimiento de este fenómeno desde distintas perspectivas, incluyendo la psicoanalítica, ayudaría a distintas investigaciones futuras.

El psicoanálisis y la terapia psicoanalítica sirve para aquellas personas que sienten que caen en forma recurrente bajo el peso de síntomas psíquicos lo que impide que puedan desarrollar todo su potencial para ser felices individualmente, con sus amigos o su familia, así como sentirse exitoso y pleno en el trabajo o en las tareas habituales de la vida. La ansiedad, las inhibiciones y la depresión generalmente son signos de conflictos internos. Esto puede originar dificultades en las relaciones y si no son tratadas pueden tener un impacto considerable tanto en la vida personal como profesional siendo más probable que estas personas desarrollen el síndrome de burnout. Las raíces de dichos problemas a menudo van más profundas de lo que la conciencia puede alcanzar, esta es la causa por la cual es irresoluble sin psicoterapia

2.4 Conductismo

Freiría (s.f.) La psicología conductista surge como reacción a la abstracción y subjetividad de la psicología clásica. Se basa en principios epistemológicos de las ciencias naturales como la observación, medición y predicción de las respuestas de un organismo dado, es decir estímulo – respuesta. De acuerdo con lo planteado, se podría decir que la psicología conductista es el estudio de conductas que pueden ser observadas y medibles. Está basada en que, a un estímulo le sigue una respuesta, siendo la respuesta emitida, el resultado de la interacción entre el individuo y su medio.

El conductismo, conocido también como conductivismo, es una corriente de la psicología que estudia la conducta o comportamiento observable de personas y animales a través de procedimientos, objetivos y procesos experimentales.

Según Reyes y González (2016) se realizó investigaciones, en la que se diseñó y evaluó una intervención cognitivo-conductual multicomponente como la (relajación, reestructuración

cognitiva, habilidades sociales, reforzamiento positivo, moldeamiento y modelamiento) para la reducción del burnout, en ellas se han empleado tres estrategias: fisiológicas, conductuales y cognitivas. Puesto que el conductismo estudia las conductas y comportamientos, no los estados mentales, por ello, los conductistas determinan que el aprendizaje deriva de un cambio de conducta.

2.5 Humanismo

La psicología humanista se centra en el estudio de la persona como un todo y parte de la idea de que los seres humanos somos innatamente buenos. Entienden que el comportamiento humano no puede separarse de sus sentimientos, intenciones, autoimagen o historia personal (Hernao, 2013).

De acuerdo con lo citado, se podría decir que la psicología humanista observa en el ser humano la capacidad de desarrollar las propias habilidades desde un punto de vista positivo, por lo tanto, en el estudio realizado sobre el síndrome de burnout, una de sus características es la saturación de la carga laboral, por lo que es indispensable las habilidades positivas que desarrolle el docente, para sobresalir ante una sobre carga laboral. Es decir que, desde el punto de vista humanista los seres humanos al estar relacionados con sus sentimientos e intenciones, presentan un desgaste emocional, en otras palabras, su estado emocional se ve alterado convirtiéndose en personas fácilmente irritables, tensas y desmotivadas (Morales y Hidalgo, 2015).

Además, asume el estudio de las personas desde una perspectiva global, dando importancia a la experiencia interna, así como también a la subjetividad del sujeto. El humanismo, en el sentido amplio, significa valorar al ser humano y la condición humana. Así, está relacionado con la generosidad, la compasión y la preocupación por la valoración de los atributos y las relaciones humanas.

2.6 Gestalt

La psicología de la Gestalt, mentaliza al ser humano como un ser que estructura sus percepciones desde sus totalidades. Además tiene la facultad de percibir y organizar los elementos en función de brindar soluciones creativas (Vargas, 2008).

Si bien el síndrome de burnout está relacionado con el desgaste profesional, según Gutiérrez et al. (2006) es la respuesta que da un trabajador cuando percibe la diferencia existente entre sus propios ideales y la realidad de su vida laboral. Por lo tanto, la relación existente entre el síndrome de desgaste emocional con la psicología de la Gestalt es que, por medio de la misma el ser humano puede ser capaz de generar representaciones mentales sobre sus objetivos de vida, a partir de las percepciones de su entorno de trabajo. Platean también que el ser humano percibe el entorno como un todo y no solo como la suma de partes divididas o separadas. Y es

“el todo” a lo que el ser humano este expuesto, lo que hará que cambie su conducta, forma de pensar, ver la vida o comportamiento.

La psicología de la Gestalt se puede encuadrar dentro del marco más amplio de la psicología humanista, ya que pone énfasis en las vivencias subjetivas de cada persona, da importancia a aspectos positivos de la psicología tales como la autorrealización y la búsqueda de decisiones acertadas, y trabaja con una concepción del ser humano como agente capaz de desarrollarse de forma libre y autónoma.

2.7 Estrés

De acuerdo con Orlandini (2012) manifiesta que “se denominan estresores a los estímulos que provocan la respuesta biológica y psicológica tanto del estrés normal como de los desarreglos que llegan a convertirse en enfermedades” (p. 18). Es decir, el estrés es la respuesta del cuerpo a una presión física, mental o emocional.

Es un fenómeno complejo que involucra estímulos y respuestas, que se origina por un estado caracterizado por el sobre esfuerzo entre conjunto de relaciones particulares e interacción del ser humano y estos pueden presentarse como agentes internos o externos, dando como resultado respuestas psicológicas y fisiológicas en la persona (Sánchez, 2010).

2.7.1 Tipos de estrés

Gálvez et al. (2015) menciona que Hans Selye nombró al estrés como el Síndrome General de Adaptación (SGA) y lo describió en tres fases:

- **Alarma de reacción:** Fase en la que el cuerpo detecta el estímulo estresor.
- **Adaptación:** El cuerpo toma medidas defensivas, buscando llegar a un equilibrio ante el agresor.
- **Agotamiento:** Inicia cuando el cuerpo abusa de sus recursos y defensas para mantener el equilibrio.

De acuerdo con Gálvez et al. (2015) manifiesta que, según la estructura y duración de estas fases de estrés, dan origen a dos tipos de estrés más comunes:

- **Estrés Agudo:** Estimulo real y de corta duración (estrés más común). Este tipo de estrés puede ser dominado positivo, ya que tiene una reacción constructiva, es decir una respuesta que tiene el organismo a situaciones de emergencia, en el que su respuesta es de forma espontánea y eficaz.
- **Estrés Crónico:** Si el estímulo es real o imaginario, pero perdura en el tiempo con mayor o menor intensidad, a su efecto se le denomina estrés crónico. Este tipo de estrés tiene origen por situaciones diarias, continuas y repetitivas en donde la persona no es capaz de reaccionar ante el estímulo. Así, cuando el individuo se encuentra en una

situación de emergencia continua, no posee los recursos fisiológicos y psicológicos para reaccionar ante dicha situación.

Es decir, el término estrés hace referencia a “tensión” o “presión” que el ser humano llega a presentar en diferentes ocasiones de la vida, estas pueden ser en sentido negativo u otras en sentido positivo. El estrés es la reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda y circunstancias que el individuo presenta en diferentes situaciones de la vida cotidiana, es un estado de fuerte tensión fisiológica y psicológica.

El fenómeno del estrés comienza a cobrar un interés sobresaliente y necesario en el campo laboral de diversas organizaciones modernas. Es lamentable que, en el ámbito educativo, de manera general, el estrés docente siga siendo un tema desconocido. Para que un docente pueda hacer frente a las demandas laborales de una manera efectiva, tendría que estar preparado y actualizado en temas como éste (que no han sido parte del currículo o p^énsum de estudio en su formación académica); y además como persona debe estar física y mentalmente sana para realizar su trabajo. Cada vez es mayor el número de profesores que admiten padecer o haber padecido estrés como consecuencia de su trabajo en las aulas. De hecho, continuamente encontramos en los medios de comunicación, noticias que nos hablan del número de profesores que se dan de baja laboral por “depresión y estrés” o que “El estrés laboral castiga al profesorado”.

2.8 Burnout

El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. Es también conocido o llamado síndrome de desgaste profesional o síndrome de estar quemado, ya que es la respuesta que da un trabajador cuando percibe la diferencia existente entre sus propios ideales y la realidad de su vida laboral. Este síndrome se desarrolla frecuentemente en las profesiones de interrelación social frecuente. De acuerdo con Adentro et al. (2009) manifiesta que “el burnout laboral es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo.” (p. 37). Las principales dimensiones del burnout se han clasificado en agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

El Síndrome de Burnout se ha definido como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo), y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.

Tomando en cuenta que las condiciones de trabajo tienen una influencia significativa sobre la salud laboral y, en consecuencia, sobre la calidad del servicio que ofrecen las

organizaciones; las actitudes que desarrollan los profesionales hacia los usuarios de las entidades y hacia el servicio que ofrecen están asociadas a los riesgos de su entorno laboral.

2.9 MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach y Jackson (1981):

Los estudios iniciales del síndrome del “burnout” se centraron en la investigación de profesiones asistenciales (laborales). Esta patología era conceptualizada como el efecto de la interacción con los usuarios de servicios, principalmente en el ámbito laboral. Según Olivares et al. (2014) por la gran cantidad de fenómenos asociados al trastorno del síndrome de burnout y por los grupos destacados, esta patología se ha caracterizado por involucrar negativamente a los afectos emocionales, fisiológicos y comportamentales del individuo. Maslach y Jackson (1981) señalan que el burnout es un estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación (debilitación o cansancio extremo), es decir, es una respuesta al estrés laboral crónico conformado por actitudes y sentimientos negativos hacia el trabajo o personas con las que se trabaja. En función de este enfoque se elaboró el MBI (Maslach y Jackson, 1981) que supuso una operacionalización instrumental del constructo que permitió un antes y un después en los estudios sobre el síndrome del “burnout”.

2.9.1 Dimensiones

De acuerdo con Jiménez et al. (2001) menciona que las principales dimensiones del burnout se han clasificado en agotamiento emocional, la despersonalización y realización.

- **Agotamiento emocional:** Situación en la que el trabajador percibe que ya no pueden dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo. Es decir, situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios.
- **Despersonalización:** Desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo y, en general, de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo. Es decir, implica actitudes negativas, cínicas e impersonales, generándose sentimientos demasiados distantes hacia otras personas.
- **Realización:** Tendencia a evaluarse negativamente de manera especial en relación con la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atienden. Hace referencia a la disminución de los sentimientos de competencia y éxito, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo, particularmente en el trabajo con otras personas.

2.10 Resiliencia

En la actualidad la palabra resiliencia es un término de uso más habitual de lo normal, ya que este vocablo se ha incorporado en el vocabulario de palabras más novedosas y usadas en nuestro medio. La palabra “resiliencia” ha tomado fuerza en el uso del ámbito de la psicología y adoptado por la sociología, llegando a ser una palabra muy utilizada en el contorno laboral y educativo. En el ámbito laboral, el término resiliencia expresa la adaptabilidad de los individuos o los grupos frente a los retos o amenazas. Es un concepto positivo que reconoce los mecanismos para hacer frente exitosamente a los contratiempos y adversidades. En otras palabras, permite desarrollarse positivamente o superarse frente al estrés o las adversidades que pueden normalmente ser causa de consecuencias negativas (Oriol, 2012).

La palabra Resiliencia nació en la física (soltura de reacción, elasticidad), es decir, es la capacidad que tiene un cuerpo para soportar un choque. Después el término paso a las ciencias sociales, en que se le dio un significado de la capacidad de triunfar, vivir y desarrollarse positivamente de forma socialmente aceptable, a pesar de las adversidades que suelen envolverse de manera negativa (Piaggio, 2012).

De acuerdo con Oriol (2012) en el ámbito psicológico, el interés por la resiliencia nació del intento por comprender por qué algunos niños, adultos o familias llegaban a superar grandes adversidades, por ejemplo: rupturas parentales en el caso de niños y adolescentes; y en el caso de adultos genocidios, trabajo, rupturas amorosas y estrés. Es decir, para la psicología la resiliencia es el proceso de adaptarse bien a la adversidades, tragedias, amenazas y fuentes de tensión significativas, como problemas familiares o de relaciones personales, problemas serios o situaciones estresantes del trabajo o financieras.

2.10.1 Dimensiones

Las principales dimensiones de la resiliencia se han clasificado en: persistencia, tenacidad y autoestima; adaptabilidad al cambio y control bajo presión; y asertividad y orientación positiva.

2.10.1.1 Persistencia, tenacidad y autoestima

De acuerdo con López et. (2011) menciona que la persistencia es la repetición sucesiva de intentar varias veces un objetivo, dicha repetición se debe al fracaso a los intentos previos. Es considerada como acción y efecto de persistir o mantenerse constante en algo. Es decir, el término “persistencia” está considerada como un valor muy importante para alcanzar un objetivo o llegar a una meta.

Sin embargo, la persistencia no puede ir acompañado si la tenacidad, ya que según Daura et al. (2022) “La tenacidad es la pasión y la perseverancia para alcanzar metas a largo plazo” (p. 116). Es decir, la palabra tenacidad es la capacidad necesaria que tiene el organismo para continuar trabajando para alcanzar metas y objetivos deseados a pesar de los obstáculos y retrocesos que se presenta en el camino.

Por otro lado, la autoestima es desarrollar la convicción de que uno es competente para vivir y merece la felicidad, y por tanto enfrentar la vida con mayor confianza, benevolencia, optimismo, perseveración y tenacidad, lo cual nos ayuda a alcanzar nuestras metas y experimentar la plenitud. Desarrollar la autoestima es ampliar nuestra capacidad nuestra confianza que se tiene uno mismo para pensar y afrontar los desafíos de la vida. Es la confianza de ser felices, la capacidad de ser aptos para la vida, el derecho a ser felices y el derecho a gozar de los éxitos de nuestros esfuerzos (Jiménez, 2015).

2.10.1.2 Adaptabilidad al cambio y control bajo presión

La adaptabilidad del organismo y control bajo presión es considerada como la capacidad de respuesta que tiene el individuo, son los determinantes principales de la supervivencia y eficiencia dentro del ámbito laboral. Según González (2011 citado en Arnau), “la adaptabilidad es la capacidad que tiene un individuo para afrontar cualquier” (p. 86). Es decir, es la capacidad de responder adecuadamente a las exigencias del entorno, regulando y modificando el comportamiento. La adaptabilidad permite incrementar el grado de sincronización, permitiendo el control bajo presión, ya que cuando un individuo se adapta, este responde de forma positiva a las condiciones cambiantes.

2.10.1.3 Asertividad y orientación positiva

De acuerdo con Castanyer (1996) “La asertividad es la capacidad de autoafirmar los propios derechos, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás” (p. 23). Es decir, la asertividad es cuando un individuo es capaz de ejercer o defender sus derechos personales. Es la capacidad de poner límites, y de respetar los derechos de los demás. Se podría decir que es la conducta que se basa en aceptar que los propios intereses, objetivos, necesidades, opiniones y deseos de las demás personas, siendo estos tan válidos como los de las otras personas con las que se interactúa.

Por otro lado, la orientación positiva o también conocida como resolución de problemas, según Vera et al. (2003) son “las habilidades que posee una persona para solucionar problemas interpersonales es relevante para muchos procesos y problemas” (p. 22). Es decir, se trata de una actitud constructiva hacia la resolución de problemas, siendo la habilidad o destreza que tiene el ser humano para valorar los problemas como problemas resolubles que conlleva una visión positiva y constructiva de los problemas con expectativas positivas de

poder resolverlos. Siendo acompañado por el optimismo, ya que ha sido relacionado con las expectativas que las personas tienen acerca del futuro.

2.11 Docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”

La investigación realizada acerca del burnout y resiliencia en docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, tiene como objetivo la indagación del personal docente, ya que al estar en una modalidad presencial (periodo académico 2022 – 2023), los docentes pasan a demostrar sus destrezas y habilidades como profesionales al estar en una nueva adaptación a su medio estudiantil después de dos años de paralización de clases presenciales, por la pandemia de Covid-2019. Así, la Unidad Educativa “Diez de Agosto” retornó a clases presenciales obligando a que todo el personal docente y administrativo vuelvan a las aulas a adaptarse ante la nueva modalidad de presencialidad.

Actualmente la Unidad Educativa “Diez de Agosto” cuenta con un personal docentes de 57 profesionales en el ámbito del aprendizaje, con un total de (14 hombres y 43 mujeres) distribuidos en 25 docentes de educación básica y 32 docentes de bachillerato.

Capítulo II: materiales y métodos

2.1 Tipo de investigación

El presente proyecto es una investigación mixta de carácter cuantitativo - cualitativo. En el marco del paradigma cuantitativo tiene un alcance descriptivo porque diagnosticaremos el nivel de estrés y capacidad de resiliencia que tienen los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura, pero también es correlacional porque con un estadístico predeterminado, determinaremos el nivel de relación que existe entre correlacionar el síndrome de burnout y resiliencia con el género de los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”. Según Sampieri y Mendoza (2018) el término cuantitativo está vinculada a métodos matemáticos y conteos numéricos que ayudan a que la investigación se centre en cuantificar la recopilación y análisis de datos. Además, la investigación es de diseño no experimental, y en el marco de esta es transversal (medición en un tiempo único) pueden ser: exploratorios, descriptivos, correlacionales-causales.

En el marco del paradigma cualitativo el proyecto es una investigación acción, porque sobre la base de lo analizado en burnout y resiliencia se aporta con una solución al problema detectado mediante el diseño de una guía de estrategias sobre la base del diagnóstico, que permitan bajar los niveles de estrés y aumentar la capacidad de resiliencia en los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”. Se aclara que la aplicación de la guía será de responsabilidad de la Institución a la que se entregue la guía.

2.2 Métodos, técnica e instrumento

- **Inductivo.** – Este método se aplicó básicamente en el capítulo de resultados y discusión, ya que sobre la base de los indicadores o elementos particulares analizados se llegó a plantear conclusiones de carácter general.

- **Deductivo.** – Este método fue muy utilizado en el desarrollo del marco teórico, ya que se inició de concepciones teóricas generales sobre estrés y resiliencia, para plantear y analizar elementos más particulares de estos temas en el marco del contexto en docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”.

- **Analítico – Sintético.** – Método general que se aplicó fundamentalmente en el diseño de la guía de estrategias de burnout y resiliencia, ya que para estructurarla fue necesario entender y analizar sus componentes para que luego cada uno de ellos sea estructurarlas en base a síntesis teórico o prácticas.

2.3 Técnicas

La técnica que se realizó en la presente investigación fue el test MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach y Jackson (1981). Está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su función es medir el desgaste profesional. Por otro lado, también se aplicará el test CD-RISC 10 (El Connor-Davidson Resilience Scale), desarrollada originalmente por Campbell y Stein (2007), es una escala que consta de 10 ítems en formato tipo Likert con 5 opciones de respuesta, de 0 a 4 puntos según corresponda. Encarga de medir en su primer subdimensión la persistencia, tenacidad y autoestima, seguida de la subdimensión encargada de medir la adaptabilidad al cambio y control bajo presión, y por última subdimensión la asertividad y la orientación positiva.

2.4 Instrumento

El test (MBI-SS) de Maslach Burnout Inventory-Student Survey, y el test CD-RISC 10 (El Connor-Davidson Resilience Scale) son dos instrumentos validados a través de una investigación realizada en la Universidad de León (España) en el año 2018, por los siguientes autores: Carmen Vizoso-Gómez y Olga Arias-Gundín. En esta investigación se evaluó a una muestra formada por 463 participantes de la Universidad de León. Del total de participantes, 348 eran mujeres y 115 eran hombres.

Es así que para la presente investigación se utilizó dichos instrumentos: el test (MBI-SS) de Maslach Burnout Inventory-Student Survey y el test CD-RISC 10 (El Connor-Davidson Resilience Scale)

El test (MBI-SS) de Maslach Burnout Inventory-Student Survey, está compuesto de tres subescalas: la subescala de agotamiento emocional, la subescala de despersonalización y la subescala de realización. Para la validación de este test se utilizó el coeficiente alpha de Cronbach para cada una de las escalas obteniendo el siguiente resultado: en la escala de agotamiento emocional el coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.79; en la escala de despersonalización el coeficiente alpha de Cronbach fue de 0.73 y en la escala de realización fue de 0.74

El test CD-RISC 10 (El Connor-Davidson Resilience Scale), está compuesto de tres subdimensiones: la primer subdimensión es de persistencia, tenacidad y autoestima, la segunda subdimensión es de adaptabilidad al cambio y control bajo presión; y por último la subdimensión de asertividad y orientación positiva. Para la validación de este test se utilizó el coeficiente alpha de Cronbach ($\alpha= 0,85$), presentando una adecuada fiabilidad.

2.5 Preguntas de investigación e hipótesis

Para lograr el primer objetivo específico planteado se considera la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel de estrés y capacidad de resiliencia que tienen los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura?.

Para el segundo objetivo específico se trabajará con una hipótesis investigativa:

H1: Existe una relación significativa entre el género que sea determinante para establecer los niveles de resiliencia en los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”.

2.6 Matriz de operacionalización

Objetivos	Variable	Dimensión	Indicador	Técnicas	Fuente de información	Items
Analizar las dimensiones de Burnout y resiliencia en docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura.	Burnout	Agotamiento emocional	Estado anímico durante el trabajo	Test MBI	Docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
			Satisfacción al final de la jornada laboral			2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío
			Motivación para el trabajo en las mañanas			3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado
			Relación con la sociedad y nivel de tensión			6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa
			Nivel de agotamiento durante el trabajo			8. Siento que mi trabajo me está desgastando
			Complacencia con el trabajo realizado			13. Me siento frustrado en mi trabajo
			Sentimiento en relación al tiempo en el trabajo			14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo
			Relación social en el trabajo			16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa

			Sentimiento en relación al desgaste de capacidades o habilidades			20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades
		Despersonalización	Nivel de entendimiento a personas	Test MBI	Docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”	4. Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes
			Sentimiento de eficacia			7. Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes
			Influencia en otras personas			9. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo
			Energía para el trabajo			12. Me siento con mucha energía en mi trabajo
			Clima laboral			17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes
			Percepción de relación laboral			18. Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes
			Satisfacción laboral			19. Creo que consigo muchas

						cosas valiosas en este trabajo
			Manejo de problemas			21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada
		Realización	Tipo de trato o servicio ofrecido. "Personas como objetos"	Test MBI	Docentes de la Unidad Educativa "Diez de Agosto"	5. Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales
			Comportamiento insensible			10. Siento que me he hecho más duro con la gente
			Endurecimiento emocional			11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
			Atención a personas			15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes
			Sentimiento de culpa por problemas de otras personas			22. Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas
	Resiliencia	Persistencia, tenacidad y autoestima	Manejo de problemas	Test (CD-RICS)	Docentes de la Unidad Educativa	2. Puedo manejar cualquier situación.

			Perseverante en el logro de objetivos		“Diez de Agosto”	6. Consigo alcanzo mis metas a pesar de las dificultades
			Autodefinición positiva			9. Me defino como una persona fuerte
			Constancia y superación ante la frustración			8. Difícilmente me desanimo por los fracasos
		Adaptabilidad al cambio y control bajo presión	Flexibilidad al cambio	Test (CD-RICS)	Docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”	1. Sé adaptarme a los cambios
			Tolerancia al estrés			4. Me puedo manejar bien a pesar de la presión o el estrés
			Control ante la presión			7. Puedo mantener la concentración bajo tensión
			Manejo de emociones			10. Puedo manejar los sentimientos desagradables
			Capacidad de recuperación ante situaciones difíciles			5. Después de un grave contratiempo suelo ‘volver a la carga’
		Asertividad y orientación positiva	Optimismo ante diferentes situaciones	Test (CD-RICS)	Docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”	3. Veo el lado positivo de las cosas

2.7 Participantes

La población o universo motivo del presente estudio son los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto” que dan un total de 57 maestros (14 hombres y 43 mujeres) distribuidos en 25 docentes de educación básica y 32 docentes de bachillerato.

De los cuales, el 75,9% son mujeres y el 24,1% son hombres de la Unidad Educativa “Diez de Agosto” de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura; y étnicamente se define en 0 % blancos, 94,8 % mestizos 0 % afrodescendientes y el 5,2% indígena, con el promedio de edad entre (28 – 62 años).

Por las facilidades de la aplicación del instrumento de manera virtual se ha tomado la decisión de no sacar una muestra, si no de hacer un CENSO, es decir aplicar el instrumento a toda la población.

2.8 Procedimiento

El test MBI (Maslach Burnout Inventory) de Maslach y Jackson, pasó por un proceso de adaptación al contexto cultural donde fue aplicado previo a la autorización de la máxima autoridad de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, se ingresó la encuesta a la plataforma Google Forms en la misma que se incluyó el respectivo consentimiento informado. Una vez que se aplicó el instrumento a los docentes en el mes de Febrero, los datos fueron migrados al Software SPSS Versión 25 desde donde se tabuló la información para el respectivo análisis y discusión; además, con el SPSS se utilizó un estadístico previamente determinado para demostrar o rechazar la hipótesis planteada anteriormente.

3. Capítulo III: resultados y discusión

3.1 Diagnóstico de resolución de conflictos

Con finalidad de determinar los niveles de cada dimensión de resolución de conflictos, con los puntajes totales de las dimensiones de escala, se ha calculado la media, desviación típica, varianza, el puntaje máximo y el mínimo; así como los percentiles 33, 66.

Tabla 1

Medidas de tendencia central y niveles por dimensión

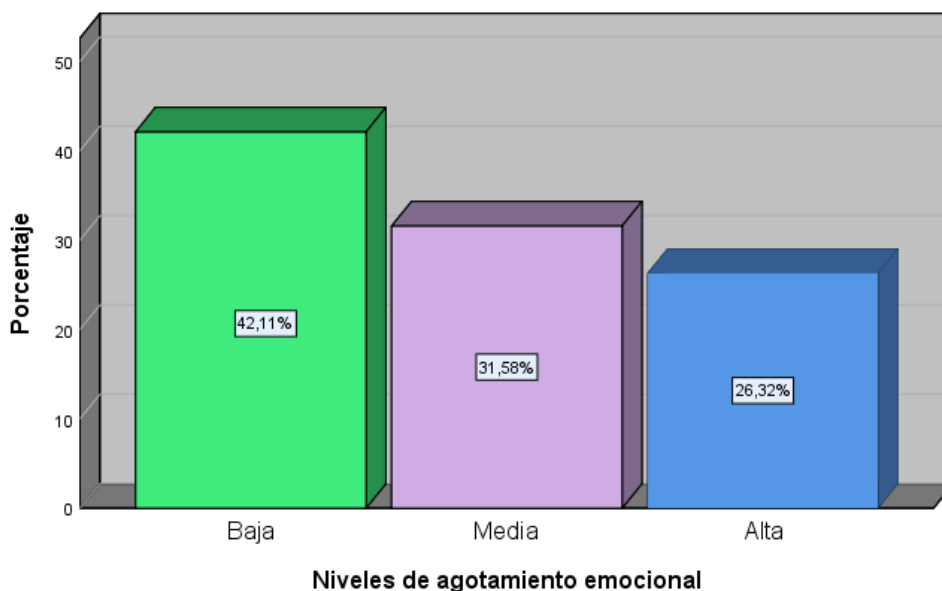
		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización	Resiliencia
Media		16.91	27.61	9.86	40,12
Desviación Típica		3.419	3.034	2.271	4.982
Varianza		11.689	9.206	5.159	24.824
Valor Máximo		27	34	15	47
Valor Mínimo		13	20	5	27
Percentiles	33	15	26	9	38
	66	18	28	10	43
Niveles	Baja	13-15	20-25	5-9	27-38
	Media	16-18	26-27	10	39-43
	Alta	19-27	28-34	11-15	44-47

Nota: Elaboración propia. Fuente: Encuesta aplicada a docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, diciembre 2022.

3.2 Niveles de Burnout en Docentes

Figura 1

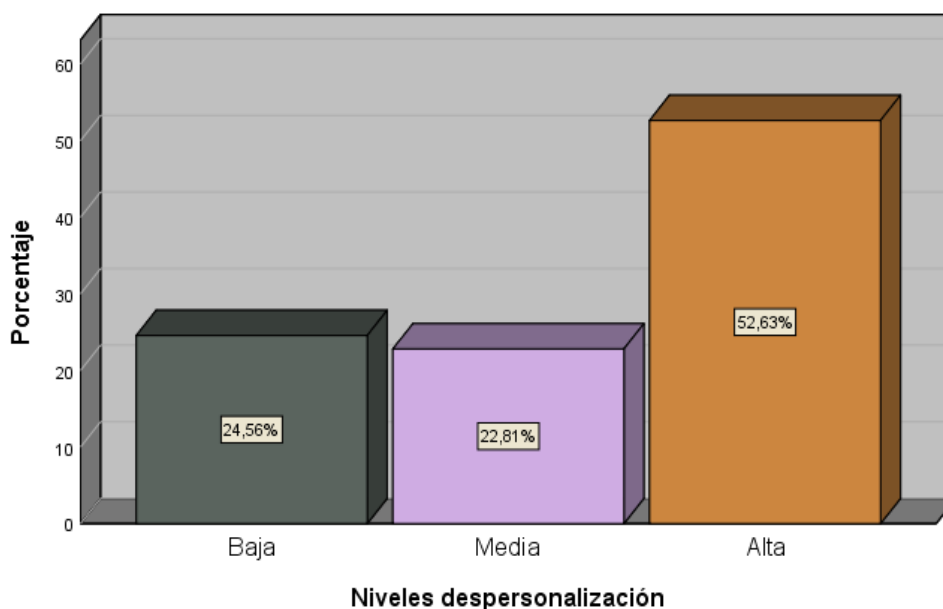
Agotamiento Emocional



Elaborado por: Viñachi Cabascango Leonardo Felipe.

En el presente estudio realizado en lo que respecta a la dimisión de agotamiento emocional se puede evidenciar que la mayor parte de la población, con el 42,11% se encuentran en una dimensión baja, es decir que, este grupo de maestros no se encuentran en un estado de sobrecarga de esfuerzo psíquico, emocional y físico. Seguidamente se encuentra el 31,58% perteneciente a la dimensión media, esto quiere decir que este grupo de docentes a veces presentan un nivel moderado de agotamiento a nivel psicológico y emocional. Por último, se encuentra el 26,36 % de docentes que se ubican en una dimensión alta, esto quiere decir que este grupo de la población tienen una situación en la que trabajar en su ámbito laboral, no pueden dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo, es decir que, este grupo de docentes se encuentran en un estado de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios, imposibilitando ejercer su trabajo con éxito. Según estudios realizados por Díaz et al., (2012) se encontró respecto al agotamiento emocional, que en el colegio privado el 38 % de los docentes presentan un nivel moderado y los demás se encuentran en un nivel normal. Por otro lado, en el colegio público el 43 % de los docentes están en nivel moderado de agotamiento emocional y los demás presentan un nivel normal. Es decir, en ambos estudios realizados, se puede evidenciar un nivel de agotamiento emocional con predominación baja y moderada.

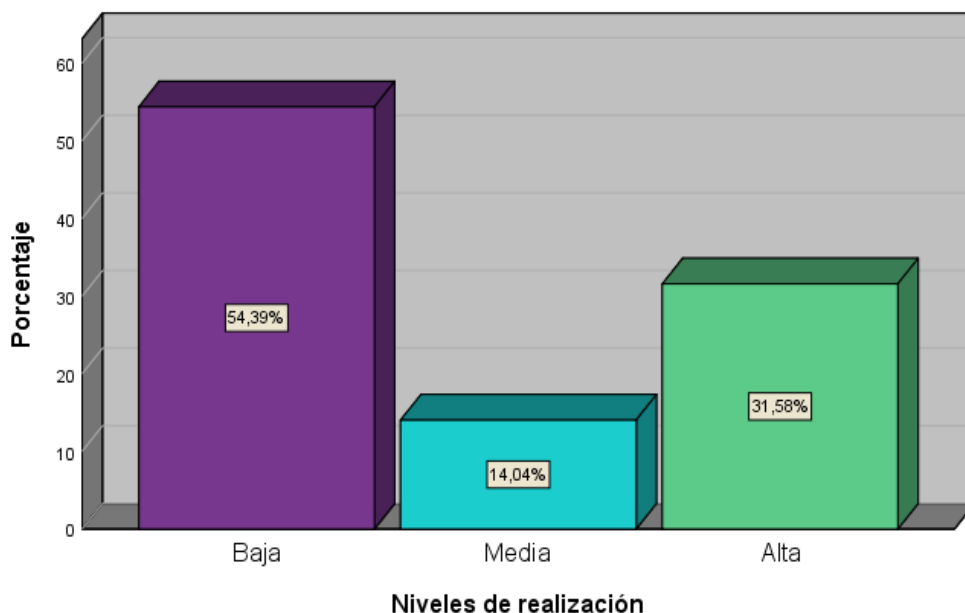
Figura 2
Despersonalización



Elaborado por: Viñachi Cabascango Leonardo Felipe.

En la encuesta realizada se observa que, el 24,56% de maestros muestran un nivel bajo, esto quiere decir que, los docentes no presentan actitudes negativas, cínicas e impersonales en su área laboral, mientras que, el 22,81% de docentes muestra un nivel medio, es decir, desarrollan sentimientos y actitudes de cinismo de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo. Por otro lado, la mayoría de docentes presentan un nivel alto de despersonalización con el 52,63%, es decir, los docentes muestran una actitud negativa con cualidades de desaprobación hacia las personas destinatarias del trabajo. Es decir, presentan un acontecimiento estresante en su campo laboral. En una encuesta realizada en docentes de Educación Media Superior de una zona escolar del norte del Estado de México, respecto al factor despersonalización también se evidencian valores altos, en un 45% encontrando que los docentes revelan una actitud de cinismo, endurecimiento emocional y distanciamiento, características similares a las analizadas en la presente investigación (Velázquez et al., 2014).

Figura 3
Realización



Elaborado por: Viñachi Cabascango Leonardo Felipe.

En el presente estudio en lo que respecta a la dimensión de realización perteneciente al análisis de burnout, se puede evidenciar que el 54,39% de la población se encuentran en una dimensión baja, esto quiere decir que, este grupo de docentes no devalúa la habilidad para realizar su trabajo y se relaciona de forma adecuada con los estudiantes. Seguido se encuentra el 14,04%, pertenecientes a la dimensión media, esto quiere decir que este grupo de docentes a veces tienden a evaluarse negativamente a sí mismos, o que en ocasiones tienen sentimientos negativos en lo que respecta a valorar su capacidad para efectuar sus labores y relación con la comunidad educativa, por último se encuentra el 31,58% de docentes que se ubican en una dimensión alta, esto quiere decir que este grupo de la población siempre tienen la tendencia a desvalorar la capacidad que tienen como docentes para cumplir con sus responsabilidades y para vincularse profesionalmente con las personas a su alrededor, además han disminuido la confianza en sí mismos por lo que dudan de su capacidad de competencia y éxito en su rol docente. Según estudios realizados por Arias y Jiménez (2013) se evidenció que la dimensión de realización exhibe que el (22,3%) poseen un grado leve de baja realización personal, mientras que el (11,6%) tienen un grado moderado, (66,1%) presentan un grado severo. Es decir que, en ambos estudios realizados se puede evidenciar que la dimensión de realización su dominación es baja.

3.3 Niveles de Resiliencia en Docente

Figura 4
Resiliencia



Elaborado por: Viñachi Cabascango Leonardo Felipe.

En la encuesta realizada se observa que en lo que respecta a resiliencia se puede demostrar que la mayor parte de la población, con el 36,84% se ubican en una dimensión baja, es decir que, este grupo de maestros no presentan una adaptabilidad frente a retos o amenazas. Seguidamente se encuentra el 33,33% perteneciente a la dimensión media, esto quiere decir que esta población de docentes a veces presenta un nivel moderado de resiliencia, por lo tanto, no reconocen mecanismos para afrontar exitosamente contratiempos en su área laboral. Finalmente, el 29,82% de la población se ubican en una dimensión alta, esto quiere decir que este grupo desarrolla positivamente a superar frente a adversidades y contratiempos con éxito. En otras palabras, buscan superarse y desarrollar positivamente sus habilidades frente al estrés laboral. Según estudios realizados por Saldarriaga et al. (2022) se encontró que según la percepción de los propios docentes respecto a la situación laboral el (36,5%) tiene un nivel de resiliencia alta, es decir, en comparación con ambos estudios, este grupo de docentes tiene mayor cantidad de maestros con residencia en su ámbito laboral.

3.4 Tablas Cruzadas y de Chi Cuadrado

Tabla 2

Tabla cruzada de agotamiento emocional y género

			Agotamiento Emocional			
			Baja	Media	Alta	Total
Género	Femenino	Recuento	19	12	12	43
		% dentro de Género	44,2%	27,9%	27,9%	100,0%
	Masculino	Recuento	5	6	3	14
		% dentro de Género	35,7%	42,9%	21,4%	100,0%
Total	Recuento		24	18	15	57
	% dentro de Género		42,1%	31,6%	26,3%	100,0%

En lo que respecta a la correlación realizada entre agotamiento emocional y género se puede evidenciar que, el agotamiento emocional alto en hombres es de 21,4% y el agotamiento alto emocional en mujeres es de 27,9%. Siendo posible identificar que el agotamiento emocional en el grupo de estudio es mayor en las mujeres. En lo que respecta a este caso de análisis, de acuerdo con León et al. (2013) manifiesta que es común que las mujeres percibirán un mayor agotamiento emocional que los hombres, ya que presentan mayor estrés e insatisfacción por problemas relacionados en su ámbito laboral y contratiempos por falta de motivación y problemas de comportamiento de sus alumnos, también sobre carga de trabajo y tareas extra exigentes en su hogar.

Tabla 3*Tabla de pruebas de chi-cuadrado de agotamiento emocional y género*

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	1,096 ^a	2	,578
Razón de verosimilitud	1,061	2	,588
Asociación lineal por lineal	,006	1	,937
N de casos válidos	57		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 3,68.

Como se puede observar en la tabla 3, el P valor o significación asintótica es de 0,578 ($P > 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0); es decir: No existe una relación significativa entre el género y agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”.

Tabla 4*Tabla cruzada de despersonalización y género*

			Despersonalización			
			Baja	Media	Alta	Total
Género	Femenino	Recuento	13	10	20	43
		% dentro de Género	30,2%	23,3%	46,5%	100,0%
	Masculino	Recuento	1	3	10	14
		% dentro de Género	7,1%	21,4%	71,4%	100,0%
Total		Recuento	14	13	30	57
		% dentro de Género	24,6%	22,8%	52,6%	100,0%

En lo que respecta a la correlación realizada entre despersonalización y género se puede evidenciar que, la despersonalización alto en hombres es de 71,4% y la despersonalización alta en mujeres es de 46,5%. Siendo posible identificar que la despersonalización en el grupo de estudio es mayor en los hombres. De acuerdo a este caso de análisis según León et al. (2013) afirma que esta dimensión de despersonalización es más alta en hombres debido a sus condiciones de trabajo y estrés. Es decir que, el género masculino presenta un mayor desarrollo de actitudes negativas e insensibles hacia los destinatarios de los servicios que prestan, en este caso a sus alumnos.

Tabla 5*Tabla de pruebas de chi-cuadrado de despersonalización y género*

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	3,554 ^a	2	,169
Razón de verosimilitud	4,110	2	,128
Asociación lineal por lineal	3,450	1	,063
N de casos válidos	57		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es 3,19.

Como se puede observar en la tabla 3, el P valor o significación asintótica es de 0,169 ($P < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1); es decir: Existe una relación significativa entre el género y despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”. Lo que significa que, entre hombres y mujeres, existen diferencias estadísticamente significativas con respecto al agotamiento emocional.

El valor del coeficiente de contingencias: 0,242.

Tabla 6*Tabla cruzada de realización y género*

			Realización			
			Baja	Media	Alta	Total
Género	Femenino	Recuento	23	7	13	43
		% dentro de Género	53,5%	16,3%	30,2%	100,0%
	Masculino	Recuento	8	1	5	14
		% dentro de Género	57,1%	7,1%	35,7%	100,0%
Total	Recuento		31	8	18	57
	% dentro de Género		54,4%	14,0%	31,6%	100,0%

En lo que respecta a la correlación realizada entre realización y género se puede evidenciar que, la realización alto en hombres es de 35,7% y la realización en mujeres es de 30,2%. Siendo posible identificar que la realización en el grupo de estudio es mayor en los hombres. Respecto a la investigación, Ramírez et al. (2009) manifiesta que en su estudio y análisis se encontró que para la muestra femenina hay mayor presencia de realización, sin embargo, esta diferencia no es estadísticamente evidente, ya que presentaron el (26,57 %) en mujeres, a diferencia de la masculina (22.85%). Es decir, ambos análisis se encuentran casi similares con la única diferencia que predomina en este caso el género femenino, sucediendo algo similar también en esta investigación, sin embargo, aunque sea con un porcentaje mínimo son las mujeres las que tienen mayor porcentaje, dando a entender que este grupo presenta disminución de los sentimientos de competencia y éxito, así como una tendencia a evaluarse negativamente a sí mismo.

Tabla 7*Tabla de pruebas de chi-cuadrado de realización y género*

Pruebas de chi-cuadrado			Significación asintótica (bilateral)
	Valor	df	
Chi-cuadrado de Pearson	,755 ^a	2	,686
Razón de verosimilitud	,849	2	,654
Asociación lineal por lineal	,004	1	,948
N de casos válidos	57		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 1,96.

Como se puede observar en la tabla 3, el P valor o significación asintótica es de 0,654 ($P > 0,05$), por lo tanto, se acepta la hipótesis nula (H_0); es decir: No existe una relación significativa entre el género y realización de los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”.

Tabla 8*Tabla cruzada de resiliencia y género*

		Resiliencia			Total	
		Baja	Media	Alta		
Género	Femenino	Recuento	4	2	8	43
		% dentro de Género	28,6%	14,3%	57,1%	100,0%
	Masculino	Recuento	17	17	9	14
		% dentro de Género	39,5%	39,5%	20,9%	100,0%
Total		Recuento	21	19	17	57
		% dentro de Género	36,8%	33,3%	29,8%	100,0%

En lo que respecta a la correlación realizada entre resiliencia y género se puede evidenciar que, la resiliencia alto en mujeres es de 57,1% y en hombres es de 20,9%. Siendo posible identificar que la resiliencia en el grupo de estudio es mayor en mujeres. Respecto a este caso de análisis Fortaines y Urdaneta (2009) manifiesta que en el sexo femenino la resiliencia es considerado como una variable protectora, mientras que en los hombres se han evidenciado una mayor vulnerabilidad al riesgo. Por lo tanto, se puede evidenciar que en ambos estudios, se presentan diferentes variables, ya que el mayor nivel de resiliencia en el análisis presentado lo tiene el género femenino, siendo posible identificar que las mujeres tienden a mostrar y

expresar más adaptabilidad ante su medio de trabajo, es decir, enfrentan de forma positiva los retos y amenazas.

Tabla 9

Pruebas de chi-cuadrado de género y resiliencia

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,008 ^a	2	,030
Razón de verosimilitud	6,806	2	,033
Asociación lineal por lineal	3,490	1	,062
N de casos válidos	57		

- a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,18.

Como se puede observar en la tabla 3, el P valor o significación asintótica es de 0,030 ($P < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1); es decir: Existe una relación significativa entre el género y resiliencia de los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”. Lo que significa que, entre hombres y mujeres, existen diferencias estadísticamente significativas con respecto al agotamiento emocional.

El valor del coeficiente de contingencias: 0,331.

3.5 Discusión de resultados

De acuerdo con los resultados obtenidos a nivel general en la presente investigación se comprobó que, la mayor parte de la población estudiada ha experimentado en su campo laboral el “síndrome de burnout” desde cada uno de los subniveles investigados y aplicados por el test (MBI-SS) de Maslach Burnout Inventory-Student Survey, que conforme a los datos conseguidos en la presente investigación, se evidenció que desde la subdimensión “agotamiento emocional” el 26,3% de docentes se ubican en una dimensión alta; seguida de la subdimensión “despersonalización” en la que se obtuvo el resultado del 52,6% de docentes que se encuentran en rangos altos; y por último, la subdimensión de realización con el 31,6% de docentes que se ubican en una dimensión alta. Comprobándose que los maestros de la Institución han sufrido el desgaste físico, mental y emocional a causa de su trabajo laboral. De acuerdo con Rodríguez et al. (2017) manifiesta que el impacto que genera el estrés laboral afecta la salud del ser humano tanto (mental y físico) debido a las condiciones a las que está expuesto el docente en su trabajo, ya que el estrés laboral se ha identificado como un riesgo latente para los trabajadores de la educación, debido a que su labor diaria implica trabajar con grupo numeroso de personas y éste fenómeno se presenta cuando, la sobre carga laboral del contexto sobrepasan las capacidades del individuo para resolverlas, por otro lado, la docencia es considerada una de las profesiones de gran riesgo de sufrir el síndrome del trabajador, ya que el docente en su vida diaria realiza actividades dentro de la Institución, como fuera de ella, utilizando tiempo que debería ser para descanso y recreación de sí mismos. Por lo tanto, se puede decir que dentro de la institución se está reflejando una situación preocupante, ya que se está desarrollando el síndrome de burnout, en un porcentaje considerable de docentes la Unidad Educativa.

Por otro lado, en los resultados obtenidos en la investigación sobre los niveles de resiliencia, se concluye que se evidenció que la mayor parte de la población estudiada de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, presenta un nivel bajo de resiliencia, ya que en los datos obtenidos en la encuesta realizada se obtuvo los siguientes resultados: con el 36,8% de la población se ubican en una dimensión baja, seguida del 33,3% de la población, perteneciente a la dimensión media; y por último con el 29,8% de la población se ubican en una dimensión alta. Por lo tanto, se puede evidenciar que muy poca parte de la población de los docentes logra desarrollar positivamente capacidades para adaptarse a las situaciones adversas. De acuerdo con Vera (2019) manifiesta que dentro del ámbito de educación la resiliencia es la capacidad de resistencia y carácter que desarrolla el docente para enfrentar diferentes situaciones contradictorias, en la que el maestro presenta un proceso de adaptación a diferentes cambios en la vida laboral. Por lo tanto, de acuerdo con a la investigación y los resultados, efectivamente la mayor parte de la población de la institución al presentar un nivel bajo de resiliencia, son propensos al desarrollo de estrés laboral o conocido como el síndrome de burnout.

En lo que respecta a la correlación Género y Burnout, se evidencia que el género del sexo masculino es predominante sobre el sexo femenino a padecer el síndrome de burnout, ya que desde cada uno de los resultados de las subdimensiones investigadas, se puede evidenciar que, el “Agotamiento Emocional” alto en hombres es del 21,4%, seguido del 71,4% en la subescala de “Despersonalización”, y por último con el 35,7% de “Realización”. De acuerdo con Ramírez y Sau-Lyn (2011), afirma que, en lo que respecta a la satisfacción laboral las mujeres son las que representan una mayor satisfacción en su campo laboral, debido a que se mantienen a gusto con la supervisión de sus superiores y la amistad que mantienen con ellos mismo, también por el trato recibido por la institución, a diferencia de los hombres que no se sienten conformes en relación al cumplimiento de convenios laborales, es decir, a los pagos económicos y el trato recibido por el establecimiento, generando una inconformidad por parte de ellos, lo cual trae como consecuencias baja percepción de equidad y autonomía, lo que provoca en el sexo masculino el cansancio físico y psicológico, características detonantes para sufrir el síndrome de burnout, por lo tanto, en el estudio realizado ambos sexos obtuvieron un puntaje que afirma que sufren el síndrome de burnout, sin embargo, y de acuerdo a lo citado se podría decir que es por estas características que los hombres obtuvieron un porcentaje más alto a diferencia de las mujeres. Evidenciándose que los docentes del establecimiento han experimentado el desgaste emocional, físico y mental a causa de su ámbito laboral.

En lo que respecta a la correlación realizada en las tablas cruzadas de género y resiliencia, se evidencia que el género femenino es dominante en desarrollar una mejor resiliencia en su ámbito laboral, ya que, la resiliencia alto en mujeres es de 57,1% y la resiliencia en hombres es de 20,9%. Siendo posible identificar que la resiliencia en el grupo de estudio es mayor en mujeres. Según González-Arratia y Valdez (2015), afirma que el sexo femenino es más resiliente debido a que desarrolla ochos crisis o conflictos que potencializan su desarrollo de resiliencia, entre estas se encuentran: la autonomía, la iniciativa, la industriocidad, identidad, intimidad, confianza básica, generatividad e integridad. Es decir, la mujer al desarrollar estas cualidades de adaptación, hace que el las personas se ajusten y se desarrollen de manera positiva frente a un agente perturbador o un estado o situación adverso. Evidenciándose que, en la institución la mayor parte de la población femenina es la que tiene mayores niveles de resiliencia y son menos propensas a desarrollar el estrés laboral.

De acuerdo en lo que respecta a los resultados de investigación con la correlación realizada en las tablas cruzadas de género y resiliencia, se puede observar en la tabla 3, el P valor o significación asintótica es de 0,030 ($P < 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis del investigador (H_1). Es decir, la hipótesis de la investigación es válida, es decir, si existe una relación significativa entre el género y resiliencia de los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”.

4. Capítulo IV: Diseño de la propuesta

4.1 Nombre de la propuesta:

Guía de estrategias metodológicas para promover el desarrollo de la resiliencia en docentes, de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”

4.2 Datos informativos

Institución ejecutora

Unidad Educativa “Diez de Agosto”

Beneficiarios

Personal DECE, Autoridades y docentes

Ubicación

Cantón: Otavalo

Provincia: Imbabura

País: Ecuador

Equipo técnico responsable

Autoras: Viñachi Cabascango Leonardo Felipe

Tutora: Dr. Marco Tafur

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo general

Desarrollar los niveles de resiliencia en docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, de la ciudad de Otavalo, provincia de Imbabura.

4.3.2 Objetivos específicos

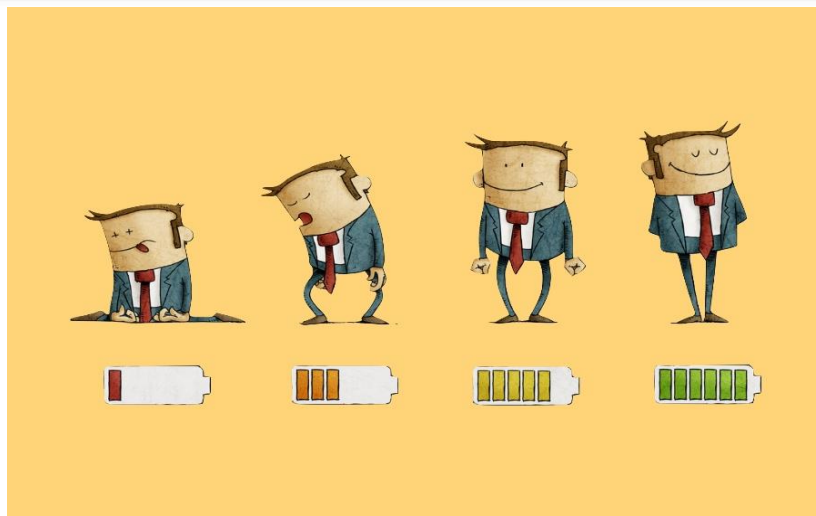
- Desarrollar destrezas en los docentes frente al estrés y adversidades que se presentan en campo laboral.
- Sensibilizar a los docentes, sobre la importancia de la resiliencia ante el síndrome de burnout.
- Proveer a la Unidad Educativa “Diez de Agosto” de estrategias metodológicas que les permita elevar a los docentes sus niveles de resiliencia ante una adversidad laboral.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

PSICOLOGÍA

GUÍA DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS PARA
PROMOVER EL DESARROLLO DE LA RESILIENCIA EN
DOCENTES, DE LA UNIDAD EDUCATIVA “DIEZ DE
AGOSTO”



<https://n9.cl/h8udq>

Autor: Viñachi Cabascango Leonardo Felipe

Ibarra - 2023

4.4 Introducción

La presente guía está enfocada en brindar estrategias metodológicas que ayuden a promover el desarrollo de la resiliencia en docentes de la Unidad Educativa “Diez De Agosto”, mediante el desarrollo de habilidades para su campo laboral, además a través de la guía se pretende proporcionar información apropiada a los miembros de la institución educativas, ya que ha sido posible evidenciar que existe falta de información sobre estrategias que permita desarrollar a los docentes destrezas frente al estrés o las adversidades en su campo laboral.

La guía está apoyada en el desarrollo de diferentes estrategias de habilidades, mismas que de ser desarrolladas proporcionarán al docente destrezas que permitan aumentar su capacidad de resiliencia y disminuir los niveles de estrés ocasionados por la sobre carga de trabajo laboral.

Es necesario entender que, para el diseño de las estrategias metodológicas para promover el desarrollo de la resiliencia en docentes, de la unidad educativa “Diez de Agosto”, se ha realizado una creación de actividades sobre el desarrollo de la subdimensiones de la escalas del test CD-RISC 10 (El Connor-Davidson Resilience Scale), a continuación, son la siguientes: persistencia, tenacidad y autoestima (Manejo de problemas, perseverante en el logro de objetivos, autodefinición positiva, constancia y superación ante la frustración), adaptabilidad al cambio y control bajo presión (flexibilidad al cambio, tolerancia al estrés, control ante la presión , manejo de emociones, capacidad de recuperación ante situaciones difíciles), y por último la asertividad y orientación positiva (optimismo ante diferentes situaciones), que permitan elevar los niveles de resiliencia ante síndrome de burnout.

Así el desarrollo de cada una de las estrategias metodológicas estructuradas en esta guía tiene el fin de ser un apoyo fundamental para bajar los índices de estrés laboral en docentes y aumentar los niveles de desarrollo de resiliencia de los maestros de la de Unidad Educativa “Diez De Agosto”.

4.5 Contenidos de la guía

El desarrollo de las presentes estrategias metodológicas, están desarrolladas de acuerdo a las sub escalas del test CD-RISC 10 (El Connor-Davidson Resilience Scale), dividido en los siguientes subdimensiones: persistencia, tenacidad y autoestima (Manejo de problemas, perseverante en el logro de objetivos, autodefinición positiva, constancia y superación ante la frustración), adaptabilidad al cambio y control bajo presión (flexibilidad al cambio, tolerancia al estrés, control ante la presión , manejo de emociones, capacidad de recuperación ante situaciones difíciles), y por último la asertividad y orientación positiva (optimismo ante diferentes situaciones), que permitan elevar los niveles de resiliencia ante síndrome de burnout.

4.5.1 Persistencia

De acuerdo con Flego y Ortega (2020) afirma que la “la persistencia se refiere al tiempo que una persona sostiene dicho esfuerzo” (p. 61). Es decir, la persistencia es la firmeza y constancia que el individuo presenta para alcanzar metas y objetivos, superando los obstáculos y las dificultades que se presentan. De esta manera, es el hecho de establecer ciertas destrezas de habilidades de constancia en los docentes.

4.5.2 Autoestima

La autoestima es un conjunto de percepciones, valoración positiva o negativa que el individuo hace de su propio autoconcepto con una valoración que se acompaña de sentimientos de aprecio personal y autoaceptación (González, 1999). Así, el trabajo de la autoestima es importante, ya que permite al docente ser capaz de cumplir sus objetivos, reconocerse a sí mismo y tener un buen autoconcepto, una buena identidad de quién es, de qué quiere y hasta dónde quiere llegar.

4.5.3 Manejo de problemas

Según Pozo et al. (1994) afirma que el término “problema puede hacer referencia a situaciones muy diferentes en función de las características de las personas que se encuentran en ellas, de sus expectativas y del contexto en que se produce la situación” (p. 04). Por lo tanto, el manejo de problemas permite desarrollar habilidades que permite enfrentar de manera constructiva los conflictos con otras personas. En este caso con los docentes en su ámbito laboral.

4.5.4 Superación ante la frustración

La frustración es una respuesta emocional del organismo relacionada con la ira y la decepción que se presenta frente a la situación en la que un proyecto, deseo, ilusión o necesidad no se cumple. Por lo tanto, la frustración son todos de sentimientos que experimenta el ser humano al no cumplir una expectativa, deseo, proyecto, ilusión, no se cumple (Ramírez y Hernández, 2021).

4.5.5 Autodefinition positiva

La Autodefinition positiva, va de la mano de la autoconsciencia y hacen referencia a la capacidad del ser humano para observarse a sí mismos. La base del autoconcepto es nuestro conocimiento de lo que hemos sido y hecho, su objetivo es decidir lo que realizamos o haremos en un futuro (Naranjo, 2006). Es decir, Un autoconcepto positivo puede definirse como aquel autoconcepto en el que se reconocen las habilidades, fortalezas y virtudes que se poseen.

4.5.6 Adaptabilidad al cambio

Según Jiménez (2002) “La adaptación pueden considerarse como propiedades constitutivas de la sostenibilidad, tal como lo es en los propios sistemas sometidos a dinámicas evolutivas” (p. 66). Es decir que, la adaptabilidad al cambio es la capacidad de la misma para adaptarse a un nuevo medio o situación.

4.5.7 Tolerancia al estrés

De acuerdo con Arruza et al. (2011) la tolerancia al estrés se manifiesta como la capacidad para soportar las diferentes de trabajo, es decir, es la tolerancia al estrés se define como la capacidad para experimentar y resistir estados psicológicos negativos como puede ser: el miedo, el nerviosismo, la intranquilidad e irritabilidad.

4.5.8 Autocontrol

El autocontrol, va relacionado con la determinación que una persona tenga en cierto instante para tomar una decisión, o reaccionar de alguna manera ante las eventualidades que se le presenten. Se define como la destreza del ser humano para reprimir reacciones impulsivas de un comportamiento, deseos o emociones (Fernandes et al., 2010).

4.5.9 Manejo de emociones

El manejo de emociones viene siendo una habilidad interpersonal del ser humano, que le permite intensificar o disminuir emociones en diferentes circunstancias, permitiéndole una expresión asertiva de sus sentimientos o estados de ánimo. Es decir, el manejo de emociones, conocida también como regulación emocional, cumple con la función de identificar sentimientos y emociones tanto positivas como negativas para moderarlas de acuerdo a la utilidad de las mismas antes diferentes circunstancias o situaciones (Gravante y Poma, 2018).

4.5.10 Asertividad y orientación positiva

De acuerdo con Rodríguez et al. (2019) “Se denomina asertividad a la habilidad social que tiene una persona de expresar clara y directamente sus opiniones, deseos y sentimientos acerca de algo con el fin de encaminar cualquier relación comunicativa a un espacio de negociación común” (p. 41). Es decir, el asertividad se define como la habilidad que permite a las personas expresar de manera adecuada, sin hostilidad ni agresividad, sus emociones frente a otra persona. Las personas que poseen esta cualidad expresan de manera directa sus opiniones y sentimientos, tanto positivos como negativos. Por otro lado, la orientación positiva favorecer la adaptación a los cambios que puede impulsar experiencias emocionales positivas como la felicidad, el bienestar y placer.

4.6 Estrategias

La presente guía está enfocada en brindar estrategias metodológicas que ayuden a promover y elevar el nivel de desarrollo de la resiliencia en docentes de la Unidad Educativa “Diez De Agosto”, contiene un total de 10 talleres; orientados al desarrollo de la resiliencia, cada taller contiene estrategias enfocados en desarrollar cada una de las habilidades dentro de su campo laboral y su vida diaria, en el que se encuentra clasificado en 4 momentos:

- 1. Inicio:** el momento inicial está enfocado en introducir al docente al tema que se desea trabajar, consta de actividades y videos.
- 2. Desarrollo:** contienen actividades, dinámicas, juegos lúdicos, enfocados en desarrollar habilidades para aumentar sus niveles de resiliencia.
- 3. Cierre:** pretende generar un momento de reflexión sobre el tema tratado.
- 5. Evaluación:** está encaminada en poder observar si existe o no, un cambio en la conducta o pensamiento del docente acerca de la actividad realizada.

4.7 Desarrollo de la estrategia

4.7.1 Persistencia

PERSISTENCIA SER PERSISTENTE



<https://n9.cl/9kaej>

Taller 1

a) **Nombre de la estrategia:** Ser persistente.

b) **Objetivo:** Aprender sobre la persistencia y la importancia de desarrollarla con todos en el ámbito laboral.

c) **Habilidad a desarrollar:** Persistencia

d) Actividades:

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad – proceso didáctico	Tiempo	Recursos
<p>Inicio:</p> <p>Cortometraje</p>	<p>Cortometraje:</p> <p>Persistencia - Hambre de Poder.</p> <p>El video fomenta el desarrollo de la persistencia, tenacidad y constancia, muestra la historia de un hombre emprendedor y su tenacidad que tuvo en emprender sin importar la edad. En el video el protagonista manifiesta que la “persistencia vence al talento, no importa el tiempo, mientras seas constante lo lograrás”.</p> <p>Reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> • No importa la edad, siempre y cuando seas persistente y constante en tus objetivos tarde o temprano lo lograrás. • El talento es importante, sin embargo, la persistencia y perseverancia con el tiempo se vuelve son mejores aliados. • Una persona persistente no permitirá jamás que un contratiempo u obstáculo la aleje de su meta. • La persistencia se trata de un valor de vital importancia porque nos empuja a intentar alcanzar nuestros objetivos. 	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Internet • Video descargado

	Fuente: https://youtu.be/qLDwoOxCqG8		
Desarrollo: El juego de vaso y la pelota de ping pong	<ul style="list-style-type: none"> • Se pide a los de docentes ponerse detrás de cada vaso de plástico colocado enfrente de ellos. • Se les pide retroceder 10 pasos hacia atrás. • Se les entrega la pequeña pelota de ping pong. • A continuación se les da la orden de que lancen la pelota e intente meterla dentro del vaso de plástico que se encuentra enfrente de ellos. • El docente deberá intentar varias veces el lanzamiento, ya que al primer intenta su probabilidad es mínima que lo consiga, por lo tanto, le enseñará hacer constante, ya que en este juego intentará varias atinarle la pelota dentro del vaso, siendo totalmente constante hasta conseguir su objetivo. 	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Pelota de ping pong • Vasos de plástico
Cierre: Opinión de los docentes antes, durante y después de la actividad	<ul style="list-style-type: none"> • Se le pide al docente como se sintió antes de la actividad realizada. • Se le pide que manifieste que sintió durante la actividad al no poder atinar la pelota de ping pong dentro del vaso. • Se le pide que comparta su satisfacción que le de la actividad después de varios intentos y lograr su objetivo. 	20 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación

Evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> • Se le entregará a cada docente una hoja de papel en blanco y se le pedirá que ponga sus datos como: su nombre y que escriba sobre que entendió acerca de perseverancia y poner un ejemplo en como lo realiza en su vida diaria y como la persistencia se ha involucrado en su ámbito laboral; y como está lo ayudado en sus momentos difícil cuando tiene que trabajar. 	5 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de papel • Esfero o lápiz
--------------------	---	-----------	---

4.7.2 Autoestima

AUTOESTIMA EL CRONOGRAMA DE MI CONFIANZA



<https://n9.cl/otpo4>

Taller 2

- a) **Nombre de la estrategia:** El cronograma de mi confianza.
- b) **Objetivo:** Aprender sobre la autoestima y la importancia de desarrollarla con todos en el ámbito laboral.
- c) **Habilidad a desarrollar:** Autoestima

d) Actividades:

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad – proceso didáctico	Tiempo	Recursos
<p>Inicio:</p> <p>Cortometraje</p>	<p>Cortometraje:</p> <p>La gente sin autoestima SIEMPRE HACE ESTO.</p> <p>El video se trata sobre la confianza y la desconfianza que se puede generar uno mismo, generando una autoestima baja o al momento de cumplir ciertos propósitos que un individuo se propone, cómo la confianza aumenta, dando como resultado un nivel alto de autoestima en sí mismo.</p> <p>Reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre confianza en sí mismos. • Cumplir con los propósitos propuestos. • Creer en uno mismo. • Respetarse a uno mismo. • Dejar de lado la pereza. <p>Fuente:</p> <p>https://youtu.be/0sRAzXRON8Y</p>	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Internet • Video descargado
<p>Desarrollo:</p> <p>El cronograma de mi confianza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le entregaremos a los docentes un cronograma o una ficha impresa en el que deberá cumplir ciertas actividades que le generaran confianza durante los 5 días de la semana. 	<p>30 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de la realización de diferentes tareas antes de despertarse

	<ul style="list-style-type: none"> • Este cronograma constara de las siguientes actividades: levantarse apenas suene la alarma, hacer la cama, bañarse y vestirse bien, alimentarse adecuadamente. • Se explica a los docentes que cada actividad que realiza es una victoria en su vida diaria, que en total consta de 5 actividades antes de ir a trabajar. • Esta actividad incrementara su confianza y autoestima, ya que cada actividad que realice es una victoria, otorgándole la sensación de crecimiento en sí y confianza. • A diferencia de los niños, un adulto necesita restablecer su confianza antes de ir trabajar, ya que mucho de ellos se encuentra en un estado emocional bajo, por lo tanto, al realizar esta actividad le enseñamos al trabajador que antes de ir a trabajar él está empezando ya con victorias en su vida personal, que es cuidarse así mismo. 		
<p>Cierre:</p> <p>Opinión de los docentes sobre la actividad a realizar</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Psicoeducación sobre el tema. • Se le pide al docente que cumpla con las 5 actividades antes de ir a trabajar. • Se les indicará que en una semana se les evaluará sobre su cumplimiento de la 	<p>20 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación

	actividad y como se sintieron.		
Evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> • Se le entregará a cada docente una hoja de papel en blanco y se le pedirá que escriba sobre si cumplió las actividades deseadas. • Se le pedirá su opinión de si estas actividades de autocuidado personal les ayudo a ir con más motivación hacia su ámbito laboral. 	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de papel • Esfero o lápiz • Opinión personal de los docentes

4.7.3 Manejo de problemas

MANEJO DE PROBLEMAS FORO ANÓNIMO



<https://n9.cl/eftis>

Taller 3

a) **Nombre de la estrategia:** Foro anónimo.

b) **Objetivo:** Aprender sobre la resolución de problemas y la importancia de desarrollarla niveles de resiliencia en el ámbito laboral.

c) **Habilidad a desarrollar:** Manejo de problemas

d) Actividades:

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad – proceso didáctico	Tiempo	Recursos
<p>Inicio:</p> <p>Cortometraje</p>	<p>Cortometraje:</p> <p>Microaprendizaje: ¿Qué es la resolución de problemas?</p> <p>El video se trata sobre la capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada, y supervisar y evaluar la implementación de tal solución.</p> <p>Por otra parte, el video habla de como el ser humano al encontrarse en algún problema puede tener muchas alternativas de solución, sin embargo, este planifica sobre cual podría ser la solución más eficaz y rápido ante cualquier adversidad.</p> <p>Reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación de solución • Diferentes alternativas de solucionar un problema. • Comprender el problema. • Examinar la solución obtenida. <p>Fuente: https://youtu.be/lKzxGCVahXc</p>	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Internet • Video descargado
<p>Desarrollo:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se da la orden al grupo de docentes de que forme un círculo o simplemente 	<p>20 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de papel • Esfero o lápiz

<p>Foro anónimo</p>	<p>tomen asientos en el respectivo salón.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se da la orden de que cada uno de los docentes comparta que tipo de problemas tuvo durante la semana de clases ha pasado durante el año escolar. • A continuación, se les entregara una hoja en blanco en el cual los demás docentes al escuchar el tipo de problema de su compañero, comparta que solución daría o si en algún momento paso por la misma situación, describa como afronto ese tipo de problema. • La respuesta puede ser de manera anónima durante la entrega del foro, o puede ser de manera comunicativa. • La actividad se puede realizar de forma escrita, o también de forma comunicativa escuchando y buscando como los docentes afrontan los problemas en su ámbito laboral, ya que son ellos mismo quienes por experiencia propia viven día a día buscando la resolución de conflictos en su ámbito laboral. • La actividad tiene como objetivo que los docentes escuchen la experiencia de sus compañeros y como solucionaron su problemática, puesto que al escuchar y compartir alguno de ellos pueda aplicar el mismo método. 		
----------------------------	--	--	--

<p>Cierre:</p> <p>Conclusión de los docentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le pide al docente que comparta como fue la experiencia y si algún aporte de sus compañeros le puede servir en su momento de trabajo. 	<p>20 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación
<p>Evaluación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide a los docentes en una hoja en blanco llenen sus datos o de forma anónima, que comparta que les pareció el convivio con sus compañeros y si está pasando por algún tipo de problemática, algún aporte de sus compañeros le puede servir para aplicación en su trabajo. • Puede ser de manera comunicativa. 	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de papel • Esfero o lápiz • Opinión personal de los docentes • Diálogo

4.7.4 Manejo de emociones (Control ante la presión)

MANEJO DE EMOCIONES CONTROL ANTE LA PRESIÓN



<https://n9.cl/8b4zr>

Taller 4

a) **Nombre de la estrategia:** Manejo de emociones.

b) **Objetivo:** Aprender sobre el tema de manejo de emociones y la importancia de desarrollarla en el ámbito laboral.

c) **Habilidad a desarrollar:** Manejo de emociones.

d) Actividades:

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad – proceso didáctico	Tiempo	Recursos
<p>Inicio:</p> <p>Cortometraje</p>	<p>Cortometraje:</p> <p>Manejo de emociones - Manejo de emociones y sentimientos.</p> <p>El cortometraje habla sobre los sentimientos y emociones como expresiones naturales que se generan en el ser humano. Las emociones básicas que se mencionan son: la ira, alegría, miedo y tristeza. Estas emociones las ejemplifican a través de partes de videos. Invita a que los docentes reconozcan y acepten cada una de sus mociones como algo normal y que una vez que las aprendan a identificar es necesario también trabajar en la autorregulación de las mismas.</p> <p>Reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocer las emociones y aprender a manejar la emociones y sentimientos permitirá que las personas estén mejor con ellas mismas y a su vez permitirá que se manejen mejores las relaciones con los demás. • Por otro el lado, cuando una persona sabe manejar sus emociones tiene un mejor manejo de situaciones y por tanto un mejor desenvolvimiento ya 	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Internet • Video descargado

	<p>sea en la vida laboral, familiar, en pareja, y entorno social, en fin, manejar tus emociones te permitirá resolver mejor tus problemas.</p> <p>Fuente: https://bit.ly/2o0VB28</p>		
<p>Desarrollo:</p> <p>Relato de la historia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En el auditorio, el facilitador debe leer en voz alta el comienzo de esta historia. • “Durante el ámbito laboral Enrique pasó a visitar a su compañero de trabajo Franco, ya que era la hora la hora de almuerzo, por lo que Enrique quiso invitar a Franco a comer juntos, sin embargo, Franco mostraba una mirada rara, por lo que Enrique decidió preguntarle que le sucede, pero de inmediato Franco empezó a gritar, diciendo que Enrique es un mal amigo, lo insultaba, le dijo que tiene la culpa de las cosas malas que le sucedía y hasta lo amenazó con golpearlo. Entonces Enrique...”. • Una vez relatada la historia, los docentes deben pensar de forma individual cómo actuarían si se encontraran en la situación en la que está Enrique y completar la historia con lo que ellos hubiesen hecho ante esta situación. • Comparten las respuestas que dieron a la historia y el facilitador divide en dos grupos a los docentes, el 	15 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Historia

	<p>primer grupo lo conforman aquellos docentes que buscan la resolución de forma pacífica del conflicto y el segundo grupo lo conforman aquellos que promueven un mayor conflicto.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se genera un debate entre las dos posiciones y finalmente llegar a la conclusión de por qué las primeras son mejores que las segundas. <p>Reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los seres humanos somos totalmente diferentes uno de otros y por ende tenemos diferentes maneras de reaccionar, ya que en unas personas las emociones son más fuertes que en otras, sin embargo es importante el aprender a controlar esas emociones que de alguna manera nos pueden ocasionar problemas, así como en la actividad realizada, en la que fue evidente que Franco no pudo controlar sus emociones, en este caso la ira, provocándole una reacción violenta a su compañero con palabras hirientes y groseras, sin antes buscar un solución del conflicto de forma pacífica. 		
<p>Cierre: Opinión de los docentes después del</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Para esta actividad el facilitador indicara que, en la siguiente actividad, todos vamos a plasmar 	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hojas • Colores • Marcadores

<p>arte emociones</p>	<p>nuestras emociones en un papel.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El facilitador reparte una hoja de cartulina, marcadores, colores y todo lo necesario para dibujar y colorear. • La orden será: todos sentados, vamos a enfocarnos en nosotros mismos, lo que pensamos, que queremos y principalmente como nos sentimos en estos momentos. • Ahora, vamos en la hoja de cartulina, vamos a plasmar a través de un dibujo como nos sentimos en estos momentos. • Una vez terminado el dibujo vamos a pensar los motivos por los que sentimos la emoción que se dibujó y los escribimos al final de la hoja. • Compartir los dibujos con todo el grupo. 		
<p>Evaluación:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Se le entregará a cada docente una hoja de papel en blanco y se le pedirá que ponga sus datos como: su nombre y que escriba sobre que entendió acerca del manejo de emociones y poner un ejemplo en como lo realiza en su vida diaria y como el autocontrol emocional se ha involucrado en su ámbito laboral; y como está lo ayudado en sus momentos difícil cuando tiene que trabajar. 	<p>10 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de papel • Esfero o lápiz.

4.7.5 Toma de decisiones

TOMA DE DECISIONES



<https://n9.cl/41azm>

Taller 5

a) **Nombre de la estrategia:** Toma de decisiones.

b) **Objetivo:** Aprender sobre el tema “toma de decisiones” y la importancia de desarrollarla en el ámbito laboral.

c) **Habilidad a desarrollar:** Toma de decisiones.

d) Actividades:

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad – proceso didáctico	Tiempo	Recursos
<p>Inicio:</p> <p>Cortometraje</p>	<p>Cortometraje:</p> <p>Un corto de como las pequeñas decisiones cambian tu vida.</p> <p>En el cortometraje se muestra a una persona en dos diferentes aspectos. En el lado izquierdo, se proyecta a una persona que decide alimentarse incorrectamente, ver películas en exceso, escucha música y ver noticias en lugar de estudiar.</p> <p>Por otro lado, en su trabajo en lugar de realizar sus informes, decide revisar Facebook, en lugar de ir al gimnasio decide descansar y ver televisión, salir a bailar en lugar de realizar tareas y al final se muestra de apariencia desagradable, con deterioro en el estado de salud y con problemas en su trabajo por no realizar tareas a tiempo.</p> <p>En el lado derecho, se proyecta a una persona totalmente distinta, puesto que se alimenta bien, estudia y deja los chismes de lado, realiza sus informes y deja las redes sociales, va al gimnasio en lugar de salir a tomar alcohol y presenta sus tareas a tiempo, al final a esta persona se la nota bien de salud, feliz y tiene buen</p>	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Laptop • Proyector • Internet • Video descargado

	<p>desenvolvimiento en su trabajo porque presenta todo a tiempo.</p> <p>Reflexión</p> <p>De acuerdo a las decisiones que se tome, el ser humano va a cambiar el rumbo de su vida, al comienzo puede parecer decisiones sin importancia, sin embargo, con el tiempo estas se marcarán el rumbo de la vida, por lo que es importante siempre pensar en la cosas positivas y negativas al momento de tomar una decisión, ya que mediante una resolución se tomará la mejor opción.</p> <p>Fuente: https://youtu.be/JJrzT0DSXzQ</p>		
<p>Desarrollo:</p> <p>Relato de la historia</p>	<p>Antes de realizar la actividad se psicoeduca a los docentes sobre cuáles son los principales pasos a seguir para tomar buenas decisiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocer el problema. 2. Plantear alternativas, analizar las alternativas y sus consecuencias. 3. Seleccionar una alternativa. 4. Implementar y controlar la puesta en acción. 5. Evaluar los resultados obtenidos. 6. Pudo controlar sus emociones, en este caso la ira, provocándole una reacción violenta a su compañero con palabras hirientes y groseras, sin antes buscar una solución 	<p>15 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Historia • Hojas • Lápiz o esfero

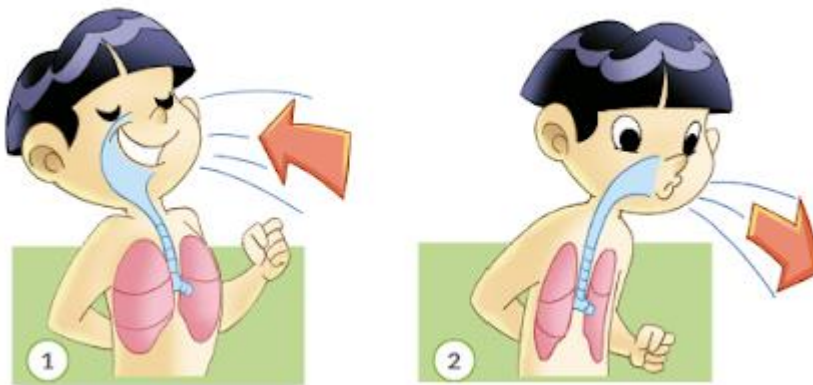
	<p>del conflicto de forma pacífica.</p> <p>Una vez revisados los pasos, el facilitador formará grupos de trabajo y empezará con la actividad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Primero se les pide que presten atención a la siguiente historia. • Se le pide al grupo de docentes que imaginen que están viajando en un avión y que este comienza a tener fallas y forzosamente pierde altura, a consecuencia de las fallas aterriza, pero no en tierra firme, si no en el mar, sin embargo, cerca se observa una isla a la que podrían llegar y en la que van a pasar 2 años para ser rescatados, y para eso deberán ponerse de acuerdo con todo el grupo, con que objetos de la lista siguiente, deciden quedarse para poder sobrevivir: <p>Objetos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pelotas y raquetas. • Instrumentos musicales. • Comida enlatada y conservas surtidas. • Bebidas alcohólica y tabacos. • Palas y picos de jardinería. • Objetos de aseo. • Instrumentos de pesca. • Barajas de cartas. • Aparatos tecnológicos. • Libros. • Mochila de primeros auxilios 		
--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Barajas de cartas. • Variedad de semillas. • Maletas de ropa. • Tiendas de campaña. <p>Una vez que todos los grupos hayan llegado a un acuerdo, compartirán con los demás, las 3 cosas con las que decidieron quedarse y porque las eligieron.</p> <p>Además, contestaran las siguientes preguntas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Como se pusieron de acuerdo para elegir esos objetos? • ¿Los demás integrantes del grupo estuvieron de acuerdo con la decisión? • ¿Pudieron decidir fácilmente? <p>Reflexión:</p> <p>La toma de decisiones permite elegir una decisión entre varias alternativas de manera reflexiva e independiente, puesto que ayuda a elegir la mejor alternativa entre varias, permitiendo alcanzar metas u objetivos propuestos.</p>		
<p>Cierre:</p> <p>Importancia de la toma de decisiones</p>	<p>El facilitador empezará retroalimentando sobre la importancia que tiene la toma de decisiones. Ejemplo: las decisiones que se tomen en cualquier ámbito de la vida, siempre serán importantes y marcaran el rumbo que se tome, así que es importante que siempre reflexionemos sobre cada acción</p>	<p>15 minutos</p>	

	que realizamos para que se puedan tomar buenas decisiones.		
Evaluación:	<ul style="list-style-type: none"> • Se le entregará a cada docente una hoja de papel en blanco y se le pedirá que ponga sus datos como: su nombre y que escriba sobre que entendió acerca de la importancia de la toma de decisiones y poner un ejemplo en como lo realiza en su vida ámbito laboral y vida diaria. 	10 minutos	<ul style="list-style-type: none"> • Hoja de papel • Esfero o lápiz

4.7.6 Técnica de respiración

TÉCNICA DE RESPIRACIÓN SOPLA LA VELITA



<https://n9.cl/2eygi>

Taller 6

a) **Nombre de la estrategia:** Sopla la velita.

b) **Objetivo:** Aprender sobre el tema “técnica de respiración” y la importancia de desarrollarla en el ámbito laboral.

c) **Habilidad a desarrollar:** Técnica de respiración.

d) Actividades:

Nombre de la actividad	Descripción de la actividad – proceso didáctico	Tiempo	Recursos
<p>Inicio:</p> <p>Explicación sobre la técnica de respiración</p>	<p>La velita</p> <p>Se inicia con la explicación al grupo de docentes sobre la importancia que tiene una respiración adecuada.</p> <p>Se les informar que la respiración profunda es una de las mejores maneras de reducir el estrés en el cuerpo. Esto se debe a que cuando respira profundamente, el cuerpo envía un mensaje a su cerebro para calmarse y relajarse.</p> <p>Reflexión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ayuda a mantener el cuerpo sano. • Disminuye el cansancio y el estrés. • Relaja el cuerpo y ayuda a mantener la calma. • Mejora la elasticidad de los pulmones. • Contribuye al buen funcionamiento del sistema cardiovascular. 	<p>5 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explicación
<p>Desarrollo:</p> <p>La velita con las manos</p>	<p>Se le pide al grupo de docentes o individuos que junten sus manos.</p> <p>A continuación, se les pide que los dedos índices sean los únicos dedos que levanten.</p>	<p>5 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad de realizar el ejercicio • Manos

	<p>Al juntarse las manos y levantar los dedos índices, se tomará una forma como de una velita.</p> <p>Se les pedirá a los docentes que imaginen que sus dedos índices son una velita a la que deberán apagar al momento de soplar con su respiración.</p> <p>Se les pedirá los maestros que respiren de forma normal, pero al momento de exhalar, se les dará la indicación de que hacerlo lo máximo que puedan.</p> <p>Realizar este ejercicio por lo menos seis repeticiones.</p> <p>Reflexión:</p> <p>La respiración es una función inconsciente que nos dice mucho sobre el estado mental. En momentos de estrés y angustia, la respiración es corta y acelerada, en momentos de relajación, de paz y tranquilidad, se afina y se hace larga y profunda. Por lo tanto, una respiración consciente permite que tu cuerpo aproveche la vía más tranquila del sistema nervioso autónomo, que es responsable de reducir la frecuencia cardíaca y reducir la secreción de hormonas del estrés.</p>		
<p>Cierre:</p> <p>Importancia de la</p>	<p>El facilitador empezará retroalimentando sobre la importancia que tiene una respiración consciente y como esta puede ayudarnos sin necesidad de algún tipo de recursos, y que la</p>	<p>5 minutos</p>	

respiración consciente	técnica es fácil y rápida de aplicar para reducir los niveles de estrés.		
-----------------------------------	---	--	--

5. Capítulo V: conclusiones y recomendaciones

5.1 Conclusiones

De acuerdo con los resultados generales de investigación, se concluye que, en lo que respecta al síndrome de burnout, se evidenció que la mayor parte de la población estudiada ha sufrido el síndrome del trabajador desde cada una de las dimensiones investigadas, desde la dimensión de “Agotamiento Emocional” el 26,3% de docentes se ubican en una dimensión alta; desde la dimensión de “Despersonalización” el 52,6% de docentes se encuentran en rangos altos y desde la dimensión de “Realización” el 31,6% de docentes que se ubican en una dimensión alta, evidenciándose de esta manera que los docentes del establecimiento han experimentado el desgaste físico, emocional y mental a causa de su trabajo, reflejando una situación alarmante, pues es evidente que, dentro de la institución se está desarrollando el síndrome de burnout, convirtiendo a la Unidad Educativa en un lugar en el cual en los docentes están se está desarrollando el estrés laboral.

En los resultados generales de investigación sobre los niveles de resiliencia, se concluye que, en los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, se evidenció que la mayor parte de la población estudiada presenta un nivel bajo de resiliencia, ya que en la encuesta realizada se observa que, con el 36,8% de la población, se ubican en una dimensión baja, es decir que, este grupo de maestros no presentan una adaptabilidad frente a retos o amenazas. Por otro lado, con el 33,3% la población es perteneciente a la dimensión media y por último con el 29,8% de la población se ubican en una dimensión alta, esto quiere decir que este grupo de población se desarrolla positivamente a superar frente a adversidades y contratiempos con éxito frente al estrés laboral. Evidenciándose que, en la institución la mayor parte de la población tiene niveles de resiliencia bajos y son propensos al desarrollo de estrés laboral.

En lo que respecta a los resultados de investigación de acuerdo con la correlación realizada en las tablas cruzadas, se evidencia que el género masculino es dominante en sufrir el síndrome de burnout, ya que desde cada una de las subdimensiones investigadas, se puede evidenciar que, el “Agotamiento Emocional” alto en hombres es del 21,4%, seguidamente de 71,4% en la subescala de “Despersonalización”, y por último con el 35,7% de “Realización”. Evidenciándose de esta manera que los docentes del establecimiento han experimentado el desgaste emocional, físico y mental a causa de su ámbito laboral.

De acuerdo al estudio realizado acerca del burnout y resiliencia en docentes, ha sido posible identificar en la investigación que los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, después de 2 años en la modalidad virtual por la paralización de clases presenciales a causa de la pandemia covid-19, los docentes al regresar a la modalidad presencial pasan a demostrar sus destrezas y habilidades como profesionales, sin embargo, al estar en una nueva adaptación a su medio estudiantil, en la presente investigación se pudo evidenciar que la mayor parte de la población de profesionales presenta un cambio en su estabilidad emocional, física y mental.

En relación a la formulación de las estrategias planteadas, se concluye que, es importante el desarrollo de actitudes positivas, que permitan que los docentes desarrollen eficazmente sus habilidades y destrezas para que mejoren positivamente su estado emocional, físico y mental en el trabajo y resuelvan asertivamente los conflictos y adversidades que puedan enfrentar en su ámbito laboral académico. Las estrategias propuestas serán apoyo fundamental para la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, ya que permite que sus docentes puedan desarrollar sus capacidades para adaptarse a las situaciones adversas con resultados positivos.

5.2 Recomendaciones

Al identificar los niveles de burnout en los docentes de la Unidad Educativa “Diez de Agosto”, se recomienda que la Institución trabaje en técnicas que permita desarrollar los niveles de resiliencia en los docentes, ya que al desarrollar habilidades y destrezas pueden enfrentarse de manera positiva ante diferentes adversidades que puede presentarse en su ámbito laboral educativo.

Después de analizar el estudio realizado, se recomienda a la Institución mantenerse capacitado sobre temas de resiliencia, concienciar sobre como ayuda en el rendimiento en sus trabajadores y a su vez como al no existir afecta en la salud de su personal laboral, por lo tanto, al mantenerse la Institución capacitada, puede capacitar y promover en los docentes el desarrollo de esta habilidad a través de distintas estrategias y así los docentes estén en la capacidad de resolver conflictos ante situaciones estresantes.

A pesar de que el alto porcentaje del síndrome de burnout “despersonalización y realización”, se ha identificado en el personal masculino, se recomienda a las autoridades de la Institución poner atención al rendimiento de su personal de trabajo, ya sean hombres o mujeres, ya que muchas veces al no dar un seguimiento sobre la estabilidad general en los docentes, se piensa que no existe gravedad en su estado emocional, físico y psicológico que es causado por el estrés, por lo tanto al realizar una encuesta cada cierto periodo de tiempo se podrá identificar la existencia de diferentes problemáticas y abordarlas a tiempo.

Regresar a clases presenciales después de un periodo de pandemia, representa retos para los docentes tanto a nivel emocional, físico y académico, pues implica que los docentes actualicen sus conocimientos en las diferentes áreas, y a su vez se acostumbren a la nueva modalidad de trabajo, por lo tanto se recomienda que la institución realice actividades de adaptación a las nuevas jornadas y se promueva la capacitación y actualización de los docentes en las áreas que corresponde además del aprendizaje de estrategias de enseñanza en modalidades presenciales.

Se recomienda poner en práctica las estrategias planteadas ya que las mismas proporcionan fundamentos teóricos y prácticos para la complementación de los conocimientos en docentes y de la Institución, misma que será beneficiada, siendo una alternativa para el trabajo en prevención y desarrollo de resiliencia en sus trabajadores, ya que permitirán el desarrollo de habilidades en sus maestros como manejo de emociones, resolución de conflictos y toma de decisiones.

6. Referencias bibliografía

- Adentro, M. H. (2009). "En este Número." Riesgos Psicosociales en el Trabajo: 30. *Ciencia y Trabajo*.
- Altamirano, P., Rigotti, H., Manoiloff, L., Ferrero, C., & Ramírez, A. (2015). *Historia de la psicología: orígenes, teorías y corrientes*. Argentina: Editorial Brujas.
- Arias, W., & Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 53-76.
- Arruza, J., Arribas, S., Otaegi, O., González, O., Irazusta, S., & Ruiz, L. (2011). Percepción de competencia, estado de ánimo y tolerancia al estrés en jóvenes deportistas de alto rendimiento. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 536-543.
- Castanyer, O. (1996). *La asertividad. Expresión de una sana autoestima*. España: Bilbao: Descleé de Brouwer.
- Clemente, F. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista complutense de educación*, 271-288.
- Clemente, F. (2010). Intervención sobre los niveles de burnout y resiliencia en docentes de educación secundaria a través de un programa de conciencia plena (mindfulness). *Revista Complutense de Educación* , 271-288.
- Cruz, M. (2011). *MANUAL DE RIESGOS PISOCOSOCIALES. EL ESTRÉS Y EL SÍNDROME DE BURNOUT*. Madrid: Editorial CEP, S.L.
- Daura, F., Barni, C., & Gonzáles, M. (2022). La tenacidad: Predictora de la autorregulación académica en estudiantes universitarios. *Revista de psicología y educación*, 116 - 131.
- Díaz, F., López, A., & Varela, M. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 217-227.
- Fernandes, F., Marín, F., & Urquijo, S. (2010). Relación entre los constructos autocontrol y autoconcepto en niños y jóvenes. *Liberabit*, 217-226.
- Flego, L., & Ortega, J. (2020). Mujeres en el trabajo: persistencia de los condicionantes de género en el ámbito laboral. *CUHSO* , 160-188.
- Fontaines, T., & Urdaneta, G. (2009). Aptitud resiliente de los docentes en ambientes universitarios. *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, 163-180.
- Freiría, J. (s.f.). *Resumen de: Las psicologías conductistas: Watson, Skinner, Tolman*. La Bisagra.
- Gálvez, D., Martínez, A., Martínez, F., & Eléctrica. (2015). Estrés. *Contactos*, 50-54.

- Gómez, C., & Gundín, O. (2018). Resiliencia, optimismo y burnout académico en estudiantes universitarios. *European journal of education and psychology*, 47-59.
- González, J. (2021). Adaptabilidad a las tecnologías de la información, comunicación y procrastinación laboral en colaboradores del sector público en Arequipa. *Revista Científica Uisrael*, 77-89.
- González, M. .. (1999). Algo sobre la autoestima. *Ediciones Universidad de Salamanca* , 217-232.
- González-Arratia López Fuentes, N., & Valdez, J. (2015). Resiliencia. Diferencias por edad en hombres y mujeres mexicanos. *Acta de investigación psicológica*, 1996-2010.
- Gravante, T., & Poma, A. (2018). Manejo emocional y acción colectiva: las emociones en la arena de la lucha política. *Estudios sociológicos*, 595-618.
- Gutiérrez, G., Celis, M., Jiménez, S., Serratos, F., & Suárez, J. (305-309). Síndrome de burnout. *Archivos de Neurociencias*, 2006.
- Hernao, M. (2013). DEL SURGIMIENTO DE LA PSICOLOGÍA HUMANÍSTICA A LA PSICOLOGÍA HUMANISTA-EXISTENCIAL DE HOY. *Revista Colombiana de Ciencias Sociale*, 83 - 100.
- Jiménez, B. C., & Redonda, E. (2001). La evaluación del burnout profesional. Factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y estrés*, 69-78.
- Jiménez, L. (2002). La sostenibilidad como proceso de equilibrio dinámico y adaptación al cambio. . *ICE, Revista de Economía*.
- León, J., Pérez, J., & Cantero, F. (2013). Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública: El papel del género. *Ansiedad y estrés*, 11 - 25.
- León, J., Pérez, J., & Cantero, F. (2013). Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública: El papel del género. *Ansiedad y estrés*, 11-25.
- Maicon, C. (2014). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. Sevilla: Wanceulen Editorial.
- Maicon, C. (2014). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. Sevilla: Wanceulen Editorial.
- Maicon, C. (2014). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. Sevilla: Wanceulen Editorial.
- Maicon, C. (2014). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. Sevilla: Wanceulen Editorial.
- Martorell, J., & Prieto, J. (2002). *Fundamentos de psicología*. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

- Morales, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 119-124.
- Naranjo, M. (2006). El autoconcepto positivo; un objetivo de la orientación y la educación/The positive self-concept; an objective of the counseling and the education. *Actualidades Investigativas en Educación*, 6(1).
- Olivares, F., Miranda, L., Wilker, C., & Sepúlveda, F. (2014). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory human services (MBI-HSS) en profesionales Chilenos. *Universitas Psychologica*, 145-159.
- Oriol, A. (2012). Resiliencia. *Educación médica*, 77-78.
- Oriol, B. (2012). Resiliencia. *Educación médica*, 77-78.
- Paredes, M., Viloría, H., Lozada, D., Guale, J., & Guzmán, J. (2021). BURNOUT Y AFRONTAMIENTO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE ECUADOR, 2020. *Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud*, 39-55.
- Paredes, M., Viloría, H., Lozada, D., Guale, J., & Guzmán, J. (2021). BURNOUT Y AFRONTAMIENTO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE ECUADOR, 2020. *Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud*, 39-55.
- Paredes, N., Viloría, H., Lozada, D., Guale, J., & Guzmán, J. (2021). BURNOUT Y AFRONTAMIENTO EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE ECUADOR, 2020. *Revista del Grupo de Investigaciones en Comunidad y Salud*, 39-55.
- Pozo, J., Pérez, M., Domínguez, J., Gómez, M., & Postigo, Y. (1994). *La solución de problemas*. Madrid: Santillana.
- Quesada, S., Guillén, D., & Fernández, Y. (2020). Resiliencia del docente en situaciones de enseñanza y aprendizaje. *Revista Electrónica Educare*, 411-436.
- Ramírez, L., Muñoz, M., Rueda, P., & Suárez, P. (2009). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes universitarios. *Revista Iberoamericana de psicología*, 21-30.
- Ramírez, M., & Hernández, R. (2021). Diferencias en tolerancia a la frustración entre Baby Boomers, Generación X y Millennials. *Ansiedad y Estrés*, 89-94.
- Ramírez, M., & Sau-Lyn, L. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *POLIS. Revista latinoamericana*, 30.
- Redó, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. *Electronic Journal of Research in Education Psychology*, 829-848.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 45-67.

- Rodríguez, L., Abdul, B., & Ravina, R. (2019). Comunicación para la motivación. Claves de la asertividad y del trabajo en equipo en las organizaciones. *Happiness Management and Creativity in the XXI Century*, 41-54.
- Saldarriaga, O., Ledesma, M., Gutiérrez, J., & Diaz, J. (2022). Resiliencia docente en las escuelas públicas de Lima Metropolitana–Perú. *Revista de Ciencias Sociales* , 261-274.
- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativas y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, 11-30.
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, 11-30.
- Vargas, F. (2008). Gestalt y aprendizaje . *Revista Electrón*, 1-13.
- Velasco, R. (2009). ¿Qué es el psicoanálisis relacional? *Revista electrónica de Psicoterapia*, 58 - 67.
- Velázquez, R., Rodríguez, C., Díaz, J., & Olvera, J. M. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Medicina, salud y sociedad*.
- Vera, M., & Gambarte, M. (2019). Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. *International Journal of Sociology of Education*,, 127-152.
- Vera, M., & Gambarte, M. (2019). La resiliencia como factor protector del estrés crónico en docentes. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 159-175.
- Vera, P., & Guerrero, Á. (2003). Diferencias en habilidades de resolución de problemas sociales en sujetos optimistas y pesimistas. *Diferencias en habilidades de resolución de problemas sociales en sujetos optimistas y pesimistas*. Universitas Psychologica, Bogotá.