



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

RESOLUCIÓN N° RCP-SO-0-No.090-2021

FACULTAD DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA

MENCIÓN PSICOTERAPIA

TEMA:

**EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA RESILIENCIA EN DOCENTES
DE LA UNIDAD EDUCATIVA JACINTO COLLAHUAZO Y ALFREDO PÉREZ
GUERRERO DURANTE EL AÑO 2022**

Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Magíster en Psicología Clínica
Mención Psicoterapia

AUTORA:

Morales Guevara Nataly Andrea

DIRECTOR

Mgs. Yarad Salguero William Saud

ASESOR

PhD. Posso Yépez Miguel Ángel

IBARRA-ECUADOR

Diciembre 2023

DEDICATORIA

Este trabajo está dedicado a mi familia que amo profundamente, quienes estuvieron apoyándome en cada momento hasta la culminación de este proyecto, en especial a mis Padres gran ejemplo de resiliencia. Ellos siendo Maestros siempre han orientaron mi vocación y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento a los docentes universitarios que dictaron clases en este programa de Maestría, a mi tutor Mgs. Saud Yarad y asesor PhD. Miguel Posso, por brindar su conocimiento y tiempo en la elaboración de este trabajo de investigación para la culminación de este reto académico.

Agradezco también al Distrito 10D02 Antonio Ante-Otavalo, y a las autoridades de las Unidades Educativas Jacinto Collahuazo y Alfredo Pérez Guerrero, especialmente a sus docentes por la predisposición en participar para esta investigación.

A todos mis amigos y colegas compañeros en esta Maestría, ellos siempre estuvieron allí, por su apoyo y motivación.



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

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la 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	1004023550		
APELLIDOS Y NOMBRES	Morales Guevara Nataly Andrea		
DIRECCIÓN	Otavalo-Cdla.Imbaya		
EMAIL	natalyandreamg@gmail.com – namoralesq@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO	062923428	TELÉFONO MÓVIL:	0984626384

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	El síndrome de burnout y su relación con la resiliencia en docentes de la unidad educativa Jacinto Collahuazo y Alfredo Pérez guerrero durante el año 2022.
AUTOR (ES):	Morales Guevara Nataly Andrea
FECHA: DD/MM/AAAA	18/08/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA DE POSGRADO	Maestría en Psicología clínica mención Psicoterapia
TITULO POR EL QUE OPTA	Magister en Psicología clínica mención Psicoterapia
TUTOR	Mgs. Yarad Salguero William Saud

2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta 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 el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 06 días del mes de diciembre del 2023

EL AUTOR:



Firmado electrónicamente por:
NATALY ANDREA
MORALES GUEVARA

Firma _____

Nombre: Morales Guevara Nataly Andrea

C.6 Conformidad con el documento final

Ibarra, 18 de agosto de 2023

Dra. Lucía Yépez
Directora
Instituto de Postgrado

ASUNTO: Conformidad con el documento final

Señora Directora:

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado “El Síndrome de Burnout y su relación con la Resiliencia en docentes de la Unidad Educativa Jacinto Collahuazo y Alfredo Pérez Guerrero durante el año 2022.” de la maestrante Morales Guevara Nataly Andrea, de la Maestría en Psicología Clínica mención Psicoterapia, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Director	Mgs. Yarad Salguero William Saud	WILLIAM SAUD YARAD SALGUERO Firmado digitalmente por WILLIAM SAUD YARAD SALGUERO Fecha: 2023.08.21 07:42:25 -05'00'
Asesor	PhD. Posso Yépez Miguel Ángel	 Firmado electrónicamente por: POSSO YEPEZ MIGUEL ANGEL

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I	13
EL PROBLEMA.....	13
1.1. Planteamiento Del Problema.....	13
1.2. Antecedentes	14
1.3. Objetivos	17
1.3.1. Objetivo General.....	17
1.3.2. Objetivos Específicos.....	17
1.4. Hipótesis	17
1.5. Justificación	18
CAPITULO II.....	19
MARCO REFERENCIAL.....	19
2.1. Marco Teórico.....	19
2.1.1. Aproximación Teórica Del Síndrome de Burnout o Síndrome de Desgaste Ocupacional	19
2.1.2. Síndrome de Burnout o Síndrome de Desgaste Ocupacional	26
2.1.3. Aproximación teórica del concepto de Resiliencia.....	39
CAPITULO III.....	50
MARCO METODOLÓGICO.....	50
3.1. Descripción de grupo de estudio.....	50
3.2. Enfoque y tipo de investigación.....	50
3.3. Procedimiento de la investigación	50
3.4. Técnicas De Recolección de Datos.....	51

3.5. Consideraciones Bioéticas	52
CAPITULO IV.....	54
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	54
4.1. Resultados.....	54
4.2. Discusión.....	73
CAPITULO V.....	76
CONCLUSIONESY RECOMENDACIONES	76
5.1. Conclusiones.....	76
5.2. Recomendaciones	77
REFERENCIAS.....	78
ANEXOS	86

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Consecuencias físicas del estrés	23
Tabla 2. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov	54
Tabla 3. Datos descriptivos.....	55
Tabla 4. Prueba de correlaciones	69
Tabla 5. Prueba U de Mann-Whitney con respecto al género	70
Tabla 6. Prueba U de Mann-Whitney según el cargo en docencia	71
Tabla 7. Prueba de tamaño de efecto según el género	72
Tabla 8. Prueba de tamaño de efecto según el cargo de docente / tutor	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Modelo Estructural del Burnout	30
Figura 2. Modelo de la Resiliencia	47
Figura 3. Edad.....	56
Figura 4. Edad.....	57
Figura 5. Nacionalidad.....	57
Figura 6. Etnia.....	57
Figura 7. Estado civil	58
Figura 8. Instrucción profesional	58
Figura 9. Título profesional	59
Figura 10. Modalidad de trabajo.....	59
Figura 11. Sector de trabajo	60
Figura 12. Años de experiencia laboral	60
Figura 13. Escalafón	61
Figura 14. Función que desempeña	61
Figura 15. Asignatura que imparte.....	62
Figura 16. Docente tutor	62
Figura 17. Cantidad de estudiantes a los que imparte clases	63
Figura 18. ¿Tiene problemas de salud?.....	63
Figura 19. ¿Qué tipo de enfermedad posee?.....	64
Figura 20. ¿Posee alguna discapacidad?.....	64
Figura 21. ¿Posee algún trastorno mental?	65
Figura 22. ¿Qué enfermedad posee?.....	65

Figura 23. Nivel de agotamiento emocional	66
Figura 24. Nivel de Despersonalización	66
Figura 25. Nivel de realización personal	67
Figura 26. Nivel de resiliencia.....	67

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

**INSTITUTO DE POSGRADO - PROGRAMA DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
CLÍNICA MENCIÓN PSICOTERAPIA**

**EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA RESILIENCIA EN DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA JACINTO COLLAHUAZO Y ALFREDO PÉREZ GUERRERO DURANTE EL
AÑO 2022**

Autor: Morales Guevara Nataly Andrea

Tutor: Yarad Salguero William Saud

Año: 2023

RESUMEN

Se presenta una investigación a docentes de la ciudad de Otavalo en la zona urbana y rural en la que se propone identificar la presencia del síndrome de Burnout o síndrome de desgaste profesional, así como la presencia de Resiliencia en dicha población, el propósito de esta investigación es conocer las relaciones entre estos dos constructos psicológicos. El motivo de realización de este trabajo es aportar al campo científico, este estudio permite reconocer las afectaciones del estrés laboral sobre el profesorado dentro del ambiente educativo fiscal y reconoce a la Resiliencia como un factor protector dentro de la posible aparición del síndrome de Burnout. La metodología de investigación inicia con la selección de la población mediante una muestra no probabilística incidental, enfoque es de tipo cuantitativo, corresponde a un diseño no experimental, la investigación es de tipo transversal, con alcance descriptiva y correlacional. Como resultados se observó la presencia de Resiliencia con todas sus características propósito, perseverancia, ecuanimidad, autosuficiencia y autenticidad, la cual en la población es de nivel “alto” y la variable de Burnout en el estudio no se detectó indicios de su presencia en los maestros ya que en las subescalas de agotamiento emocional tiene puntaje “bajo” y despersonalización con puntaje “bajo”, mientras que la subescala de realización personal el puntaje es “alto”, la correlación entre variables Resiliencia y Burnout tienen correlación pequeña entre ellas sin embargo estos resultados se respaldan en investigaciones similares realizadas en Latinoamérica.

Palabras Clave: Burnout, Resiliencia, docentes.

ABSTRACT

An investigation report in teachers in Otavalo city, in the urban and rural area in which it is proposed to identify the presence of Burnout, as well as the presence of resilience in these population, the purpose of this investigation is to know the relationships between these two psychological constructs. The reason for performing this work is provide and contribute to the scientific field with specific information about Burnout and resilience. This study allows us to recognize the effects of work stress on public education teachers and recognizes resilience as a protective factor within the possible appearance of Burnout. The research methodology begins with the selection of the population through a non-probabilistic incidental sample, the approach is quantitative, corresponds to a non-experimental design, the research is cross-sectional, with a descriptive and correlational scope. As results, the presence of Resilience was observed with all its characteristics purpose, perseverance, equanimity, self-reliance and authenticity, which in the population is of a "high" level and the Burnout variable in the study did not detect indications of its presence in the teachers since in the emotional exhaustion subscales there is a "low" score and depersonalization with a "low" score, while the personal accomplishment subscale the score is "high", the correlation between Resilience and Burnout variables have a small correlation between them, however These results are supported by similar research carried out in Latin America.

Key Words: Burnout, Resilience, teachers.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento Del Problema

La Organización Mundial de la Salud considera al “Desgaste profesional” o Síndrome de Burnout dentro de la clasificación de enfermedades, siendo el resultado de un estrés crónico en el trabajo que no fue gestionado con éxito. Dentro del actual contexto de pandemia por COVID-19, los profesionales del sistema educativo, docentes en su mayoría, han sufrido cambios imprevistos, que pudieran generar dificultades, sin embargo, estos problemas lograron ser el motivo para asumir las situaciones conflictivas de forma positiva y emerger dentro del ámbito laboral y/o personal. El presente estudio pretende analizar como la Resiliencia permite superar situaciones complejas dentro del trabajo y como esta se asocia con los niveles de Burnout.

Al momento no existen estadísticas oficiales sobre el Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos, sin embargo, Ramírez 2017, a través de la Universidad Técnica Particular de Loja, investigó la prevalencia del Burnout en los profesionales del sistema sanitario concluyendo que este afecta en un 30% a dicha población. Por ello se considerará realizar esta investigación a docentes de la ciudad de Otavalo, en dos localidades de la una de la zona rural y otra de la zona urbana de modo que oriente a próximas investigaciones.

El presente trabajo de investigación pretende identificar la relación existente entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout en docentes de educación fiscal, realizando una comparación entre el sector urbano y rural, tomando en consideración la situación sociodemográfica de los docentes.

1.2. Antecedentes

En lo referente al estudio de las variables de Burnout y Resiliencia se considera como referencias a los estudios de Tacca y Tacca, (2019) del Síndrome de Burnout y Resiliencia en profesores peruanos cuyo objetivo fue conocer la relación entre el síndrome de Burnout y la Resiliencia en profesores peruanos; además, buscó conocer las diferencias de puntuaciones en las variables según las características sociodemográficas de los profesores como el sexo, edad, lugar de trabajo e hijos, la metodología implementada tuvo un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, correlacional y transeccional o transversal: Debido a que no se realizó manipulación de las variables, se buscó conocer la relación entre el síndrome de Burnout y Resiliencia y la información fue recolectada en un único momento.

La muestra estuvo conformada por profesores del nivel secundaria de nueve colegios de Lima, Perú. Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo por conveniencia y cumplieron los siguientes criterios de inclusión: estar trabajando como profesor de secundaria y participar de forma voluntaria en el estudio. La muestra estuvo compuesta por 183 profesores, hombres y mujeres, de colegios estatales y privados de Lima, Perú.

Para identificar los niveles de la variable de Burnout en dicho estudio se empleó el Inventario de Burnout para docentes, en su versión peruana, la cual fue validada por Fernández en el 2002 del cuestionario original (Inventario de Burnout de Maslach-MBI) que evalúa las tres dimensiones del síndrome de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal y en la medición de la Resiliencia, se empleó la adaptación de la Escala de Resiliencia de Wagnild y Young al contexto peruano realizada por Novella en 2002.

Los principales resultados en este estudio fueron, que la Resiliencia se correlaciona en forma inversa con el agotamiento emocional y la despersonalización; sin embargo, se evidenció una correlación positiva con la realización personal. Los hombres muestran mayor agotamiento emocional y despersonalización, las mujeres presentan mayor Resiliencia y realización personal. Además, la Resiliencia es mayor en los profesores con más de 40 años y en aquellos que tienen al menos un hijo.

Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. (2019) de M. Inmaculada Vicente de Vera; M. Inés Gabari Gambarte, es otro estudio relacionado, cuyo objetivo

fue establecer relaciones entre el Burnout percibido y factores de Resiliencia en docentes de Educación Secundaria de la provincia de Huesca (España) y Comprobar los niveles de eficacia percibida en dicho colectivo y su influencia frente al Burnout. De modo que, dadas las diferencias individuales en la implementación de las estrategias de afrontamiento ante condiciones amenazantes o estresantes, es plausible pensar que la Resiliencia, así como la autoeficacia percibida, pueden ser dos moduladores destacados del bienestar del profesorado de este estudio.

La metodología empleada de estos estudios se basó en un diseño transversal, encuadrándose dentro de un modelo descriptivo y correlacional. La variable independiente fue la pertenencia a un colectivo docente de Enseñanza Secundaria de la provincia de Huesca (España). Las variables dependientes, los niveles de Burnout y de Resiliencia percibidos.

La muestra estuvo compuesta por la población de docentes de Educación Secundaria de veinticuatro Institutos de la provincia de Huesca pertenecientes a la red pública de enseñanza en el curso 2014/15 (N=1.268). El criterio de muestreo fue la participación voluntaria. La muestra aceptante estuvo conformada por 167 profesores y profesoras.

En esta investigación se recolectó la información por medio de encuesta en Google Drive, previa autorización en los centros educativos. El instrumento empleado fue un cuestionario en Google Drive de 55 ítems tipo Likert que combinó otros dos: Para la medida del Burnout se escogió la adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS, Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson, 1996). La Resiliencia se evaluó mediante el Cuestionario de Evaluación de Resiliencia de Serrano Martínez (2010), con 34 cuestiones estructuradas en una escala tipo Likert, con cinco niveles de respuesta desde nunca (1) a siempre (5). La evaluación psicométrica del cuestionario evidenció 8 ítems como inconsistentes, por lo que fueron eliminados.

Con tal antecedente Vicente de Vera y Gabari concluyen que la Resiliencia disminuye la vulnerabilidad al Burnout. Se identificaron variables como el positivismo, las estrategias de afrontamiento constructivas, la tolerancia a la frustración, el locus de control interno y la autoeficacia, como factores de protección frente al síndrome.

En este contexto también se especifica el estudio realizado en 2017 por Rodríguez, et al., en el que se pretendía detectar las principales manifestaciones del síndrome de Burnout en un caso de un maestro de nivel secundaria y sus implicaciones en los alumnos y la institución mediante un método de Estudio de caso dónde Se identificó a un sujeto participante cuyas características

permitieron estructurar un estudio de caso con la intención de conocer a fondo el fenómeno conocido como síndrome de Burnout y la manera en que incide directamente en su desempeño docente y en la calidad educativa.

El participante del estudio de caso surgió a través de la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) a 226 docentes de la zona escolar 9 de secundarias técnicas de la región centro-sur del estado de Chihuahua, México, con cabecera en el municipio de Delicias. El análisis de los resultados permitió identificar a un docente que se diagnosticó con el síndrome de Burnout. En estudio tuvo un Enfoque cualitativo: por la necesidad de analizar información específica y a profundidad de un caso que ayudara a explicar lo que sucede con su práctica docente y actividades profesionales adicionales.

En este estudio se emplearon técnicas como la historia de vida que es una técnica de investigación cualitativa y permite analizar el testimonio de manera personal a partir de la valoración propia del individuo sobre su existencia. Observación no participativa y la entrevista, y como instrumentos: el cuestionario y el diario de campo.

De esta investigación se obtuvo como Principales resultados el diseño de redes ilustrativas: *Del Docente*; donde se observó que las situaciones negativas perjudican no solo al maestro, sino también impactan en el funcionamiento de toda la comunidad escolar. *Del alumno*; cualquier trastorno que origine la relación maestro-estudiante impactará de manera negativa, porque los jóvenes son afectados por las actitudes del profesor y *de la Institución*: La profesión docente está sujeta a una serie de cambios debido a las demandas de la sociedad; esta posición ocasiona constantes tensiones. Si se le suman los problemas personales, se provoca deterioro de la calidad de vida, se enfrenta diariamente a conflictos y problemáticas relacionadas con la conducta, aulas inadecuadas, ambientes de trabajo, necesidades económicas y burocracia.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Analizar las relaciones entre el Síndrome de Burnout y la Resiliencia en los Docentes de educación general básica y bachillerato que laboran de la Unidad Educativa Jacinto Collahuazo y Alfredo Pérez Guerrero durante el año 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Evaluar los niveles del Síndrome de Burnout en Docentes de educación general básica y bachillerato.
2. Valorar los niveles de Resiliencia en Docentes de educación general básica y bachillerato.
3. Correlacionar los niveles de Resiliencia y los niveles del Síndrome de Burnout en la población seleccionada.

1.4. Hipótesis

1. Los docentes de educación general básica y bachillerato tienen bajos niveles de Síndrome de Burnout.
2. Los docentes de educación general básica y bachillerato tienen altos niveles de Resiliencia.
3. Existe relación entre la Resiliencia y el Síndrome de Burnout en los Docentes de educación general básica y bachillerato que laboran de la Unidad Educativa Jacinto Collahuazo y Alfredo Pérez Guerrero durante el año 2022.

1.5. Justificación

La presente investigación brinda un acercamiento desde una visión científica hacia los aspectos psicológicos de una de las profesiones indispensables para el desarrollo social, la docencia.

El actual trabajo empírico tiene implicación clínica debido a que quemarse por el trabajo puede llegar a afectar a funcionalidad del ser humano en varios aspectos, las consecuencias de esta problemática se pueden disipar hacia otros aspectos de la vida y probablemente creen conflictos en estas áreas como la familiar o interpersonal, así como también el desencadenarse trastornos comórbidos, mentales o de salud.

En el Ecuador existen investigaciones acerca del Burnout en personal de salud, sin embargo, se conoce que esta problemática se puede desarrollar en diversidad de profesiones como en el profesorado debido a que interactúan directamente con seres humanos. Este trabajo de investigación analiza la correlación del Burnout y la Resiliencia en docentes de educación básica y bachillerato de educación ordinaria que comprende la enseñanza de niñas, niños y adolescentes.

La investigación ha sido desarrollada en base a respaldos científicos debido a que existen investigaciones internacionales previas y dentro del ámbito nacional es importante exponer resultados en el área para comprender la situación emocional de docentes a través de sus niveles de resiliencia y su afectación en la vida laboral.

Con este trabajo de indagación se puede ampliar la visión de la situación laboral del docente imbabureño urbano o rural, generando mayor curiosidad investigativa dentro del área, a fin que logre orientar a la ejecución de políticas de gestión, salud y seguridad organizacional, ya que la labor docente se lleva a cabo con niñas, niños, adolescentes que en ocasiones se encuentran en situación de vulnerabilidad y requieren maestros preparados emocionalmente para afrontar estos retos laborales.

Este estudio favorece mirar el devenir profesional y desarrollo emocional de los maestros ecuatorianos, reflejado en su capacidad para sobreponerse ante las dificultades laborales y de la vida cotidiana, enfrentando a modificaciones en su rutina, jornadas laborales extendidas (Benítez et al., 2020) que puede generar frustración y posibles afectaciones en su desempeño personal, social y laboral.

CAPITULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco Teórico

2.1.1. *Aproximación Teórica Del Síndrome de Burnout o Síndrome de Desgaste Ocupacional*

2.1.1.1. Definición y Generalidades del Estrés Laboral.

El entorno laboral ha venido cambiando durante varias décadas, existen diferencias al laborar en un campo agrícola, ser servidor policial, militar o dedicarse a la ingeniería, arquitectura, ser médico, educador o también deportista, las presiones son diversas y actualmente todos los trabajadores enfrentan situaciones que modifican su quehacer laboral, como crisis económicas, reducción de personal, aumento del uso de la virtualidad, modificaciones de reglamentos, entre otras situaciones que pueden generar inestabilidad en el desempeño de las actividades; el estrés laboral es propio de nuestros tiempos a lo largo de los años sea cual fuere su actividad el estrés ha llegado sin freno a la población económicamente activa.

La conceptualización del estrés posee limitaciones metodológicas, que se relacionan con la naturaleza fenomenológica y perceptiva del término, ya que para unos el estrés puede ser un reto para obtener logros, mientras que para otros puede resultar un estado de preocupación, irritabilidad, temor y frustración para manejar situaciones adversas de la vida lo que dificulta la medición psicométrica y estudio del fenómeno (Moscoso, 2014).

Debido a la complejidad de este constructo, se ha logrado establecer dos términos: el primero es el de *Eustress* o estrés positivo, es necesario para nuestra vida cotidiana y ejerce una función de protección al organismo se hace referencia que en virtud de su desarrollo filogenético los humanos desarrollaron el estrés como una respuesta automática para protegerse de depredadores, así como de otros peligros y amenazas del entorno (American Psychological, Association 2022).

El estrés, en sí no es algo realmente malo ya que motiva a la supervivencia, y sin ello la humanidad no estaría desarrollándose (Stress Management Society, 2019). Siguiendo esta línea está el segundo término de *Distress* o estrés negativo, donde se produce una excesiva reacción al

estrés, se manifiesta en una demanda muy intensa o prolongada de actividad, puede afectar física y psicológicamente (Del Hoyo, 2018).

El estrés es una reacción natural se da lugar a la adaptación ante determinadas situaciones el organismo reacciona ante los eventos estresantes poniendo en marcha un conjunto de respuestas adaptativas fisiológicas y mentales que buscan el mantenimiento del equilibrio o también conocido como homeostasis (Del Hoyo, 2018) una vez que el cuerpo detecta el peligro este se pone en marcha por medio de reacciones fisiológicas inundando el cuerpo con hormonas como la adrenalina, el cortisol, la norepinefrina que favorecen al incremento del ritmo cardiaco, aumento de la presión arterial, (American Psychological Association , 2022; Del Hoyo, 2018) se observa también secreción de glúcidos y lípidos al torrente sanguíneo, aumento de la sudoración, la digestión se vuelve más lenta, lo que permitirán a la persona lidiar rápidamente con el problema (Del Hoyo, 2018)

Es importante considerar que inicialmente el estrés puede ser breve, situacional y motiva al rendimiento, la adaptación o ajuste a las demandas de la vida diaria, más que una fuerza exterior el estrés activa el sistema biológico, es decir, es visto como una reacción en respuesta a un estresor por ejemplo una amenaza percibida o un evento angustiante. (American Psychological Association , 2022), se lo considera como una reacción natural que se siente en la mente y cuerpo y es una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de la persona que trata de adaptarse y ajustarse a presiones internas o externas (Del Hoyo, 2018).

Un factor estresante es todo desafío físico o mental que se considera como una posible amenaza a la estabilidad del organismo, para afrontarlos cada persona posee recursos psicosociales y patrones aprendidos de afrontamiento (Kirsch y Woodbury-Fariña, 2014), de su estilo de vida e historia personal. (Moscoso, 2014 citado en Levine, 2021.) Se considera al estrés como una experiencia que se rige a cada individuo ya que dependerá de los eventos particulares de cada ser humano y de los determinantes psicológicos específicos que desencadenan una respuesta particular.

Hans Seyle, investigador del estrés acuñó el término de General Adaptation Syndrome (GAS por sus siglas en inglés) de la misma manera, en 1929 Walter Cannon renombra este patrón de respuesta como “fight or flight” o reacción de lucha o huida. Ambos modelos sugieren que el cuerpo humano posee un “sistema de alarma” que moviliza al cuerpo para cualquier desafío.

El modelo de estrés de H. Seyle propone tres importantes fases o procesos importantes para la supervivencia: la reacción de alerta, aquí el cuerpo se moviliza y el cuerpo prepara al sistema nervioso central y endócrino liberando hormonas como el cortisol, adrenalina y noradrenalina que proporcionan la energía necesaria para que el cuerpo enfrente un desafío del factor estresante, la etapa de resistencia toma lugar si el estresor se mantiene es allí dónde surge un estado de resistencia y el cuerpo trata de adaptarse (Fraile, 2021).

El sistema endócrino y simpático responde a esta necesidad liberando hormonas adicionales y renovando la energía gastada, eventualmente surge la fase de agotamiento aquí el sistema parasimpático cumple una función importante. (Stress Management Society, 2019)

La respuesta al estrés ubica al individuo en estos modos “*Fighth-Flighth-Freeze*” que según la Stress Management Society significa:

Fighth o pelear, hace referencia cuando el cuerpo entra en un estado de agitación y agresividad con los demás por el efecto natural del cuerpo en luchar ante un peligro inminente, lo que en situaciones inadecuadas puede afectar negativamente en las relaciones sociales;

Flighth o volar, indica que una persona suele evitar los factores estresantes en lugar de abordarlos, esto puede ser un signo del instinto de supervivencia o huida que promueve la supervivencia en espacios amenazantes, en la vida cotidiana los niveles de estrés van a aumentar cuando notamos que el factor estresante no desaparece y es necesario enfrentarlo;

Freeze o helar, muestra que la energía movilizada frente a una amenaza percibida se bloquea en el sistema nervioso.

La APA (2022) y la Stress Management Society del Reino Unido (2019) refieren que en el mundo moderno, la probabilidad de enfrentarnos a situaciones estresantes es frecuente ya que los desafíos están presentes a diario, no con los peligros de nuestros antepasados pero si con situaciones cotidianas como cumplimientos de plazos, pagos de facturas, relaciones sociales, responsabilidades parentales, ambiente laboral etcétera, el cuerpo reaccionará naturalmente en sentido de lucha o huida el cuerpo entra en un estado de estrés que incluso puede aparecer en situaciones inapropiadas entonces el flujo sanguíneo va solo a los músculos más importantes necesarios para el escape.

Cuando el estrés ya no es adaptativo produce un estado de dolor y sufrimiento físico o mental. (Kirsch y Woodbury-Fariña, 2014). El concepto de alostasis es el esfuerzo y desgaste físico causado por el exceso crónico de la actividad de los sistemas fisiológicos que participan en el proceso de adaptación frente al estrés, la respuesta neurofisiológica frente al estrés es fluida y de cambio constante (Moscoso, 2014).

Las respuestas al estrés ayudan al individuo a hacer frente a ciertas demandas, es una reacción física normal que se da lugar en el cuerpo y ayuda a enfrentar los desafíos de la vida y poder tener éxito, esta condición es conocida como eustrés, si esta condición se prolonga, puede alterar el equilibrio es decir se ve afectados los procesos homeostáticos y alostáticos del cuerpo, la activación continua deteriora el cuerpo y provoca sobrecarga, agotamiento.

Para poder identificar cuanto estrés puede llegar a sentir una persona D. Kirsch menciona cuatro aspectos importantes: la intensidad del factor estresante, la duración del tiempo de exposición al factor estresor, la evaluación del factor estresante como una amenaza y la capacidad de la persona para afrontar un evento estresante (Kirsch y Woodbury-Fariña, 2014).

El estrés, considerado como un malestar frecuente en nuestra civilización y vida cotidiana, afecta tanto a la salud y al bienestar personal, incluyendo la satisfacción laboral y colectiva del ser humano (Aceves, Celis, Moreno, y Suárez, 2006); un tema frecuentemente estudiado en los últimos tiempos, la definición del estrés como tal va desde las creencias populares hasta las meramente científicas. (Kirsch y Woodbury-Fariña, 2014)

Dentro del ámbito ocupacional el estrés laboral surge cuando existe un desequilibrio o desajuste entre la persona, su puesto de trabajo y la organización al percibir que no se alcanza a tener los recursos necesarios para afrontar la problemática laboral (Del Hoyo, 2018),

2.1.1.2. Consecuencias Del Estrés Laboral

En el ambiente laboral se suele pasar por alto el estrés, en una persona pueden aparecer manifestaciones físicas palpables como jaqueca, tensión muscular, fatiga extrema, insomnio o falta de sueño e irritabilidad; a su vez estas consecuencias del estrés pueden convertirse en detonantes para hábitos inapropiados como uso y consumo de sustancias, exceso de tiempo frente a pantallas que al final mantienen el malestar. (Quinson, 2022).

Se menciona también que el estrés al agravarse puede tener resultados no deseados que afectan a la salud con enfermedades más severas predisponiendo a adquirir presión arterial alta, obesidad e incluso enfermedades cardíacas. Las consecuencias del estrés se acarrean cuando no existe una respuesta eficaz ante el mismo, estas son diversas, disfuncionales y provocan desequilibrio resultando potencialmente peligrosas; estos síntomas físicos y psicológicos surgen conjuntamente. (Del Hoyo, 2018)

Según la referencia de Del Hoyo en 2018, ante el estrés laboral depende de la activación psicofisiológica sostenida que lleva a su abuso funcional, cambio estructural y precipitación de eventos clínicos en personas que padecen enfermedades crónicas o tienen predisposición a desarrollar cuadros mórbidos, un ejemplo de ello lo vemos en la siguiente tabla:

Tabla 1.
Consecuencias físicas del estrés

Trastornos Gastrointestinales	Úlcera péptica
	Dispepsia funcional
	Intestino Irritable
	Colitis Ulcerosas
	Aerofagia
	Digestiones lentas
Trastornos Cardiovasculares	Hipertensión arterial
	Enfermedades coronarias: Angina de pecho e infarto al miocardio.
	Arritmias cardíacas

Trastornos respiratorios	Asma bronquial
	Hiperventilación
	Disnea
	Sensación de opresión en la caja torácica

Trastornos endócrinos	Hipoglucemia
	Diabetes
	Hipertiroidismo
	Hipotiroidismo
Síndrome de Cushing	

Trastornos sexuales	Impotencia
	Eyaculación precoz
	Vaginismo
	Coito doloroso
	Alteraciones de la libido

Trastornos dermatológicos	Prurito
	Dermatitis atópica
	Sudoración excesiva
	Alopecia
	Tricotilomanía

Trastornos musculares	Tics, calambres y contracturas
	Rigidez
	Dolores musculares
	Alteraciones de los reflejos musculares: Hiperreflexia, hiporreflexia

Otros	Cefaleas
	Dolor crónico

Insomnio

Trastornos inmunológicos: gripe, herpes, etc.

Artritis reumatoide.

Nota. Adaptado de Del Hoyo, documentos divulgativos del estrés laboral (2018)

2.1.2. Síndrome de Burnout o Síndrome de Desgaste Ocupacional

2.1.2.1. Desarrollo Histórico del Síndrome de Burnout en Psicología

Los inicios teóricos del desgaste ocupacional o síndrome de Burnout tienen su origen en las conceptualizaciones del psiquiatra norteamericano Herbert Freudenberger quien en 1974 inicia su apreciación sobre esta problemática de carácter clínico definiéndolo como “una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador” añade que es “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo” (Cabello, 2016; Fidalgo, 2000).

Inicialmente Freudenberger (1974) analiza este fenómeno psicológico luego de realizado un trabajo en clínicas gratuitas cuando el psiquiatra estadounidense y su equipo, empezaron a notar por sus propias características de agotamiento, surgiendo ciertas interrogantes relacionadas a su aparición, incidencia y manifestaciones, allí observaron que este grupo de voluntarios médicos suele ser propenso al agotamiento personal implicando su dedicación y compromiso considerándolo como un riesgo laboral.

Tiempo después Christina Maslach quien es principalmente asociada al término de Burnout, se ha convertido en principal investigadora con sus colaboradores, inician esta línea de investigación centrándose en las reacciones adversas que se producían en los trabajos de servicios sociales allí surge este término descrito como un síndrome clínico caracterizado por el agotamiento presente en los profesionales de la salud mental (Maslach, Jackson, & Leiter, 2018). Detectando que la tensión laboral es una variable interviniente en el proceso de estrés y agotamiento psíquico y que adecuadas estrategias de afrontamiento favorecían a los individuos en su identidad profesional y conductas laborales (Olivares, 2017).

A raíz de estas investigaciones se desarrolla la escala de Maslach Burnout Inventory (MBI), para su construcción se elaboraron gran número de definiciones con el fin de delimitar el fenómeno y explicar su evolución, conformando el análisis a través de tres componentes significativos: agotamiento emocional, despersonalización afectiva y baja realización profesional, al momento es una de las escalas más utilizadas para determinar la posible presencia de esta patología (Cabello, 2016).

2.1.2.2. Definición del Síndrome de Burnout

Según la literatura el concepto de “Burnout” tiene dos orientaciones la primera ha sido utilizado en el campo de la Ingeniería para describir un elemento que ejerce esfuerzo físico en una estructura; la otra se orienta en el aspecto biológico el término es definido como una condición que perturba la homeóstasis fisiológica y/o psicológica del organismo. (Aceves, Celis, Moreno, y Suárez, 2006).

Dentro de la Psicología “Burnout Syndrom” es un término anglosajón, al idioma español es interpretado como “Quemarse por el trabajo” o “Síndrome de Desgaste Ocupacional” (Sevilla Martínez y Sánchez-Monge , 2021) este constructo implica una respuesta que se traduce en la pérdida de ilusión por el trabajo, desencanto profesional y baja relación personal, presencia de actitudes negativas como comportamientos indiferentes, agresivos o distantes hacia los receptores de servicios seas pacientes, estudiantes o usuarios (Cabello, 2016).

El desgaste profesional o síndrome de Burnout es reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como una patología que ha sido categorizada en el CIE-10 (Z73.0). Siendo conceptualizado un síndrome resultante del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización. El síndrome de desgaste ocupacional se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida.

El Síndrome Burnout hace referencia a un estado de agotamiento físico emocional y mental (Sevilla Martínez y Sánchez-Monge , 2021), persistente y negativo (Van Droogenbroeck, Spruyt, y Vanroelen, 2014) relacionado con la vida laboral, es decir el estrés que pudiera provocar el trabajo sobre el trabajador, este agotamiento psicológico puede llegar a tener consecuencias graves en el área física como psicológica de la persona (Sevilla Martínez y Sánchez-Monge , 2021) provocando desajustes entre las intenciones, motivaciones personales y las prácticas laborales.

Según H. Freudenberger (1974) “Burn-out / Burnout” hace referencia a “fallar, desgastarse y agotarse, demandar altamente a la energía, la fuerza o los recursos” esto se hace evidente cuando un miembro del personal se quema por cualquier motivo y este queda inoperativo a todos los

intentos y propósitos de su trabajo, en sí este agotamiento o desgaste comienza con tensiones que resultan en la discrepancia entre las expectativas e ideales del individuo así como las demandas de la realidad cotidiana que pueden ser difíciles. Estas tensiones han ido incrementando gradualmente en el tiempo y pueden o no ser percibidas por la persona que lo padece, toma lugar según la forma en la que el individuo le hace frente a las tensiones, esto resulta crucial para el desarrollo del agotamiento (Schaufeli y Enzmann, 1998).

Maslach define al Burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, que surge como un problema social identificado por los propios trabajadores, es decir que tiene un origen no académico (Olivares, 2017) por ello que los estudios preliminares de este síndrome a menudo se encuentran algunas diferencias de matiz conceptual, esto deriva de la dificultad de definir un proceso complejo como es este síndrome, así como de discriminarlo del concepto de estrés laboral (Carballeira, 2017).

Se considera al burnout como una patología derivada de la interacción del individuo con unas determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo. El producto de dicha interacción, que se describe a continuación, es lo que se denomina "síndrome de estar quemado por el trabajo" (SQT), habitualmente conocido como "síndrome de Burnout". Cuando no se realiza la evaluación y la prevención de riesgos psicosociales especialmente en entornos de servicios humanos, o no se protege adecuadamente al trabajador frente a esta consecuencia o, en todo caso, no se adapta el trabajo a la persona, el SQT puede aparecer (Fidalgo , 2000) .

2.1.2.3. Modelo Tridimensional del Síndrome de Burnout

Dados estos acontecimientos, surge el Burnout que es un estado psicológico caracterizado por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal (Vélez y Hernández, 2016): Se detalla a continuación las definiciones de cada dimensión, en base a estas dimensiones se diseña la escala MBI (Maslach Burnout Inventory):

Cansancio emocional (CE): Significa experimentar sentimientos de estar emocionalmente sobrecargado y agotado por su trabajo, es una de las dimensiones del síndrome de Burnout. (Maslach y Jackson, 1981). Esta dimensión se origina por el exceso de trabajo, producido por el desequilibrio del esfuerzo, por medio de demandas laborales que afectan al estilo de vida y entorno familiar o social del trabajador, de modo que su disminución afecta a la eficacia de su actividad diaria (Marthínez y Guerrón, 2022) se puede considerar como una forma de colapso en la que la persona suele sentirse bloqueada y saturada emocionalmente, cuerpo y mente están agotados.

Al igual que cualquier profesión de ayuda y servicio social, los educadores tienen la sensación de cansancio y fatiga a medida que se agotan las energías emocionales, al volverse crónicos estos sentimientos los docentes descubren que ya no pueden entregarse a sus estudiantes como lo hacían antes. (Maslach, Jackson, y Leiter, 2018)

Despersonalización (DP): Significa la respuesta insensible e impersonal hacia los destinatarios del servicio. (Maslach y Jackson, 1981). En el caso de los educadores quienes son los destinatarios del servicio son los estudiantes, y cuando ya no tienen sentimientos positivos hacia ellos es que están experimentando la despersonalización, se pueden mostrar actitudes negativas e indiferentes hacia los alumnos usando etiquetas despectivas hacia ellos, exhibiendo actitudes distantes o frías, distanciándose físicamente de los alumnos, siendo evasivo y asilados psicológicamente. (Maslach, Jackson, y Leiter, 2018)

Baja realización personal (RP): Se refieren a los sentimientos de competencia y logro exitoso por el trabajo propio y con la gente que trabaja. (Maslach y Jackson, 1981).

En el caso de los docentes un sentimiento de realización personal es altamente importante en su carrera ya que la mayoría de los educadores se profesionalizan en esa área para ayudar a los demás a aprender y a crecer; cuando los profesores ya no sienten que

están contribuyendo con sus alumnos en su desarrollo, estos profesionales se vuelven muy vulnerables a experimentar una profunda decepción frente a sus logros profesionales y generalmente los educadores no tienen la opción de dedicar tiempo a otras Notas de ingreso; una crisis de realización personal puede llegar a ser persistente y severa (Maslach, Jackson, y Leiter, 2018).

Más allá de las situaciones de estrés que puedan afectar al profesorado las investigaciones de Ianucci et al. (2020) refieren comprender las condiciones para que los docentes puedan prosperar, en lugar de sobrevivir en las escuelas, si se presentan sentimientos de logro personal y Resiliencia pueden recuperarse de situaciones estresantes también se previene el agotamiento.

Según el aporte de Christina Maslach se considera al Burnout como un síndrome tridimensional caracterizado por el agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, que se da lugar en respuesta a los estresores interpersonales crónicos que se desarrollan en el trabajo. (Olivares, 2017)

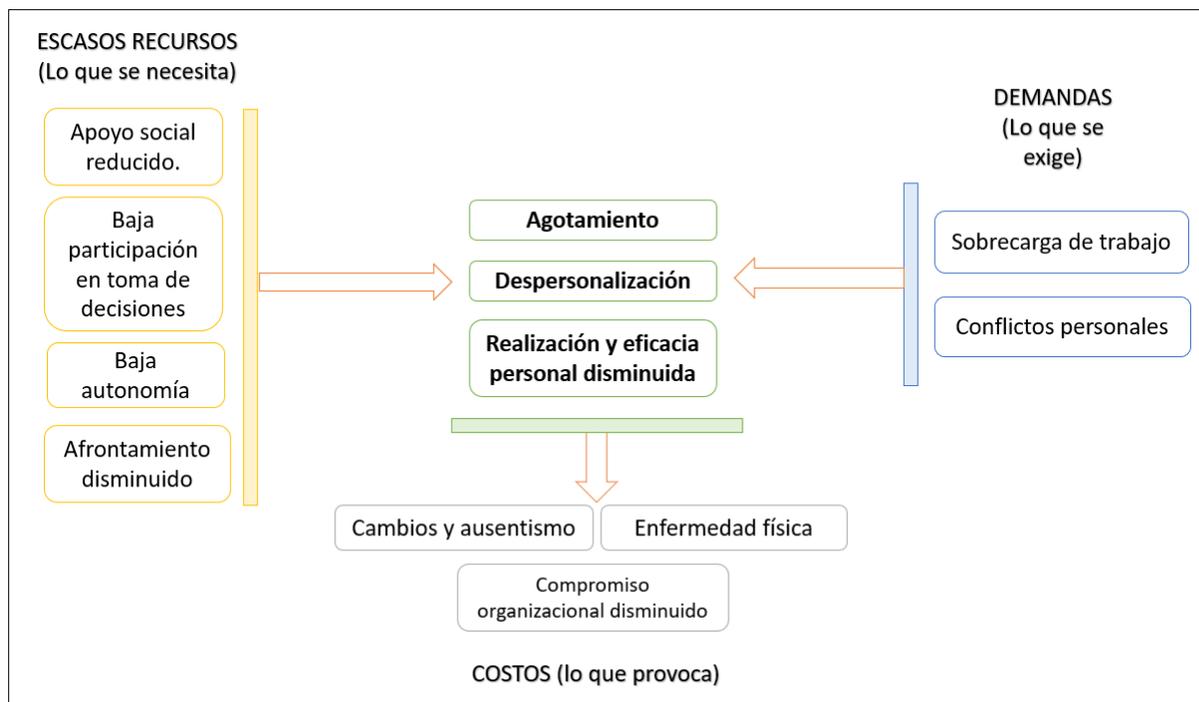


Figura 1. Modelo Estructural del Burnout

Nota: Adaptado de Maslach, Susan E, Leiter, Shaufeli, y Schwab (1996).

De las investigaciones de Maslach y Jackson (1986) citado en Van Droogenbroeck, Spruyt, y Vanroelen, (2014) el agotamiento emocional se refiere a los sentimientos de fatiga que se desarrolla a medida que las energías emocionales de uno se agotan. La despersonalización cínica apunta al desarrollo de actitudes indiferentes y negativas hacia los demás; se refiere a la percepción deshumanizada de los destinatarios a quien va dirigido el servicio. La realización personal reducida es la evaluación negativa de los logros personales en el trabajo con otras personas y la satisfacción con los propios logros, a menudo acompañada de sentimientos de insuficiencia y baja autoestima profesional.

El agotamiento emocional es el elemento principal en este síndrome ya que las personas que lo experimentan presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales, en este caso los trabajadores sienten no poder con su estado psicológico, otro elemento es el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos y cínicos hacia sus clientes o usuarios de servicio. Los sentimientos de agotamiento se relacionan con estas reacciones negativas hacia los receptores del servicio. El tercer aspecto del Síndrome de Burnout es la tendencia a una autoevaluación negativa en referencia a su trabajo lo que se traslada a la insatisfacción con sus logros en sus labores. (Maslach y Jackson, 1981)

2.1.2.4. Manifestaciones clínicas del Síndrome de Burnout

El Burnout tiene dos implicaciones teóricas, la clínica que su foco de atención se centra en la sintomatología y manifestaciones del síndrome y sus aplicaciones en el contexto de la salud; y la psicosocial que hace referencia a la relación entre el medio laboral y las características humanas de los individuos partícipes de estos contextos de servicio (Olivares, 2017).

El Burnout se manifiesta por varios síntomas que van a variar de persona a persona, regularmente aparece luego de un año de que la persona trabaje en la institución; en este tiempo se puede observar los preludios del agotamiento, como por ejemplo en los líderes (Freudenberger, 1974), la pérdida de carisma lo que conlleva a dificultades en toda la organización, nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo (Olivares, 2017). También se incluye signos físicos que son fáciles de detectar, tales como características somáticas pueden ser por ejemplo el notorio cansancio y fatiga, dolores de cabeza frecuentes, trastornos gastrointestinales, insomnio, falta de ánimo y aliento en sus actividades laborales. (Freudenberger, 1974) que según Maslach y Jackson (1981) citado en Olivares (2017) se entiende al Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico.

Se puede identificar síntomas del Burnout que influyen *sobre los afectos y las emociones*: agotamiento emocional, irritabilidad, odio; *sobre las actitudes*: cinismo, despersonalización, apatía, hostilidad; en las cogniciones: baja ilusión por el trabajo, dificultad de concentración, baja realización personal en el trabajo; sobre las conductas: comportamiento suspicaz y paranoide, aislamiento, consumo de sustancias, quejas constantes, absentismo; en el sistema fisiológico del individuo: cansancio, insomnio, enfermedades estomacales, dolores de cabeza o hipertensión. (Olivares, 2017)

Del mismo modo que aparecen signos físicos también se puede detectar signos en el comportamiento del trabajador, estas se pueden identificar con el estado de ánimo, en una situación que genere enfado las señales instantáneas serán de irritación y frustración; de esta ira puede desencadenarse una actitud desconfiada, una especie de sospecha y paranoia P. ej. Puede pensar que cualquier compañero quiere hacerle daño, se puede notar que en ciertos casos puede ser difícil contener sus sentimientos, dando resultado a llanto fácil y sensación de agobio. (Freudenberger, 1974)

El Síndrome de Burnout generalmente se desarrolla en personas que han elegido su carrera por vocación, regularmente asociada a profesionales sanitarios, profesores y trabajadores sociales, inicialmente las manifestaciones y cuyos síntomas más comunes son la depresión y la ansiedad suelen extenderse inicialmente en la vida laboral posteriormente van avanzando a las otras esferas de la vida del trabajador afectado. (Sevilla Martínez y Sánchez-Monge , 2021)

Es importante resaltar que esta patología es consecuencia, fundamentalmente por la exposición a unas determinadas condiciones de trabajo y no está originada por una deficiencia en la personalidad del individuo. (Fidalgo , 2000) Según este mismo autor, desde las consecuencias individuales o síntomas que caracterizan el síndrome y partiendo de un enfoque psicosocial, el Burnout se ha conceptualizado como un síndrome con sintomatología de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. El agotamiento emocional es una respuesta de los trabajadores al sentir que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo.

Así también menciona Fidalgo (2000) que esta respuesta de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios es debida al contacto continuo con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo en unas condiciones no ajustadas al trabajador. La despersonalización se explica por el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo por parte del trabajador hacia las personas objeto del trabajo.

Conforme Maslach y Jackson (1986) el agotamiento es una construcción multidimensional que ha menudo se considera la etapa final de una cadena de reacciones al estrés laboral crónico, definiéndolo como la conjunción de tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal que puede ocurrir en un individuo con un trabajo, estas dimensiones comienzan con el agotamiento emocional resultante de las exigencias emocionales del trato con destinatarios, posterior a ello se observa un contacto deshumanizado y despersonalizado resultante del afrontamiento disfuncional de los altos niveles de agotamiento, y al finalizar este proceso se dan sentimientos de disminución de la realización personal a medida que se experimenta el deterioro de las relaciones con destinatarios, fracasos e insatisfacción con sus trabajos. (Van Droogenbroeck, Spruyt, y Vanroelen, 2014)

En estos profesionales se produce un endurecimiento afectivo y sus conductas son vistas por los usuarios de manera deshumanizada. Por baja realización personal en el trabajo se entiende una tendencia de los profesionales expuestos a unas condiciones de riesgo a evaluarse

negativamente. Esta evaluación negativa afecta notablemente a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden.

El agotamiento es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal que puede ocurrir entre las personas que realizan algún tipo de "trabajo de personas". Es una respuesta a la tensión emocional crónica de tratar extensamente con otros seres humanos, particularmente cuando están preocupados o tienen problemas. Por lo tanto, puede considerarse un tipo de estrés laboral. Aunque tiene algunos de los mismos efectos nocivos que otras respuestas al estrés, lo que es único sobre el agotamiento es que el estrés surge de la interacción social entre el que ayuda y el que lo recibe. (Maslach, 2003)

Un patrón de sobrecarga emocional y posterior agotamiento emocional está en el corazón del síndrome de agotamiento. Una persona se involucra demasiado emocionalmente, se extiende demasiado y se siente abrumada por las demandas emocionales impuestas por otras personas. La respuesta a esta situación (y, por lo tanto, un aspecto del agotamiento) es el agotamiento emocional. La gente se siente agotada y agotada. Les falta la energía suficiente para afrontar otro día. Sus recursos emocionales están agotados y no hay germen de reposición. Tal como lo expresó Betty G.: "Todos los días me rendía en la escuela, principalmente por los niños, pero también para demostrarles a los demás (y a mí misma) que era una buena maestra. Realmente estaría emocionalmente agotada, pero todo lo que tenía volver a casa era el gato". Su lema podría haber sido: "Di en la oficina, ¿quién me devolverá algo?" (Maslach, 2003)

Una vez que se establece el agotamiento emocional, las personas sienten que ya no pueden entregarse a los demás. "No es que no quiera ayudar, sino que no puedo, parece que tengo una fatiga de compasión. Simplemente no puedo motivarme para escalar una montaña más". Una forma en que las personas tratan de salir de su carga emocional es reduciendo su participación con los demás. Quieren reducir su contacto con la gente al mínimo necesario para hacer el trabajo. En consecuencia, se transforman a sí mismos en pequeños burócratas cuyo trato con la gente se rige estrictamente por las reglas. "Encasillan" a la gente en varias categorías y luego responden a la categoría más que al individuo. Al aplicar una fórmula, en lugar de una respuesta única, evitan tener que conocer a la otra persona e involucrarse emocionalmente. (Maslach, 2003)

La coraza del desapego puede, en efecto, proteger al individuo de la tensión de la estrecha relación con los demás, pero también puede ser tan densa que no traspase ningún sentimiento. Con

el desapego cada vez mayor viene una actitud de fría indiferencia hacia las necesidades de los demás y un insensible desprecio por sus sentimientos. Como me dijo un policía de Nueva York: (Maslach, 2003)

2.1.2.5.Causas y Consecuencias del Síndrome de Burnout

Dentro de los ambientes laborales, existen riesgos evidentes asociados a actividades que ponen en riesgo la salud física, por ejemplo caídas, cortes, mutilaciones; a su vez se consideran los riesgos psicosociales en el trabajo que su exposición pueden producir daños a la salud igualmente severos, los cuales requieren igual atención y sensibilidad por quienes ejercen control sobre los trabajadores; es decir no considerar como que la afectación y carga psíquica o riesgo psicosocial van implícitos en las actividades del puesto de trabajo; y si el empleado llegara a tener algún fallo en su salud física se lo atribuye a una situación extralaboral. (Fidalgo , 2000)

El Síndrome de Burnout tienen su origen en el entorno laboral y de cómo se den las condiciones de trabajo, siempre y cuando el trabajador esté expuesto a niveles elevados de estrés, carga excesiva de trabajo, poca autonomía, malas relaciones en el trabajo, carente soporte a su trabajo, relaciones sociales afectadas negativamente, falta de capacitación para desempeñar actividades, con ello el estrés crónico va dándose lugar lo que provoca el Burnout. (Sevilla Martínez y Sánchez-Monge , 2021)

Las recomendaciones que se pueden tomar en el trabajo son sencillos al parecer pueden llegar a ser sencillos pero beneficiosos como tomar descansos periódicos (Paredes, 2022), realizar actividad física y evitar el sedentarismo realizando actividad física del agrado de la persona como la pintura, la danza, deportes de defensa personal entre otros, (Iguasnia y Saquisela, 2021) muchos de ellos favorecen al sistema inmunológico principal afectado; hablar con alguna persona de confianza es importante ya que el estrés puede llegar a abrumar a la persona, el dialogar con alguien o algún profesional ayudará a sobrellevar esta experiencia y considerar algún pasatiempos y estrés proporciona una distracción saludable (Gonzáles y Vanegas, 2013).

Las consecuencias del agotamiento son potencialmente graves para los trabajadores y los receptores del servicio, usuarios clientes o pacientes y la institución dónde laboran, ya que puede llevar a un deterioro en la calidad de atención que brinda el personal. (Maslach y Jackson, 1981)

2.1.2.6.El Síndrome de Burnout en el docente de Educación General Básica y Bachillerato.

Los miembros de servicios sociales o educacionales pasan un tiempo considerable en intensa interacción con otras personas, generalmente las interacciones se centran en los problemas sociales, psicológicos o físicos del cliente que comúnmente son cargados de sentimientos como ira, vergüenza, miedo o desesperación; muchas veces las soluciones a estos problemas no son de fácil resolución para el personal que lo atiende lo que genera ambigüedad y frustración en el trabajador quien continuamente experimenta tales circunstancias generando estrés crónico que puede provocar agotamiento y conducir al Burnout (Maslach y Jackson, 1981).

La enseñanza es uno de los servicios para seres humanos y es una profesión compleja que según varias investigaciones recopiladas en los trabajos de Ianucci et al. (2020) hace referencia a las realidades contemporáneas de ser docente, incluidas las cargas de trabajo excesivas, los desafíos en el comportamiento de estudiantes y falta de apoyo administrativo y de padres de familia en el contexto europeo, así como también las asignaturas que tienen a su cargo y la carga de estudiantes bajo su responsabilidad.

La población docente por sus características, suele tener mayor implicación vocacional en el trabajo, dentro del contexto individual del trabajador es considerable el apoyo social que recibe la población docente ya según lo citado por Marengo y Ávila (2016) Otero y otros autores (2009) señalan que según investigaciones previas del 2006 al 2012 se detectaron casos de profesores con Burnout y casos de la presencia futura a desencadenarlo, por lo que resulta imperativo a analizar la situación de modo que se de mayor importancia al estudio de este fenómeno por las posibles consecuencias en la salud de los docentes, con ello se recalca el valor del apoyo social a los profesionales de la educación en relación a la ayuda que se proponga, se entendería, a modo de prevención, el apoyo social y emocional recibido por familiares, compañeros de trabajo, amistades, una pareja sentimental estable, fomenta la disminución de los efectos del Burnout, el bienestar y la autoestima (Marengo y Ávila , 2016).

En estudios realizados en Bélgica por Apple (1988), Woods (1999) Ballet, Kelchtermans y Loughran (2006) citado en Van Droogenbroeck, Spruyt, y Vanroelen, (2014) se ha hablado sobre la “intensificación” de la profesión docente, se ha ubicado constructos como la

desprofesionalización que hace evidencia sobre las presiones externas a las que están sujetos los docentes sean estas las políticas educativas, supervisiones, padres de familia; esta intensificación da como resultado una función docente cada vez más amplia, un aumento significativo en la carga de trabajo administrativo y menor tiempo para la interacción entre colegas y en la vida privada.

Desde la década de los dos mil ya se consideraba que la política educativa sigue cada vez una lógica de mercado, es así que la eficiencia y eficacia se convierten en parámetros evaluativos de forma que los alumnos y padres se vuelvan una suerte de consumidores de la educación, la calidad se convierte en un sinónimo de logro efectivo y eficiente de estándares que son objetivamente medibles como estandarización del currículo, evaluación y metodología, lo que conlleva a que las actividades se vuelvan rutinarias, estas demandas reducen la autonomía y creatividad en el salón de clases que puede conllevar a la “descalificación” y “desprofesionalización” Sumado a ello se encuentra el tema de que la educación se ha convertido según la percepción de la sociedad en general la solución a diferentes problemáticas sociales, como la educación en la salud, prevención del consumo de sustancias, educación cívica etc. (Van Droogenbroeck, Spruyt, y Vanroelen, 2014)

Según Ibañez et al, citado en Marengo y Ávila (2016) los trabajos que requieren gran responsabilidad social tal es el caso del ser profesor, que poseen una carga ética importante, según datos de la población colombiana el 60% de las personas que han sido intervenidas en centros psiquiátricos son maestros quienes han presentado altos niveles de estrés y en su mayoría con la presencia de Burnout.

La población docente trabaja expuesta a tensión inicialmente por las relaciones interpersonales con la comunidad educativa y especialmente con los sujetos de trabajo que son los estudiantes, se puede mencionar que el sobrellevar, controlar y resolver diversas situaciones como la disciplina, problemas de aprendizaje, desinterés, desmotivación por el estudio entre otros, produce un desgaste emocional constante. Además, las relaciones que se fomenta con los padres de familia se pueden convertir en estresores al evadir las responsabilidades adquiridas con la educación de sus representados. Sumado a lo que actualmente a la sensación de inseguridad sobre su condición laboral, salarios y que sus decisiones se ven sujetas a entidades superiores, (Iguasnia y Saquisela, 2021)

Con ello surgen los riesgos psicosociales, que pueden perjudicar la salud de las y los trabajadores, estos afectan a las funciones mentales, son de origen social, asociadas a la organización del trabajo; los riesgos psicosociales se pueden manifestar cuando existe exceso de trabajo en relación a las actividades propias del puesto, realizar más actividades en un menor tiempo; cuando no da posibilidades de aplicar las habilidades y conocimientos, o cuando hay que trabajar sin apoyo de los superiores, o cuando no se reconoce ni respeta el trabajo realizado, o cuando se dan cambios de servicio o de puesto contra la voluntad, disponibilidad absoluta en todos los ámbitos de gestión laboral como horarios o tareas. (Andrés, y otros, 2015)

Según Manzano (2020) cuando las condiciones laborales son deficientes, ya que en ocasiones específicas no brindan la seguridad y protección necesarias para sus colaboradores estas se vuelven una amenaza para la salud del trabajador, la autora también nos hace referencia a que dentro de la labor docente el hecho de que su autonomía y un control de su trabajo se vean limitados esto favorece a que aumente su tensión psicológica por ende desarrollará estrés laboral y consiguiente el síndrome de quemarse por el trabajo por la naturaleza misma de su trabajo, el trabajo directo con personas.

2.1.3. Aproximación teórica del concepto de Resiliencia

2.1.3.1. Definición del concepto de Resiliencia

La mayoría de los seres humanos somos gente ordinaria, sin embargo, cada persona tiene posibilidades y fortalezas extraordinarias, es común que se presenten desafíos y caídas, pero cada uno tiene la capacidad de levantarse y continuar, a esto se le llama Resiliencia. Una persona resiliente responde a los retos de la vida con coraje y resistencia emocional, con la perspectiva de que los problemas no son tan abrumadores, desastrosos, de derrota o destructivos; los declives de cualquier tipo como accidentes, desastres naturales, problemas en la economía o enfermedad se convierten en desafíos a enfrentar y superar (Waldnig, 2014).

El término de Resiliencia proviene del latín, “de resilio” que significa volver a saltar, rebotar, reanimarse término inicialmente utilizado en la metalurgia e ingeniería (Rodríguez A. , 2009) (Uriarte, 2013), el constructo de Resiliencia fue insertado en las ciencias sociales desde los años 80 en donde ya se podían observar a la gente bajo riesgos sociales y físicos en su entorno, como pobreza, estrés prolongado, situaciones de calle y drogadicción (Uriarte, 2013). Resiliencia significa “rebotar” de una experiencia difícil como si fuera un resorte o una pelota. (American Psychological Association , 2011)

La Resiliencia ha sido definida por varios autores y muchas de ellas se fundamentan en similitudes al incluir dentro de ella a la adaptación, equilibrio, competencia, determinación, optimismo y aceptación. (Waldnig, 2014), complementando a ello, estudios más recientes en las investigaciones de Gail Waldnig (2014) el concepto de Resiliencia se ha expandido para incluir también a la respuesta psicológica al estrés y a alostasis psicobiológica que es lograr estabilidad a través de cambios fisiológicos o de comportamiento.

Desde un punto de vista psicológico, Rutter (1985, como se citó en Rodríguez, 2009) hace referencia a que la Resiliencia es una conducta adaptativa que comprende procesos intrapsíquicos y componentes sociales que benefician al bienestar integral del ser humano en lo físico y psicológico (Rodríguez, 2009), cuando existen experiencias adversas presente. (Páez, 2020), La Resiliencia se relaciona con la confianza, el optimismo ante la adversidad, permite al ser humano ser capaz de tener una perspectiva sobre sus propias posibilidades frente a las demandas de

cualquier ámbito en su vida, sea de tipo familia, social, académico o profesional, los retos llevan a un individuo a confrontarse a sí mismo. (Ortunio y Guevara, 2016) en definitiva es la capacidad de recuperarse de situaciones estresantes y problemáticas de la vida (Ianucci, Richards, y MacPhail, 2020)

El médico español Joaquin Callabed (2021) hace referencia a los estudios de Cyrulnik (2018) en Resiliencia, explicando a la Resiliencia como “la capacidad de hacer frente a las adversidades de la vida, transformar el dolor en fuerza motora para fortalecerse y salir fortalecido de ellas. Una persona resiliente comprende que es el arquitecto de su propia alegría y de su propio destino”, presente en personas y comunidades (Uriarte, 2013). Uno adapta el cuerpo, la mente y el espíritu a las circunstancias de la vida actual (Connor y Davidson, 2003)

La Resiliencia aporta en una visión más optimista de la salud y la enfermedad, ya que sobreponerse a una crisis implica asumir una situación adversa como un desafío más que un desgaste. (Páez, 2020) La Resiliencia es un acto reflejo, una forma de afrontar y entender en mundo, los individuos y organizaciones resilientes entienden afrontan la realidad con estabilidad, dando un significado a las dificultades, y en lugar de mostrarse exasperados (Rickman, 2019)

La Resiliencia suele tener lugar en los momentos difíciles que atraviesa un ser humano, específicamente en los traumas como experimentar la muerte de un ser querido, por enfermedades o sus secuelas como por ejemplo una discapacidad, vivir situaciones de riesgo como abusos etc. (Callabed, 2021), la Resiliencia es universal y permite a la persona, grupo o comunidad a prevenir o superar los efectos dañinos de la adversidad. (Grotberg, A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit, 1995)

2.1.3.2.Desarrollo histórico de la Resiliencia en Psicología

En una recopilación de literatura de Madsen et, al. (2019) se menciona que existen explicaciones sobre la Resiliencia ha sido documentada por varios autores desde la década de los años cuarenta en adelante: En este caso con el estadounidense Norman Garmezy quien es reconocido como el pionero de la Resiliencia y la psicología clínica (Garmezy, 1987; Moore, 2019)

En la década de los años setenta, se consideraba a la Resiliencia una fortaleza personal que se la tenía o no, En la actualidad se entiende a la Resiliencia como un conjunto de destrezas

mentales que se enseña y que todos los seres humanos están en condición de desarrollar (Rickman, 2019).

Las primeras investigaciones sobre la Resiliencia proponían que las personas pueden o no nacer con ella, luego de varios años de estudio también se evidenció empíricamente que la Resiliencia también se puede aprender, dichos estudios se basaron en las experiencias de niños víctimas del holocausto de la Segunda Guerra Mundial luego de un estudio longitudinal por setenta años, (Coutu, 2017) es decir que al igual que los músculos del cuerpo se la puede entrenar y fortalecer. (Rickman, 2019)

Los estudios de Resiliencia cobran fuerza en los años noventa, en los años por medio de Michael Rutter quien estudia esta capacidad con niños y adolescentes en situación de vulnerabilidad con relación a los factores sociales, físicos, de salud que estos presentan. (Rutter, 1992)

Debido a que el término de Resiliencia empezó a ser utilizado, por medio de los estudios de Edith Grotberg (1995) se analiza que también en la Resiliencia influyen características como la espiritualidad, moralidad, así como la influencia de la genética y la influencia de las figuras parentales sobre la resistencia a eventos estresantes.

Posteriormente Gail Waldnig y Young por medio de sus diversas investigaciones crean la Escala de Resiliencia en 1993, misma escala ha tenido varias actualizaciones hasta el año 2018 Kathryn M. Connor y Jonathan R. Davidson en 1995 proponen uno de los instrumentos altamente utilizados para la objetivación de la Resiliencia por medio de un instrumento psicométrico validado llamado CD-RISC 10 (Connor-Davidson Resiliense Scale) (Riveros, et,al.). Y casi simultáneamente

2.1.3.3.Descripción y factores de la Resiliencia

Existen personas que sufren auténticas adversidades y no se dan por vencidas, hay otras que reaccionan de forma muy distinta cuando han sufrido alguna desgracia que no llegan a recuperar la confianza (Cieza & Palomino, 2020), otras que luego de alguna pérdida o fin de alguna etapa de vida se deprimen profundamente y se encierran en sí mismos por años, el reflexionar sobre esto permite comprender mejor la mente y corazones de los seres humanos (Coutu, 2017)

Han existido investigaciones de Norman Garmezy (1987) sobre los hijos de personas con enfermedades mentales (esquizofrenia) quienes a pesar de haberse criado en ese entorno no sufrían ninguna enfermedad mental y que existía cierta forma de Resiliencia que favorecía a la salud mental dando a notar su importancia. (Coutu, 2017; Garmezy, 1987)

Comas et al, refieren que ser resiliente no quiere decir que no se vivan dificultades o se sienta dolor emocional, no se trata de si las personas la poseen o no ya que incluye conductas, pensamientos y acciones que pueden ser desarrolladas por cualquier persona, ya que la excelencia no se construye sólo erradicando las debilidades y dejando que las fortalezas surjan por su cuenta, sino que la excelencia se da cuando se focaliza las fortalezas considerándolas como capacidades y gestionando las debilidades y no apartándolas (Forés y Grané, 2021).

Otros estudios como el Search Institute que descubrió que los niños más resilientes tienen gran habilidad para conseguir ser ayudados por los adultos, y para atraer ese apoyo desarrollan talentos y aptitudes como por ejemplo destacarse en el deporte (Rickman, 2019). Fletcher y Sakar (2013) citado en More (2020) también se ha demostrado que las fortalezas humanas como la amabilidad, la esperanza y gratitud se vuelven factores de protección que facilita a la persona adaptarse positivamente y hacer frente a enfermedades mentales y físicas.

Se puede entrenar a la Resiliencia ya que existen estudios en los que niños que han superado grandes dificultades han triunfado en la vida adulta. Además de contar con personas que les brindaron apoyo, los niños que prosperaron a pesar de la adversidad tenían una mentalidad y una forma de afrontar los problemas de manera diferente a las de quienes no lograron salir de algún problema. (Rickman, 2019)

La Resiliencia en la actualidad también ha sido importante para el estudio de los negocios y las empresas, Diane Coutu (2017) menciona al escritor Jim Collins sobre su libro: Empresas que Sobresalen se creía que una empresa resiliente era la que tenía más personas optimistas en ella, sin embargo, luego de ciertos contrastes con experiencias del almirante Jim Stockdale prisionero del ejército de Vietcong, se comprendió que a más de ser optimistas es importante tener una visión de la realidad.

La mayoría de las investigaciones analizadas por D. Coutu (2017) coinciden en que las personas resilientes reúnen tres características: la aceptación obstinada de la realidad: afrontar la realidad, la profunda convicción de que la vida tiene un sentido y una habilidad increíble para

improvisar, se será verdaderamente resiliente con estas tres, se consideran aplicables personalmente y en las organizaciones.

Afrontar la realidad. Las personas resilientes tienen una visión serena y realista de las partes de la realidad que son importantes para la supervivencia, una persona que se permita creer en todas sus posibilidades es importante, pero frente a un desafío mayor, una perspectiva fría de la realidad, casi pesimista es mucho más importante es decir tener una visión puramente realista de la situación y estar preparados para la realidad más dura mediante planificación de contingencias y simulacros de desastres a modo de superar un reto antes que se presente. (Coutu, 2017)

Buscar un sentido, otra característica señalada por D. Coutu (2017) es que aprender de las situaciones difíciles favorece a las personas resilientes mientras que otros que bajo presión se victimizan sin lograr encontrar un sentido o lección frente a las adversidades. La dinámica de la búsqueda de sentido hace referencia la visión de encontrar una conexión o puente entre las dificultades del presente con un futuro completo y mejor. Citando a Viktor Emil Frankl, sobreviviente del holocausto en su libro de 1946, el hombre en búsqueda de sentido *“Nunca debemos olvidar que también podemos encontrar sentido a la vida, incluso cuando afrontamos la situación más desesperada, cuando afrontamos un destino no podemos cambiar”*. (Frankl, 2004)

Ritualizar el ingenio, construir con lo que tenemos al alcance, se toma la experiencia que deja el bricolaje siendo este una especie de inventiva, la capacidad para improvisar una solución a los problemas sin contar con los materiales o herramientas apropiados, esto quiere decir que cuando se presentan situaciones confusas se imaginan posibilidades donde otras personas solo pueden ver un bloqueo o simplemente huyen del problema, las habilidades de improvisación hacen que la persona avance en su vida ya que las personas se centran en buscar soluciones para seguir. (Coutu, 2017)

Factores de la Resiliencia: Lo que contribuye a formar la Resiliencia y las personas pueden desarrollar, según Comas y otros (2011) Son:

- La capacidad de hacer planes realistas y llevarlos a cabo siguiendo los pasos necesarios.
- La perspectiva positiva sobre si mismos, confiar en las habilidades y fortalezas personales.
- Habilidades comunicacionales y capacidad para solucionar problemas.
- Capacidad para manejar emociones y sentimientos intensos.

2.1.3.4. Características de la Resiliencia

Una vez que la persona aprende sobre su potencial luego de enfrentarse a sí mismo puede desarrollar las capacidades para responder con eficacia, conservando su salud mental y su confianza en sus habilidades. La resiliencia es una característica positiva en la personalidad la cual favorece cuando existen situaciones difíciles como presiones u obstáculos (Walnild & Young, 1993).

La forma cómo pueden afrontar las personas los eventos difíciles y catastróficas que cambian su vida, viene a ser un proceso de adaptarse bien a la adversidad es la Resiliencia, es decir salir de una experiencia difícil como los problemas familiares, tragedias, situaciones de tensión mayores, situaciones estresantes laborales y financieras que puedan ocurrir en el transcurso de la vida. (Comas, Luther, y Maddi, 2011)

Según el modelo de Resiliencia de Waldnig y Young (2014) la Resiliencia está constituida por cinco características en inglés: purpose, perseverance, equanimity, self reliance, existential aloneless (authenticity)

1. *Propósito (purpose)*. La característica más importante de la Resiliencia es tener un sentido significado o propósito en la vida, es la base de las demás características ya que la vida sin propósito es fútil y sin destino; es importante la presencia de motivos y razones que impulsen a vivir, porque al experimentar dificultades inevitables es el propósito que empuja a la persona a seguir adelante, el propósito encuentra a la persona.
2. *Perseverancia (perseverance)*. Hace referencia a aquella determinación por salir adelante por encima de las dificultades, el desánimo y la decepción. El fracaso o rechazo y su desencadenante desánimo en alta frecuencia son obstáculos que impiden alcanzar metas; quien es perseverante y por ende resiliente es bueno para superar dificultades, tienden a culminar lo que inician de forma que aumenta su confianza, la Resiliencia es la capacidad de recuperarse cuando se cae y para esto se requiere perseverancia, porque resulta fácil darse por vencido y tomar la vía más sencilla, se necesita coraje emocional y resistencia para batallar los acaecimientos.
3. *Ecuanimidad (equanimity)*. Significa tener equilibrio y armonía entendiendo que la vida no es del todo buena o mala, estar abierto a las posibilidades que una experiencia puede acarrear; se presenta como una persona optimista que busca oportunidades en

situaciones de duda, incluso puede basarse en las experiencias y sabiduría de los demás para guiar sus respuestas; una persona que es resiliente no tiene una visión sesgada y desequilibrada de la vida, y no a situaciones extremas.

4. *Autosuficiencia (self reliance)*. Está basada en la comprensión clara de las capacidades y las limitaciones, confiar en las propias habilidades luego de considerar la práctica como un hábito útil para mejorar. Para aumentar la autosuficiencia es necesario tener éxito y fracasar en ciertas ocasiones de modo que la experiencia favorezca a desarrollar y perfeccionar habilidades a lo largo de la vida para resolver problemas.
5. *Autenticidad-sentirse bien solo (existential aloneless-authenticity)*, sentirse bien solo. Se trata de aprender a vivir con uno mismo. En estar conformes y contentos con uno mismo favorece a que se enfrente la vida mucho más fácil. Se habla de “estar cómodo en tu propia piel”. El que estar solo sea importante no disminuye la importancia de las experiencias compartidas, ni menosprecia las relaciones significativas y cercanas con los demás. En definitiva, la autenticidad hace referencia a aceptarse tal cual una persona es y a pesar de llevar una vida ordinaria todas las personas son únicas con diversos aportes al mundo reconociendo el valor propio.

El cerebro se puede volver más resiliente si se habla consigo mismo, se explica que la reeducación del cerebro implica cuestionar el pensamiento pesimista y sustituirlo por una perspectiva y actitud positivas. Las crisis y grandes fracasos son infrecuentes en la vida pero generalmente existen pequeños contratiempos, errores, incomodidades habituales del día a día de trabajadores. (Coleman , 2017)

Se propone formas para recuperarse y ser resiliente por medio del mindfulness de práctica diaria por treinta minutos, la experiencia resultante de esto es que muchos trabajadores recuperan lo que les apasionaba de su trabajo ya que el contacto con si mismo potencia su energía, se aplican instrucciones simples:

1. encuentra un lugar tranquilo y a solas donde puedas evitar las distracciones durante unos minutos. Por ejemplo, enciértrate en tu oficina y silencia el teléfono.
2. Siéntate cómodamente, la espalda recta pero relajada.

3. Concentra tu conciencia en el acto de respirar, permaneciendo atento a las sensaciones de inhalación y exhalación, y empieza de nuevo con cada nueva respiración.
4. No juzgues tu respiración ni trates de cambiarla de ninguna manera.
5. 5. Considera todo lo que venga a la mente como una distracción (pensamientos, sonidos, cualquier cosa). Deja que se vaya y presta atención nuevamente a tu respiración. (Coleman, 2017, pp 20)

2.1.3.5. Modelo de la resiliencia de Waldnid

Según Waldnig (2014) todas las personas tienen la capacidad de responder a la adversidad con resiliencia lo que significa que no solo se recupera, sino que se aprende de la experiencia y como resultado la persona se vuelve más fuerte. De como cada uno responda frente a un problema depende de cuán fuerte sea el núcleo de la resiliencia de forma que se conduzca a l crecimiento y a la adaptación positiva, mientras más fuerte es el núcleo de resiliencia más positiva es la respuesta.

Se puede medir el núcleo de la resiliencia con la escala propuesta por Waldnig y Young mientras más se acerque a 175 mayor será su capacidad de responder con resiliencia a cualquier situación que se le presente, mientras más bajo sea el puede que la persona note que apenas puede aguantar y finalmente se dará por vencido. La resiliencia es un proceso cíclico ya que el núcleo de la resiliencia puede conducir a un estilo de vida más saludable y del mismo modo un estilo de vida más saludable puede reforzar el núcleo de resiliencia más débil y facilitar su capacidad de fortalecerlo (Waldnig, 2014).

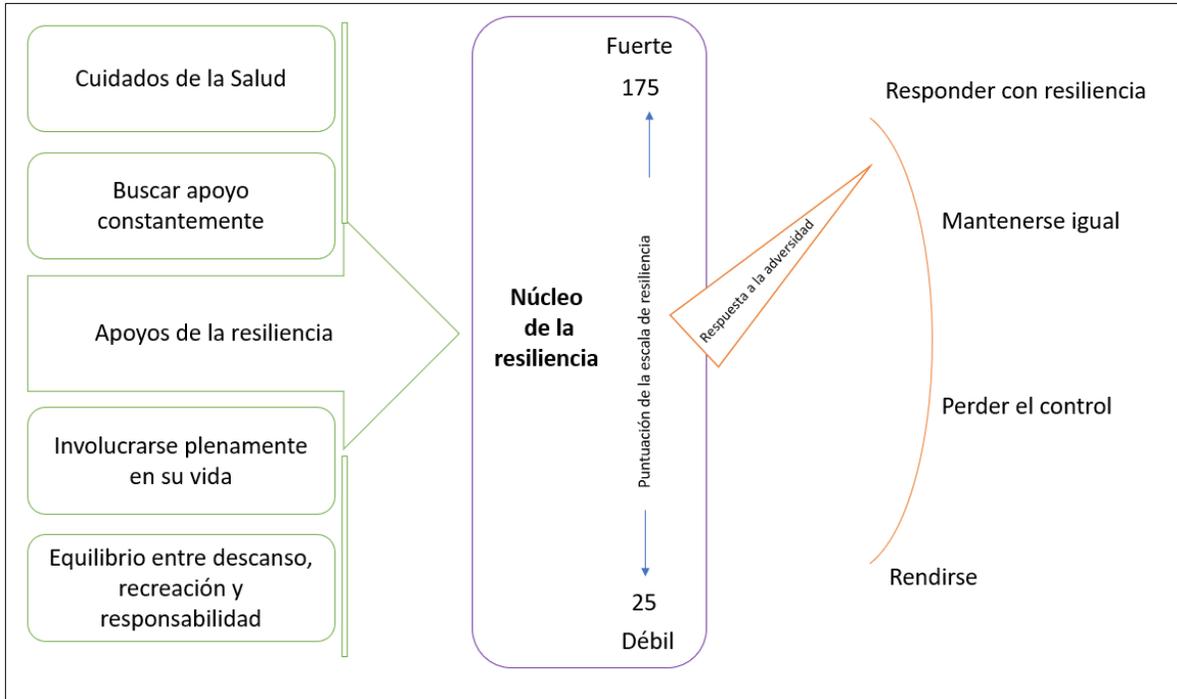


Figura 2. Modelo de la Resiliencia

Nota: El núcleo de la resiliencia, adaptado de Waldnig (2014)

2.1.3.6.El rol del docente de Educación General Básica y Bachillerato en el contexto nacional ecuatoriano

2.1.3.7.Retos de la carrera educativa en el contexto nacional

Para fines de contextualización es importante considerar aspectos relevantes sobre el profesorado de educación pública en el Ecuador, el sistema educativo ecuatoriano ha sido afectado por muchos factores uno de ellos ha sido la emergencia sanitaria por COVID-19 y las exigencias que según datos de UNICEF trajo afectaciones a cerca de 1,6 billones de estudiantes en más de 120 países incluido el Ecuador y nuevos retos para la población docente ya que se han implementado distintas medidas para afrontar las brechas resultantes de la pandemia (INEC, 2022)

Según la normativa legal vigente del Ministerio de Educación de Ecuador el Docente que postule en el Sistema Educativo Fiscal requiere cumplir varios requisitos, se requiere realizar el Proceso Quiero Ser Maestro por el cual los Docentes pueden ganar los concursos de mérito y oposición de ingreso al Magisterio; al momento el Ministerio de Educación ya ha realizado concursos culminados en dónde han ingresado profesionales a la carrera educativa, también se puede ingresar por medio de la plataforma Educa Empleo para contrataciones.

Sin embargo, con la pandemia hubo afectaciones en los docentes por las nuevas realidades que se afrontaron como teletrabajo, educación en el hogar, e incluso situaciones más difíciles como el desempleo que se han desencadenado en la afectación emocional (Benítez & Moncayo, 2020) y previo a ella de 2020, los docentes ya tenían que afrontar cambios en su devenir profesional, se conoce que actualmente el Ecuador y Latino América están atravesando una crisis educativa que hay cuatro problemas graves que afronta el sistema educativo, estos son: la perdida significativa de aprendizaje, la deserción escolar, las crisis socioemocionales y la falta de capacitación a los docentes. (Di Gropello, 2020)

En el mundo educativo es valioso el innovar para crear competencias en sus estudiantes, muchos maestros lo toman como un reto y que ciertos hechos en el contexto como lo fue la pandemia de 2020 que afectó de manera importante porque a pesar de que las circunstancias cambiaron los docentes seguían enseñando igual en lo referente a sus procesos de docente, ya que innovar v más allá de adaptarse a situaciones (Grasa, 2021)

Según Manzano (2020), la docencia está sujeta a varias series de modificaciones debido a las demandas de la sociedad, lo que puede ocasionar resistencias en el ámbito laboral y sumado a los problemas personales y familiares pueden provocar un deterioro en la calidad de vida de la persona que ejerce la profesión docente.

Los entornos educativos hace un tiempo atrás eran concebidos como algo generalizado, homogéneo y algo rígido; frente a las dificultades y situaciones adversas que se den en los planteles educativos los maestros generalmente logran reducir resultados más fuertes o escenarios aún más tristes, ya que tienen la capacidad de acoplarse a los retos siendo proactivos en su labor profesional como educadores (Rendón, 2021).

Los establecimientos educativos cuentan con un personal que labora bajo distintas modalidades, como son docentes con nombramiento definitivo, nombramiento provisional y de contrato ocasional, estas dos últimas formas han producido preocupación, inseguridad, frustración, disminuyendo su rendimiento y productividad (Iguasnia y Saquisela, 2021)

Generalmente los docentes tienen que ajustar su desempeño a estándares, estos son según el Ministerio de Educación: Estándares de calidad educativa, estándares de gestión escolar, estándares de desempeño profesional y estándares de aprendizaje.

De acuerdo con el MINEDUC (2023) los estándares de calidad educativa son los descriptores de los logros esperados sobre los actores e instituciones del Sistema Nacional de Educación, cuyo propósito es orientar, apoyar y monitorear acciones de mejora de la educación y la implementación de insumos para la toma de decisiones de políticas públicas con el fin de alcanzar la calidad en el sistema educativo.

Así mismo se describen los estándares de gestión escolar permiten tener una visión para un buen funcionamiento de las Instituciones Educativas, respetando las diversidades esculturales, implementando prácticas inclusivas y mejorando la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en torno a los lineamientos y disposiciones establecidos por el ministerio de Educación. Sobre los estándares sobre el desempeño profesional del Docente o Directivo dependen de su gestión administrativa, organizacional, pedagógico dentro de la Institución Educativa, de modo que se cumplan acciones para que el personal docente y directivo llegue a resultados esperados según las directrices previstas (Ministerio de Educación, 2017).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Descripción de grupo de estudio

La delimitación de *la muestra es de tipo no probabilístico, incidental*, (Hernández, et al., 2006), al momento se tomó en cuenta a docentes de géneros, femenino, masculino , con edades que pudieron variar entre los 24 a 60 años, que dictan clases en educación general básica y Bachillerato en una de las Unidades Educativas Fiscales del cantón Otavalo pertenecientes al Distrito 10D02 Antonio Ante-Otavalo-Educación, siendo una Unidad Educativa de la zona urbana la U.E Jacinto Collahuazo; y una de la zona rural la U.E Alfredo Pérez Guerrero.

3.2. Enfoque y tipo de investigación

La actual investigación tiene un enfoque de tipo *Cuantitativo*, corresponde a un *diseño No Experimental* ya que las variables de Resiliencia y Burnout no fueron manipuladas, se observaron estas variables en su estado natural. La investigación es de tipo *transversal* ya que la recolección de información se la realizará por única vez de forma presencial y virtual mediante la plataforma de Google Forms, se utilizó Telegram Messenger para facilitar la entrega del instrumento a los participantes.

La investigación tiene un alcance *descriptivo y correlacional* (Hernández, et al., 2006), se observó la relación existente entre variables Resiliencia y Burnout, describiendo sus índices, dicha correlación permitió tener valores estadísticos.

3.3.Procedimiento de la investigación

En el procedimiento se inició con la *fase de exploración* en la que se identificó el contexto, se seleccionó a la población de estudio y se estableció los compromisos con la Institución previa autorización por la Autoridad Distrital y socialización del proceso a la Autoridad Institucional. Para el acercamiento a la población se coordinó con las autoridades institucionales de las Unidades Educativas: Jacinto Collahuazo y Alfredo Pérez Guerrero ubicada en parroquia del Jordán y parroquia San Pablo del Lago respectivamente.

Posterior, se inició la fase de *recolección de datos* la misma que fue principalmente en modalidad virtual, se agruparon los ítems de las escalas en un solo cuestionario que fue realizado en Google Forms, debido a la accesibilidad de la plataforma y de fácil manejo para la población de estudio, misma que fue enviada por medio de canales de comunicación interna de cada Institución Educativa como Telegram Messenger. Debido a los cambios en las disposiciones del COE Nacional por la emergencia sanitaria de COVID-19 y al retorno progresivo a las aulas, se consideró también la opción de realizar las encuestas en modalidad presencial en un laboratorio de computación facilitado por las Unidades Educativas seleccionadas.

Se tomó en cuenta la autorización del participante mediante un *consentimiento informado* el cual al ser aceptado desplegó las escalas y consignas. Se reúnen en total 47 ítems de tipo Likert: (22 ítems del Inventario de Burnout de Maslach Y 25 ítems de la Escala de Resiliencia Wagnild); el tiempo de ejecución de la evaluación fue de 15 a 20 minutos aproximadamente por cada participante minutos para la realización del mismo, la mayoría de los participantes comprendía adecuadamente cada consigna.

En la *fase de procesamiento y análisis de la información* se consideró la correlación entre las variables de Resiliencia y las dimensiones Burnout por medio del programa SPSS (Statistical Package for Social Studies) utilizando una prueba estadística. Siguiente, se inició el proceso de análisis de los resultados explicando las relaciones y asociación existentes entre variables; se determinó e identificó si entre mayor es el nivel de Resiliencia del docente, menores son los niveles que predisponen al apareamiento del síndrome de Burnout.

3.4. Técnicas De Recolección de Datos

Se utilizaron las *Escalas de Resiliencia Wagnild (25 ítems)* ; Para medir el nivel de Burnout se usó el *Inventario de Burnout de Mashlach (22 ítems)*. Adicional, se utilizó un *cuestionario sociodemográfico (20 ítems)* con variables relacionadas a la edad, género, estado civil, nivel de formación profesional, formación docente, escalafón docente, experiencia en el ámbito educativo, funciones en la institución, sector dónde labora, número de asignaturas que imparte, número de estudiantes a cargo y modalidad de trabajo.

Se utilizó la *Escala de Resiliencia Wagnild. Test Original (2016) - ESTADOS UNIDOS*, que consta de 25 ítems, altamente válida y confiable y mide la Resiliencia en cualquier entorno.

Se publicó por primera vez en 1993 y es la primera evaluación de Resiliencia para medir la Resiliencia directamente. **Compuesta por dos factores:** Factor I: Competencia personal que Comprende 17 ítems. Factor II: Aceptación de uno mismo y de la vida que Comprende 8 ítems. Según *The Resilience Center (página web oficial)* este posee un Alfa de Cronbach oscila entre 0.87 y 0.95; así mismo en la *Adaptación del test adaptado por Del Águila de Perú en 2003* se ha obtenido un Alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de 0,7622, y Coeficiente Spearman Brown de 0,5825, en la prueba total, lo cual indica un moderado grado de confiabilidad, similar a lo obtenido en el estudio de las *Propiedades psicométricas de la escala de Resiliencia versión argentina de 2009 de Rodríguez, et al.*, logrando obtener un Alfa de Cronbach para la escala total fue 0,72.

Simultánea a la escala antes mencionada se usó la escala de *Maslach Burnout Inventory (MBI-ES). Test Original (2018)* o en español conocido como Inventario de Burnout de Maslach para Educadores, el cual es un instrumento compuesto por 22 ítems dividido en las tres dimensiones o sub escalas del estrés laboral: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Dentro del estudio de Alvarado en 2020 sobre la Validez Factorial De Maslach Burnout Inventory (Versión Castellana) En Educadores Costarricenses, el análisis de fiabilidad de la escala fue de $\alpha = 0.71$ en la escala general, presentando los siguientes valores alfa de Cronbach en las subescalas: $\alpha = 0.86$ para agotamiento emocional (AE), $\alpha = 0.76$ para realización personal en el trabajo (RT) y para despersonalización (D), un $\alpha = 0.59$.

3.5. Consideraciones Bioéticas

Considerando que la Psicología es una ciencia humana, la presente investigación pretende brindar un aporte para el bienestar común de las personas, esta investigación se apega a los cuatro principios de la bioética de Beauchamp y Childress, 1979 como lo cita Siurana, 2010 : *Principio de Beneficencia* ya que se obrará en beneficio de la población docente y se lo realizará con los respectivos permisos recibidos de la Dirección Distrital 10D02 - Educación; *Principio de No Maleficencia* se considera el criterio de riesgo-beneficio ya que se considera a la salud mental dentro del ambiente laboral, dentro de esta investigación los riesgos son mínimos ya que no implica que el docente requiera salir de su entorno habitual o ponga en riesgo su integridad física o mental; *Principio de autonomía*, la participación en la recolección de datos se lo hará de forma voluntaria previo a una autorización con personas mayores de edad; y el *Principio de Justicia*, se utiliza a

toda la población docente de las instituciones señaladas sin discriminación de cualquier tipo, se brindará la misma información a todos por igual.

La presente investigación cuenta con aprobación de la Dirección Distrital 10D02 Antonio ante Otavalo mediante Oficio Nro. MINEDUC-CZ1-10D02-2022-0985-OF en el que se da respuesta al trámite 7858 de fecha 04 de julio de 2022, mediante la cual se solicita la autorización para la aplicación de una encuesta sociodemográfica y dos escalas psicométricas que valoran Burnout y Resiliencia que serían aplicadas a toda la población docente de las Unidades Educativas Alfredo Pérez Guerrero y Jacinto Collahuazo de Otavalo; la Dirección Distrital una vez analizada la documentación adjunta ve procedente la aplicación de dichos instrumentos por lo que se autorizó la realización de la misma.

La investigación se ajusta a la Constitución de la República del Ecuador en el Artículo 83 numeral 12 indica que es responsabilidad de las ecuatorianas y ecuatorianos ejercer la profesión u oficio con sujeción a la ética, así como también el Artículo 8 de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES) que refiere en su literal d) Formar académicos y profesionales responsables, con conciencia ética y solidaria. Y toma en cuenta la información del Título V, de la Carrera Educativa de Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

También que los datos recolectados en la investigación tienen un uso netamente académico y de investigación y no serán revelados a terceras personas, se respetará la confidencialidad, datos relativos a la salud mental y datos sensibles del participante del estudio, conforme lo refiere la Ley Orgánica de Protección de los Derechos a la Intimidad en el Artículo 4. Así mismo previo al inicio de cada cuestionario se detallará por escrito como una forma de consentimiento informado.

CAPITULO IV
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tras finalizar la parte experimental se obtuvo como resultado una muestra total de 202 docentes que participaron en el presente estudio. Para determinar la normalidad de los datos recogidos se usó la prueba estadística Kolmogorov-Smirnov, la cual es usada para datos que contengan mas de 50 observaciones. En la Error! Reference source not found. se observan que los datos del p-valor son $< 0,001$ por lo que se interpreta que no existe normalidad en los datos, por lo que se usarán pruebas no paramétricas para los respectivos análisis estadísticos.

Tabla 2.
Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

VARIABLES	ESTADÍSTICO	N	P – VALOR
Edad	0,128	202	0,000
Género	0,427	202	0,000
Nacionalidad	-	202	-
Grupo étnico	0,532	202	0,000
Estado civil	0,408	202	0,000
Nivel de formación profesional	0,444	202	0,000
Título académico	0,406	202	0,000
Modalidad de trabajo	0,520	202	0,000
Sector de trabajo	0,366	202	0,000
Años de experiencia	0,149	202	0,000
Escalafón	0,309	202	0,000
Función que desempeña	0,519	202	0,000
Subnivel laboral	0,198	202	0,000
Asignatura que imparte	0,214	202	0,000
Docente o tutor	0,474	202	0,000
Número de estudiantes a los que dicta clases	0,285	202	0,000
Presenta algún problema de salud	0,442	202	0,000
Situación de salud actual	0,523	202	0,000
Tipo de discapacidad	-	202	-
Trastorno mental que presenta	0,531	202	0,000
Enfermedad que presenta	0,514	202	0,000

Agotamiento emocional	0,142	202	0,000
Despersonalización	0,199	202	0,000
Realización personal	0,188	202	0,000
Perseverancia	0,187	202	0,000
Autosuficiencia	0,237	202	0,000
Autenticidad	0,269	202	0,000
Propósito	0,216	202	0,000
Ecuanimidad	0,126	202	0,000
Resiliencia	0,170	202	0,000

Nota: Elaboración propia

Para tener conocimiento general de los resultados obtenidos de los reactivos aplicados a los docentes se tiene la **Tabla 3**, donde se muestran datos como la media, moda, desviación estándar, puntaje máximo y puntaje mínimo obtenidos en cada encuesta y/o dimensión. En este sentido se tiene las siguientes variables: edad, donde se tiene una moda entre 46 a 50 años, con un máximo de 60 años y un mínimo de 28; años de experiencia, donde se tiene una moda entre 11 a 15 años de experiencia laboral como docente, con una máxima de 40 años y una mínima de 1 año; agotamiento emocional, con una moda de 0, un puntaje máximo de 43 y un mínimo de 0; despersonalización, donde se tiene una moda de 0, un puntaje máximo de 20 y un mínimo de 0; realización personal, donde se tiene una moda de 48, un puntaje máximo de 48 y un mínimo de 12; perseverancia, donde se tiene una moda de 35, un puntaje máximo de 35 y un mínimo de 5; autosuficiencia, donde se tiene una moda de 35, un puntaje máximo de 35 y un mínimo de 5; autenticidad, donde se tiene una moda de 35, un puntaje máximo de 35 y un mínimo de 5; propósito, donde se tiene una moda de 35, un puntaje máximo de 35 y un mínimo de 5; ecuanimidad, donde se tiene una moda de 35, un puntaje máximo de 35 y un mínimo de 6; Resiliencia, donde se tiene una moda de 163, un puntaje máximo de 27 y un mínimo de 175.

Tabla 3.
Datos descriptivos

VARIABLES	N	MEDIA	MODA	DESV. ESTANDAR	MÍNIMO	MÁXIMO
Edad	202	45,71	46 a 50 años	1,792	28	60
Años de experiencia	202	12	11 a 15 años	1,834	1	40
Agotamiento emocional	202	11,11	0	9,531	0	43

Despersonalización	202	3,52	0	3,943	0	20
Realización personal	202	41,87	48	6,937	12	48
Perseverancia	202	30,88	35	4,641	5	35
Autosuficiencia	202	31,53	35	4,843	5	35
Autenticidad	202	32,10	35	4,704	5	35
Propósito	202	31,44	35	4,528	5	35
Ecuanimidad	202	29,21	35	5,052	6	35
Resiliencia	202	155,16	163	20,818	27	175

Nota: Elaboración propia

Con el fin de visualizar y hacer objetiva la presentación de los datos obtenidos de las preguntas sociodemográficas, se expone a continuación las siguientes figuras por cada una de las preguntas realizadas a los docentes.

En la figura 3, se muestran los datos sobre la edad, donde se presentan en un 20.3% docentes que tienen entre 46 a 50 años, en un 19,8% a docentes que poseen entre 56 a 50 años y en un 16.3% a docentes entre 31 a 35 años, siendo esas las edades más encontradas entre los docentes estudiados.

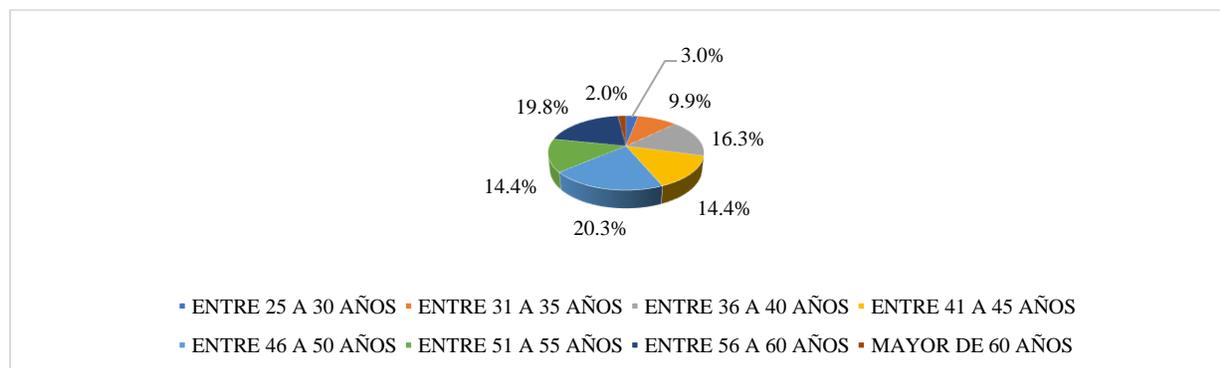


Figura 3. Edad

Nota: Elaboración propia

Como segundo apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene el género en la Figura 4, donde el 66,8 % pertenecen al género femenino y 33.2% al género masculino.

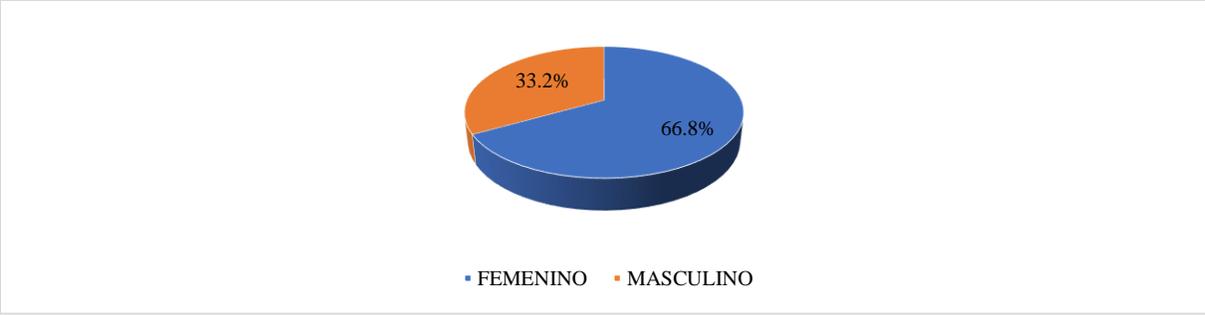


Figura 4. Edad

Nota: Elaboración propia

Como tercer apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene la nacionalidad en la Figura 5, donde el 100% mencionaron ser ecuatorianos.



Figura 5. Nacionalidad

Nota: elaboración propia

En el cuarto apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene la identificación étnica en la Figura 6, donde el 93% se identifican como mestizos, el 5,4% como indígenas y el 1,5% como afrodescendientes.

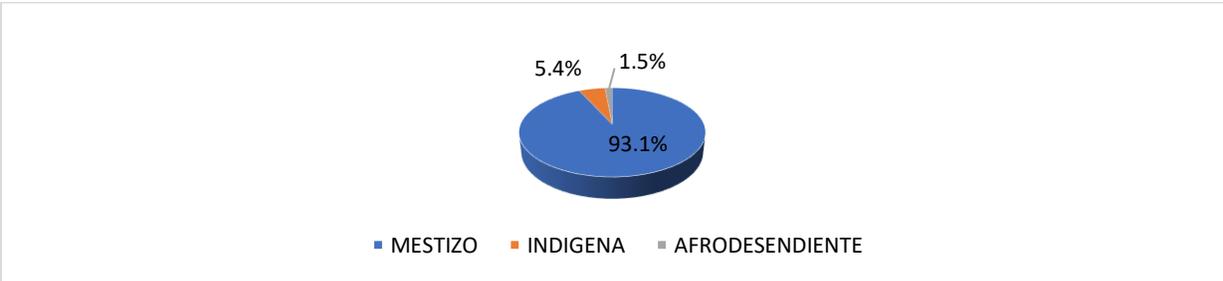


Figura 6. Etnia

Nota: elaboración propia

En el quinto apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene el estado civil en la Figura 7, donde el 62,9% mencionaron ser casados, el 17,8% son solteros, el 14,4% son divorciados, el 4% están en unión libre y un 1,5% son viudos.

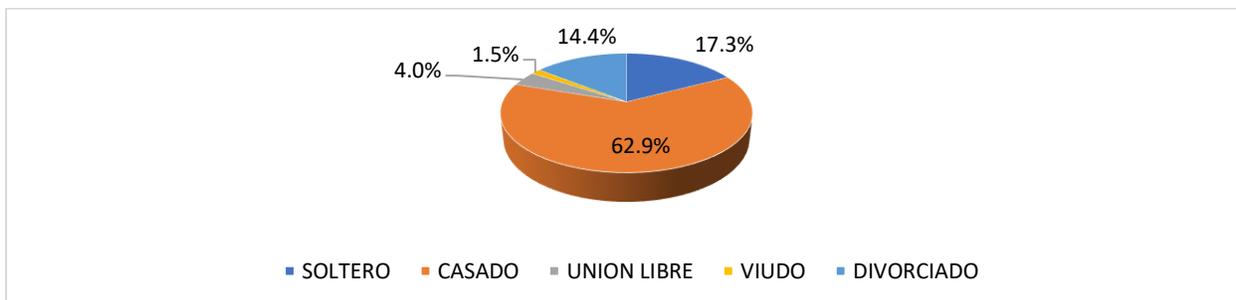


Figura 7. Estado civil

Nota: elaboración propia

En el sexto apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene el nivel de instrucción profesional en la Figura 8, donde el 71,8% de los docentes poseen título de tercer nivel, el 26,2% cuarto nivel y el 2% tienen bachillerato.

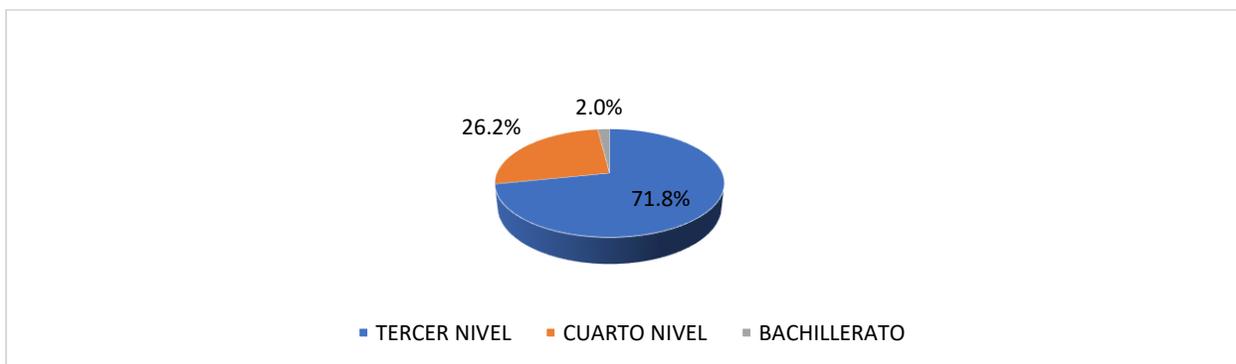


Figura 8. Instrucción profesional

Nota: elaboración propia

En el séptimo apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene el título profesional con el que cuenta el docente, en la Figura 9, se indica que el 64,9% tienen título profesional de docente en todas sus tipologías y especialidades, el 16,8% son profesionales con conocimientos en un área de interés para el sector público, el 12,4% son profesionales en otras disciplinas, el 4% son profesionales o técnicos en el área de educación especial y el 2% en psicología educativa o infantil.

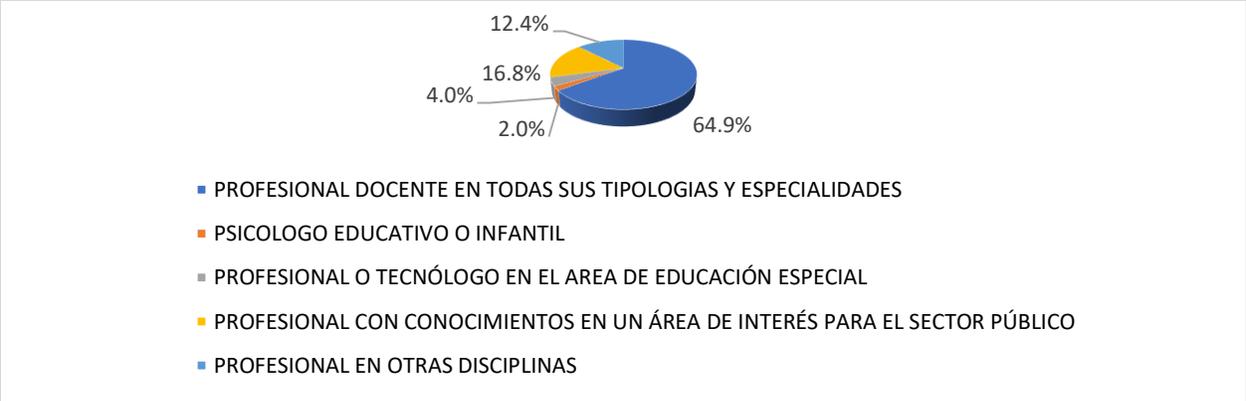


Figura 9. Título profesional

Nota: elaboración propia

En el octavo apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene el tipo de modalidad del contrato laboral. En la Figura 10 se muestra que el 89,1% de los docentes poseen nombramiento definitivo, el 5,9% son de contrato y el 5% poseen nombramiento provisional.



Figura 10. Modalidad de trabajo

Nota: elaboración propia

En el noveno apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene el sector donde está ubicada la institución educativa. En la Figura 11 se indica que el 55% está ubicada en el sector urbano, mientras que el 45% está ubicado en el sector rural.

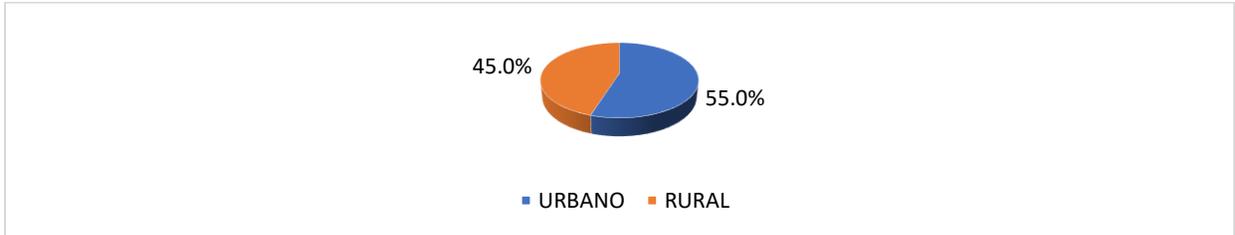


Figura 11. Sector de trabajo

Nota: elaboración propia

En el décimo apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene los años de experiencia laboral en el área de docencia. En la Figura 12 se muestra que los años más representativos son: en un 18,8% de 11 a 15 años, en un 17,8% de 26 a 30 años, en un 16,8% de 6 a 10 años, en un 15,8 de 21 a 25 años y en un 15,3% de 16 a 20 años.

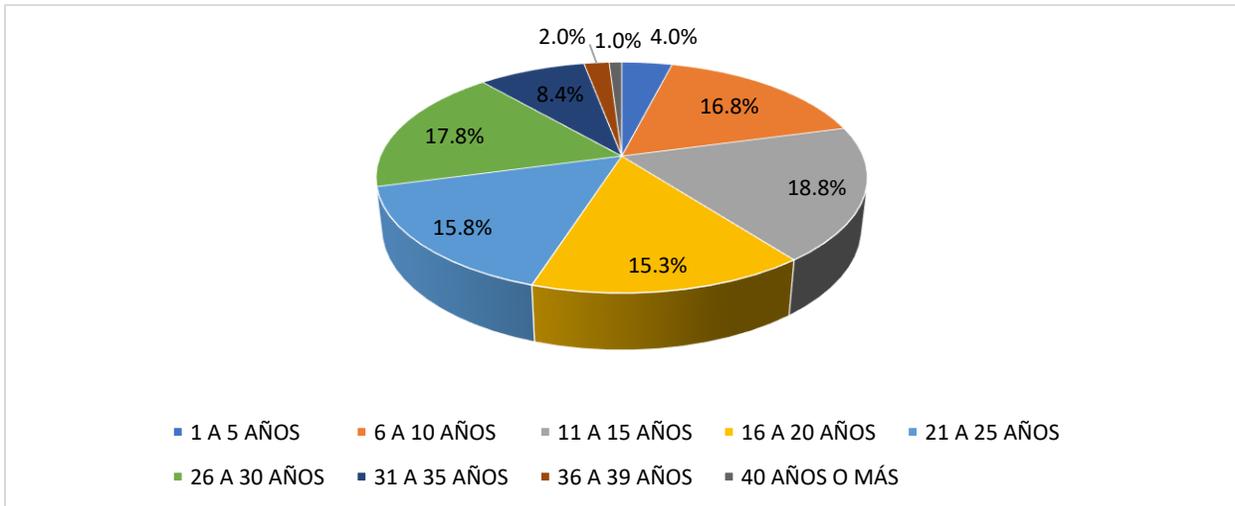


Figura 12. Años de experiencia laboral

Nota: elaboración propia

En el onceavo apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene el escalafón, donde se indica en la Figura 13 que el 50% tienen categoría G, un 20,3% tienen categoría C y un 14,9% tienen categoría E.

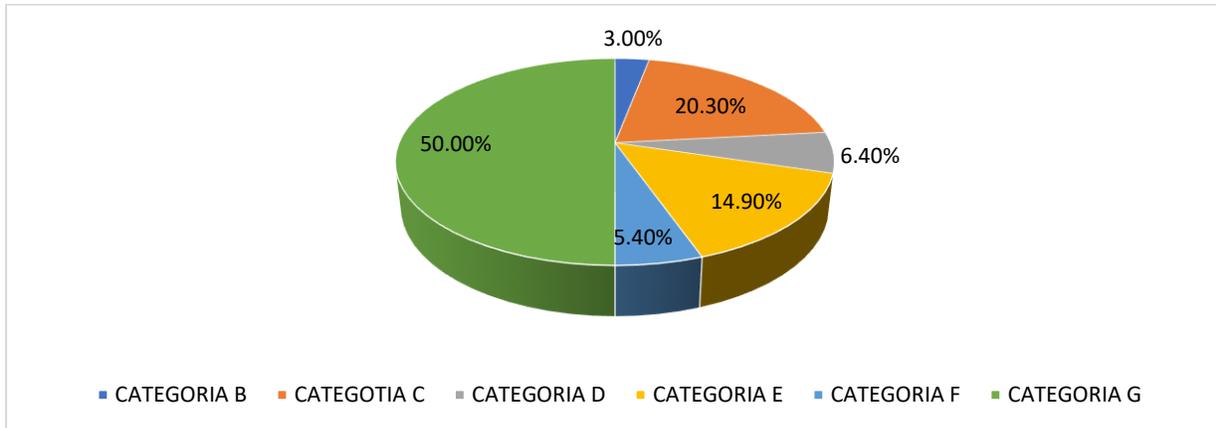


Figura 13. Escalafón

Nota: elaboración propia

En el doceavo apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene la función que desempeña dentro de la institución educativa, donde se indica en la Figura 14 que en un 93,1% son docentes con carga horaria.

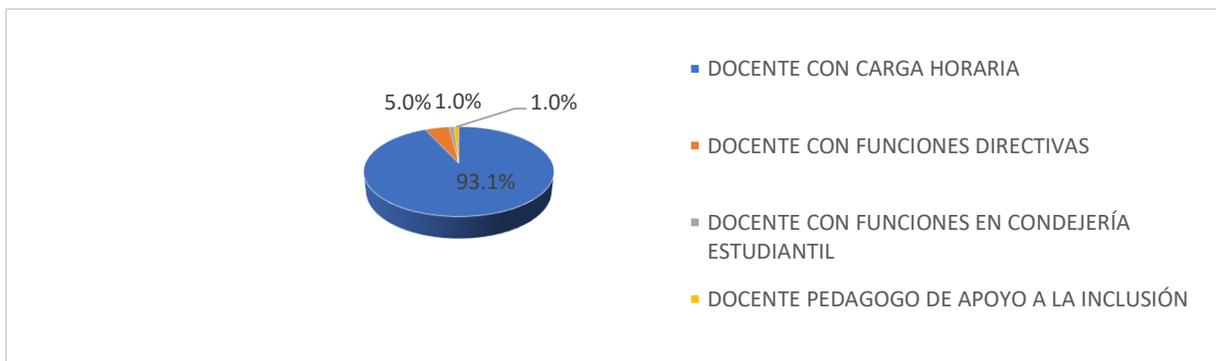


Figura 14. Función que desempeña

Nota: elaboración propia

En el treceavo apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene la asignatura que imparten a los estudiantes. En la Figura 15 se indica que el 37,6% de los docentes imparten clases a educación inicial a séptimo EGB, en un 10,4% imparten ciencias naturales, un 9,4%

imparten lengua extranjera, un 8,9% imparten ciencias sociales y en menores porcentajes otras asignaturas.

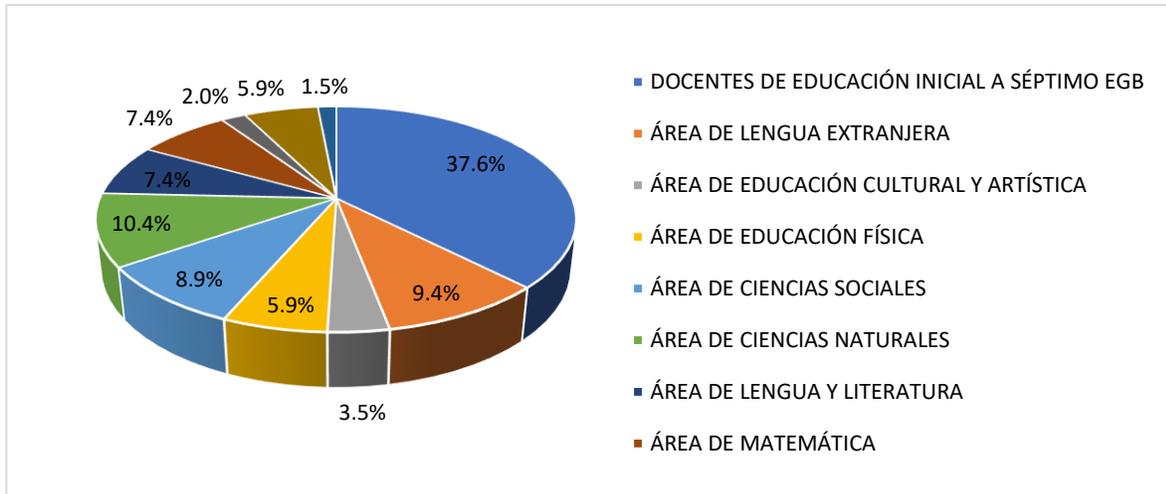


Figura 15. Asignatura que imparte

Nota: elaboración propia

En el catorceavo apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene si desempeña la labor de docente tutor o solo docente sin un curso a cargo. En la Figura 16 se visualiza que el 76,2% desempeña la labor de docente tutor, mientras que el 23,8% son docentes.

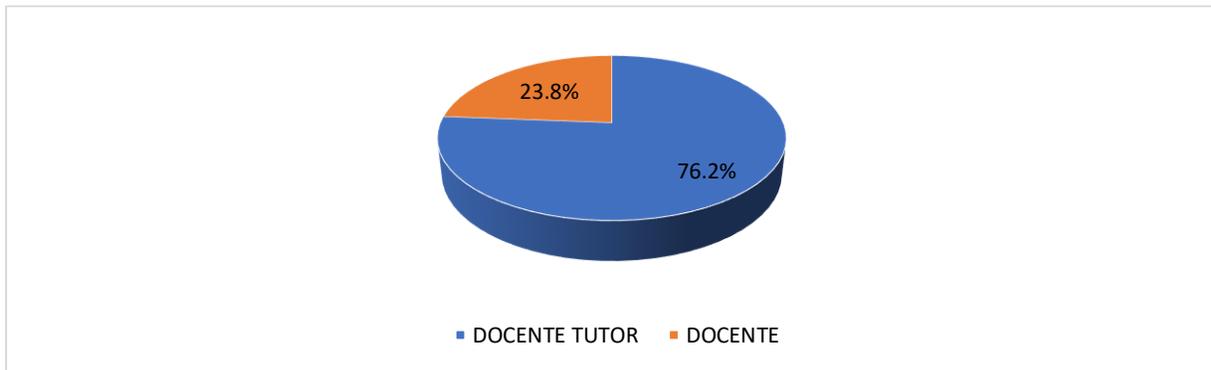


Figura 16. Docente tutor

Nota: elaboración propia

En el quinceavo apartado de las preguntas sociodemográficas se tiene la cantidad de estudiantes a los que el docente imparte clases. En la Figura 17 se muestra que el 44,6% imparten clases de 0 a 50 estudiantes, el 17,8% imparten clases a más de 300 estudiantes y el 13,9% imparten clases de 201 a 250 estudiantes.

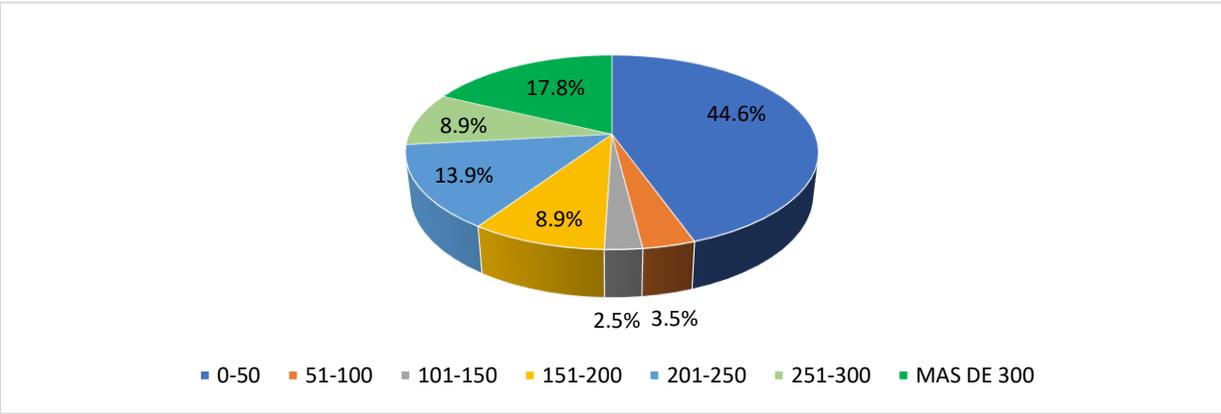


Figura 17. Cantidad de estudiantes a los que imparte clases

Nota: elaboración propia

En el decimosexto apartado de las preguntas sociodemográficas, la Figura 18 se ilustra si el docente presenta algún problema de salud, donde el 85,6% respondieron que no, el 8,4% respondieron que sí y el 5,9% respondieron que no saben si presentan dificultades en su salud.



Figura 18. ¿Tiene problemas de salud?

Nota: elaboración propia

En el decimoctavo apartado de las preguntas sociodemográficas se evalúa las enfermedades que presentan los docentes, donde el 91,6% respondió que no poseen ninguna enfermedad, el 2,5% mencionan tener varias enfermedades, el 1,5% poseen enfermedades catastróficas o raras y en menor porcentajes otras enfermedades.

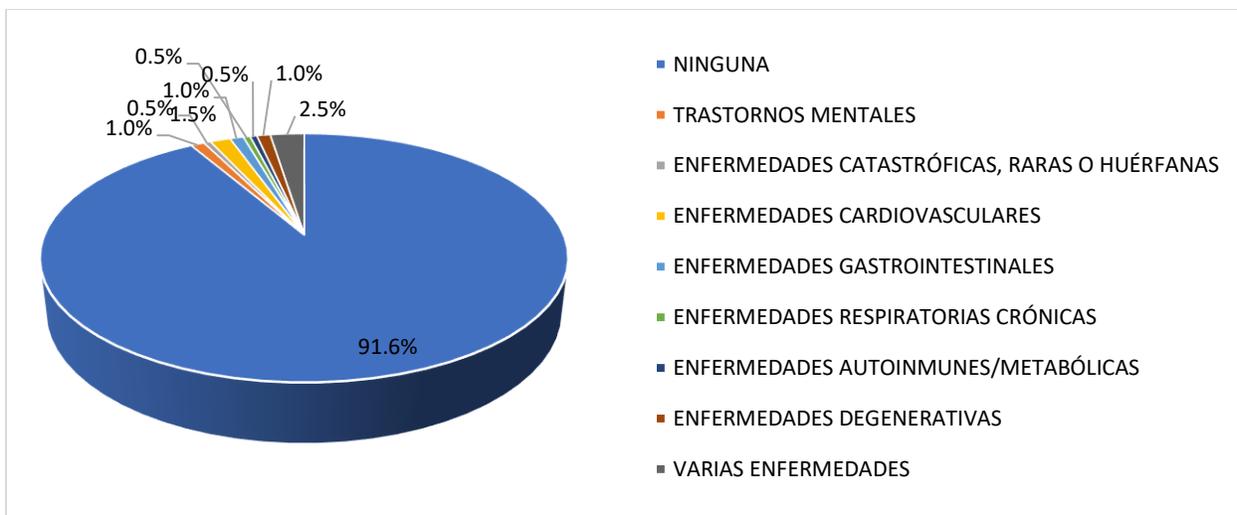


Figura 19. ¿Qué tipo de enfermedad posee?

Nota: elaboración propia

En el decimoctavo apartado de las preguntas sociodemográficas se pregunta si el docente posee alguna discapacidad, en la Figura 20 se observa que el 100% respondieron que no, es decir que en la población estudiada no hay caso de docentes con discapacidad.

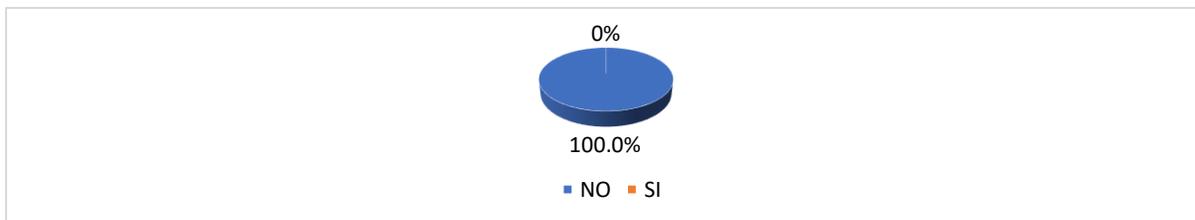


Figura 20. ¿Posee alguna discapacidad?

Nota: elaboración propia

En el decimonoveno apartado de las preguntas sociodemográficas hace referencia a los trastornos mentales se expone la Figura 21, donde el 98,5% respondieron no tener ningún tipo de trastorno mental, mientras que el 1% mencionaron tener trastornos de ansiedad y el 0,5% mencionaron tener trastornos depresivos.



Figura 21. ¿Posee algún trastorno mental?

Nota: elaboración propia.

En el veinteavo apartado de las preguntas sociodemográficas se menciona la enfermedad que posee el docente, en la Figura 22 se observa que el 90% de docentes no posee ninguna enfermedad mientras que el 2% presentan hipertensión arterial, el 1% tiene diabetes y en un 0,5% se encuentran gastritis, artrosis, hipotiroidismo y lumbalgia cada una respectivamente.

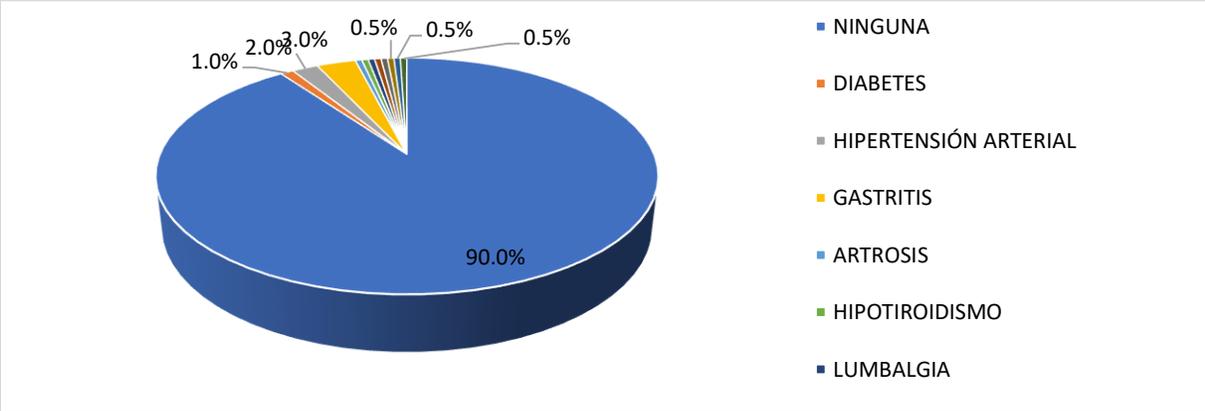


Figura 22. ¿Qué enfermedad posee?

Nota: elaboración propia

Con respecto al primer reactivo aplicado referente al MBI se evalúa la primera dimensión en la Figura 23, en este apartado se indica los niveles de Agotamiento emocional que presentan los docentes, teniendo un 75,2% con nivel bajo, un 15,8% en nivel moderado y un 8,9% en nivel alto.

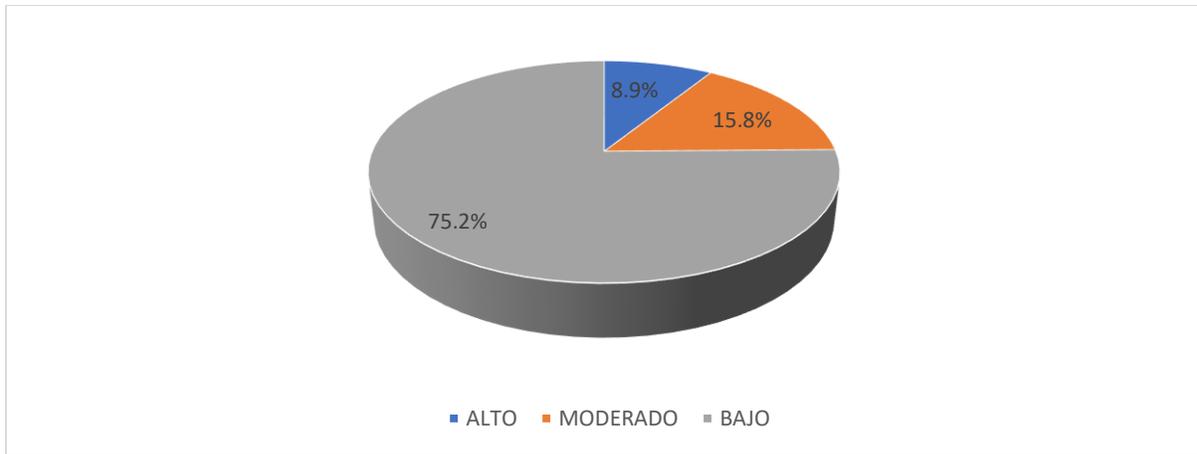


Figura 23. Nivel de agotamiento emocional

Nota: elaboración propia

En el segundo apartado del MBI se evalúa la dimensión de despersonalización en la Figura 24, se visualiza que los docentes presentan en un 89,6% que un nivel bajo de despersonalización, un 7,4% poseen un nivel moderado y un 3% un nivel alto.

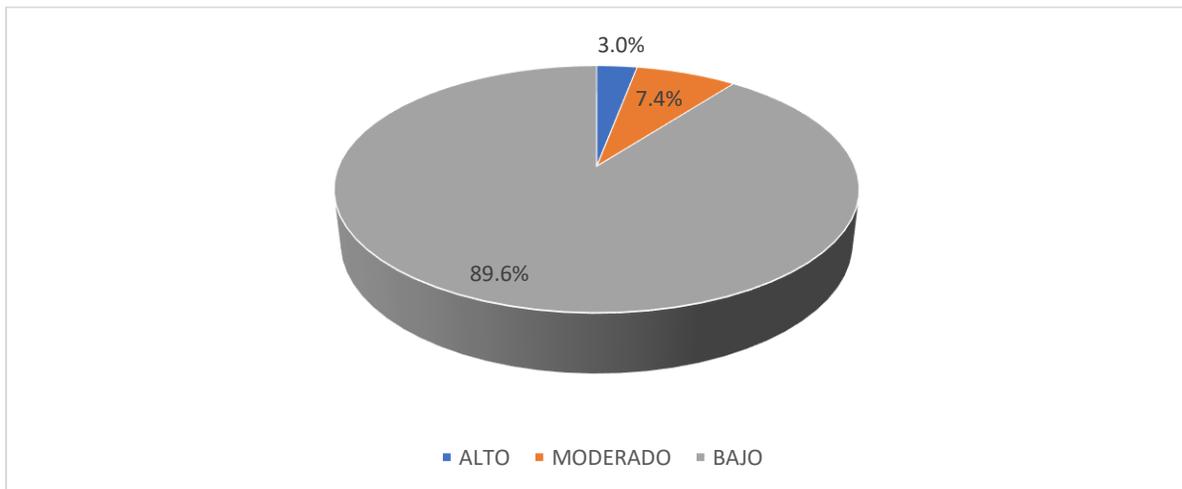


Figura 24. Nivel de Despersonalización

Nota: elaboración propia

En el tercer apartado del MBI se evalúa la dimensión de la realización personal en la Figura 25, se presenta el 79,2% que obtienes puntajes equivalentes a tener un nivel alto de realización personal, un 13,4% tienen un nivel moderado y un 7,4% poseen un nivel bajo.

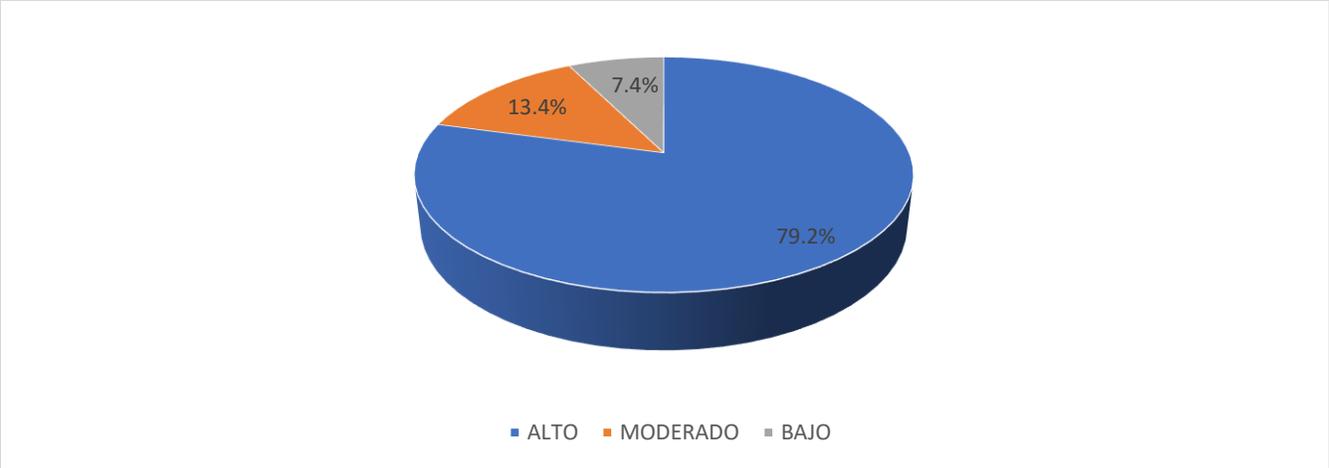


Figura 25. Nivel de realización personal

Nota: elaboración propia

Con respecto a la escala de Resiliencia de Waldnig y Young: RS-25 en la Figura 26 se indica que los docentes en un 48% poseen un nivel alto, en un 33,2% poseen un nivel moderado alto, en un 12,4% poseen un nivel moderado en un 2,5% un nivel moderado bajo, en un 2,5% un nivel muy bajo y en 1,5% un nivel bajo.

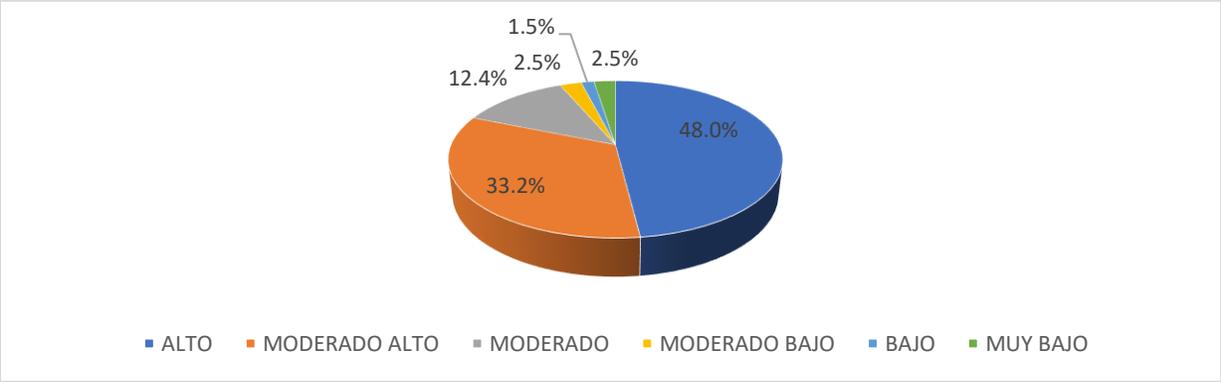


Figura 26. Nivel de resiliencia

Nota: elaboración propia

Para dar cumplimiento al tercer objetivo planteado en el presente trabajo de investigación se realizó la prueba de correlaciones de Spearman en la Tabla 4, donde se correlacionan algunas de las variables de los datos sociodemográficos como la edad, género, sector de trabajo, años de experiencia, número de estudiantes a los que imparte clases y la situación actual de salud, estas variables se correlacionan con la IMB y la escala de Resiliencia de Waldnig y Young: RS-25.

En este apartado también podemos ver que con respecto a la variable de edad se encuentra una correlación leve con el agotamiento emocional.

La variable del género se encuentran correlaciones bajas con: el agotamiento emocional, la despersonalización, una correlación leve inversa con la realización personal, con la autenticidad, con el propósito y una correlación baja inversa con ecuanimidad y la Resiliencia respectivamente.

En relación con la variable del sector de trabajo se encuentra una correlación leve inversa con el agotamiento emocional.

Sobre la variable de años de experiencia, se encuentra una correlación leve con el agotamiento emocional.

Con respecto a la variable al número de estudiantes que da clases el docente se encuentran correlaciones bajas con el agotamiento emocional, la despersonalización y correlaciones leves o bajas inversas con la realización personal, la perseverancia, el propósito la ecuanimidad y la Resiliencia.

La variable de la situación de salud que presenta el docente se encontraron correlaciones leves inversas con la perseverancia, la autenticidad, el propósito y la Resiliencia en sí.

En relación con la variable del agotamiento emocional perteneciente al IMB, existe una correlación baja con la despersonalización, una correlación moderada inversa con la realización personal, una correlación inversa leve con la perseverancia, una correlación baja inversa con la autosuficiencia, la autenticidad, el propósito, la ecuanimidad y una correlación baja con la Resiliencia.

Con respecto a la variable de despersonalización se encuentra una correlación moderada inversa con la realización personal, y correlaciones leves o bajas inversas con la perseverancia, la autosuficiencia, la autenticidad el propósito la ecuanimidad y la Resiliencia.

Con respecto a la variable de realización personal se encuentran correlaciones leves con la perseverancia, la autosuficiencia, la autenticidad, el propósito, la ecuanimidad y la Resiliencia. Las dimensiones de la Resiliencia se encuentran correlaciones moderadas entre ellas.

Tabla 4.
Prueba de correlaciones

Variable	Roh de Spearman	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal	Perseverancia	Autosuficiencia	Autenticidad	Propósito	Ecuanimidad	Resiliencia
Edad	Coef	0,156	0,064	0,080	0,062	0,116	-0,043	-0,092	-0,132	-0,044
	P-valor	0,026	0,363	0,260	0,382	0,102	0,543	0,193	0,061	0,537
Género	Coef	0,223	0,279	-0,146	-0,123	-0,112	-0,168	-0,169	-0,238	-0,230
	P-valor	0,001	0,000	0,038	0,082	0,114	0,017	0,016	0,001	0,001
Sector de trabajo	Coef	-0,159	-0,002	-0,010	-0,030	0,000	-0,003	0,013	-0,001	-0,005
	P-valor	0,024	0,974	0,891	0,668	0,996	0,963	0,855	0,984	0,942
Años de experiencia	Coef	0,169	0,039	0,054	0,055	0,070	-0,042	-0,111	-0,115	-0,049
	P-valor	0,016	0,586	0,443	0,435	0,324	0,557	0,115	0,102	0,490
Número de estudiantes	Coef	0,333	0,236	-0,337	-0,151	-0,096	-0,116	-0,181	-0,202	-0,208
	P-valor	0,000	0,001	0,000	0,032	0,174	0,100	0,010	0,004	0,003
Situación de salud actual	Coef	0,109	0,029	-0,036	-0,149	-0,102	-0,189	-0,153	-0,125	-0,161
	P-valor	0,123	0,680	0,606	0,034	0,148	0,007	0,030	0,075	0,022
Agotamiento emocional	Coef	1,000	0,280	-0,423	-0,200	-0,255	-0,189	-0,209	-0,143	-0,220
	P-valor	-	0,000	0,000	0,004	0,000	0,007	0,003	0,042	0,002
Despersonalización	Coef	-	1,000	-0,427	-0,123	-0,225	-0,181	-0,163	-0,253	-0,254
	P-valor	-	-	0,000	0,082	0,001	0,010	0,021	0,000	0,000
Realización personal	Coef	-	-	1,000	0,210	0,394	0,325	0,234	0,212	0,308
	P-valor	-	-	-	0,003	0,000	0,000	0,001	0,002	0,000
Perseverancia	Coef	-	-	-	1,000	0,530	0,443	0,519	0,409	0,681
	P-valor	-	-	-	-	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Autosuficiencia	Coef	-	-	-	-	1,000	0,620	0,508	0,554	0,777
	P-valor	-	-	-	-	-	0,000	0,000	0,000	0,000
Autenticidad	Coef	-	-	-	-	-	1,000	0,410	0,533	0,727
	P-valor	-	-	-	-	-	-	0,000	0,000	0,000
propósito	Coef	-	-	-	-	-	-	1,000	0,532	0,754

	P-valor	-	-	-	-	-	-	-	0,000	0,000
Ecuanimidad	Coef	-	-	-	-	-	-	-	1,000	0,834
	P-valor	-	-	-	-	-	-	-	-	0,000
Resiliencia	Coef	-	-	-	-	-	-	-	-	1,000
	P-valor	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: Elaboración propia

En la Tabla 5, se presenta los resultados obtenidos de la prueba U de Mann-Whitney, la cual, es una prueba no paramétrica que se utiliza para ver diferencias entre dos grupos de estudio. En este caso los grupos de estudio son masculino y femenino, donde se encuentran diferencias estadísticamente significativas en todas las variables con la excepción la perseverancia y autosuficiencia.

Tabla 5.
Prueba U de Mann-Whitney con respecto al género

Variables	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	P-valor
Agotamiento emocional	Masculino	67	119,94	8036,00	3287,000	12467,000	-3,163	0,002
	Femenino	135	92,35	12467,00				
Despersonalización	Masculino	67	124,07	8313,00	3010,000	12190,000	-3,956	0,000
	Femenino	135	90,30	12190,00				
Realización personal	Masculino	67	89,59	6002,50	3724,500	6002,500	-2,069	0,039
	Femenino	135	107,41	14500,50				
Perseverancia	Masculino	67	91,43	6125,50	3847,500	6125,500	-1,739	0,082
	Femenino	135	106,50	14377,50				
Autosuficiencia	Masculino	67	92,43	6192,50	3914,500	6192,500	-1,581	0,114
	Femenino	135	106,00	14310,50				
Autenticidad	Masculino	67	88,07	5901,00	3623,000	5901,000	-2,377	0,017
	Femenino	135	108,16	14602,00				
propósito	Masculino	67	87,72	5877,50	3599,500	5877,500	-2,398	0,016
	Femenino	135	108,34	14625,50				
Ecuanimidad	Masculino	67	81,91	5488,00	3210,000	5488,000	-3,374	0,001
	Femenino	135	111,22	15015,00				
Resiliencia	Masculino	67	82,44	5523,50	3245,500	5523,500	-3,267	0,001
	Femenino	135	110,96	14979,50				

Nota: elaboración propia

En la tabla 6, se muestra la prueba U de Mann – Whitney con los grupos de docente y docente tutor, donde se encuentran diferencias estadísticamente significativas con respecto a las variables de agotamiento emocional, despersonalización y perseverancia.

Tabla 6.
Prueba U de Mann-Whitney según el cargo en docencia

Variables	Grupo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	P-valor																																																																																																			
Agotamiento emocional	Docente	48	124,86	5993,50	2574,500	14509,500	-3,176	0,001																																																																																																			
	Tutor	154	94,22	14509,50					Despersonalización	Docente	48	112,92	5420,00	3148,000	15083,000	-1,585	0,113	Tutor	154	97,94	15083,00	Realización personal	Docente	48	84,08	4036,00	2860,000	4036,000	-2,398	0,016	Tutor	154	106,93	16467,00	Perseverancia	Docente	48	87,52	4201,00	3025,000	4201,000	-1,912	0,056	Tutor	154	105,86	16302,00	Autosuficiencia	Docente	48	89,90	4315,00	3139,000	4315,000	-1,602	0,109	Tutor	154	105,12	16188,00	Autenticidad	Docente	48	98,58	4732,00	3556,000	4732,000	-0,409	0,682	Tutor	154	102,41	15771,00	Propósito	Docente	48	89,80	4310,50	3134,500	4310,500	-1,614	0,107	Tutor	154	105,15	16192,50	Ecuanimidad	Docente	48	98,75	4740,00	3564,000	4740,000	-0,375	0,707	Tutor	154	102,36	15763,00	Resiliencia	Docente	48	92,54	4442,00	3266,000	4442,000	-1,217
Despersonalización	Docente	48	112,92	5420,00	3148,000	15083,000	-1,585	0,113																																																																																																			
	Tutor	154	97,94	15083,00					Realización personal	Docente	48	84,08	4036,00	2860,000	4036,000	-2,398	0,016	Tutor	154	106,93	16467,00	Perseverancia	Docente	48	87,52	4201,00	3025,000	4201,000	-1,912	0,056	Tutor	154	105,86	16302,00	Autosuficiencia	Docente	48	89,90	4315,00	3139,000	4315,000	-1,602	0,109	Tutor	154	105,12	16188,00	Autenticidad	Docente	48	98,58	4732,00	3556,000	4732,000	-0,409	0,682	Tutor	154	102,41	15771,00	Propósito	Docente	48	89,80	4310,50	3134,500	4310,500	-1,614	0,107	Tutor	154	105,15	16192,50	Ecuanimidad	Docente	48	98,75	4740,00	3564,000	4740,000	-0,375	0,707	Tutor	154	102,36	15763,00	Resiliencia	Docente	48	92,54	4442,00	3266,000	4442,000	-1,217	0,224	Tutor	154	104,29	16061,00								
Realización personal	Docente	48	84,08	4036,00	2860,000	4036,000	-2,398	0,016																																																																																																			
	Tutor	154	106,93	16467,00					Perseverancia	Docente	48	87,52	4201,00	3025,000	4201,000	-1,912	0,056	Tutor	154	105,86	16302,00	Autosuficiencia	Docente	48	89,90	4315,00	3139,000	4315,000	-1,602	0,109	Tutor	154	105,12	16188,00	Autenticidad	Docente	48	98,58	4732,00	3556,000	4732,000	-0,409	0,682	Tutor	154	102,41	15771,00	Propósito	Docente	48	89,80	4310,50	3134,500	4310,500	-1,614	0,107	Tutor	154	105,15	16192,50	Ecuanimidad	Docente	48	98,75	4740,00	3564,000	4740,000	-0,375	0,707	Tutor	154	102,36	15763,00	Resiliencia	Docente	48	92,54	4442,00	3266,000	4442,000	-1,217	0,224	Tutor	154	104,29	16061,00																					
Perseverancia	Docente	48	87,52	4201,00	3025,000	4201,000	-1,912	0,056																																																																																																			
	Tutor	154	105,86	16302,00					Autosuficiencia	Docente	48	89,90	4315,00	3139,000	4315,000	-1,602	0,109	Tutor	154	105,12	16188,00	Autenticidad	Docente	48	98,58	4732,00	3556,000	4732,000	-0,409	0,682	Tutor	154	102,41	15771,00	Propósito	Docente	48	89,80	4310,50	3134,500	4310,500	-1,614	0,107	Tutor	154	105,15	16192,50	Ecuanimidad	Docente	48	98,75	4740,00	3564,000	4740,000	-0,375	0,707	Tutor	154	102,36	15763,00	Resiliencia	Docente	48	92,54	4442,00	3266,000	4442,000	-1,217	0,224	Tutor	154	104,29	16061,00																																		
Autosuficiencia	Docente	48	89,90	4315,00	3139,000	4315,000	-1,602	0,109																																																																																																			
	Tutor	154	105,12	16188,00					Autenticidad	Docente	48	98,58	4732,00	3556,000	4732,000	-0,409	0,682	Tutor	154	102,41	15771,00	Propósito	Docente	48	89,80	4310,50	3134,500	4310,500	-1,614	0,107	Tutor	154	105,15	16192,50	Ecuanimidad	Docente	48	98,75	4740,00	3564,000	4740,000	-0,375	0,707	Tutor	154	102,36	15763,00	Resiliencia	Docente	48	92,54	4442,00	3266,000	4442,000	-1,217	0,224	Tutor	154	104,29	16061,00																																															
Autenticidad	Docente	48	98,58	4732,00	3556,000	4732,000	-0,409	0,682																																																																																																			
	Tutor	154	102,41	15771,00					Propósito	Docente	48	89,80	4310,50	3134,500	4310,500	-1,614	0,107	Tutor	154	105,15	16192,50	Ecuanimidad	Docente	48	98,75	4740,00	3564,000	4740,000	-0,375	0,707	Tutor	154	102,36	15763,00	Resiliencia	Docente	48	92,54	4442,00	3266,000	4442,000	-1,217	0,224	Tutor	154	104,29	16061,00																																																												
Propósito	Docente	48	89,80	4310,50	3134,500	4310,500	-1,614	0,107																																																																																																			
	Tutor	154	105,15	16192,50					Ecuanimidad	Docente	48	98,75	4740,00	3564,000	4740,000	-0,375	0,707	Tutor	154	102,36	15763,00	Resiliencia	Docente	48	92,54	4442,00	3266,000	4442,000	-1,217	0,224	Tutor	154	104,29	16061,00																																																																									
Ecuanimidad	Docente	48	98,75	4740,00	3564,000	4740,000	-0,375	0,707																																																																																																			
	Tutor	154	102,36	15763,00					Resiliencia	Docente	48	92,54	4442,00	3266,000	4442,000	-1,217	0,224	Tutor	154	104,29	16061,00																																																																																						
Resiliencia	Docente	48	92,54	4442,00	3266,000	4442,000	-1,217	0,224																																																																																																			
	Tutor	154	104,29	16061,00																																																																																																							

Nota: elaboración propia

Para el cálculo de los tamaños de efecto en los grupos de género se muestra en la Tabla 7, que en la variable de agotamiento emocional se encuentra un tamaño de efecto moderado, en la despersonalización se encuentra un tamaño de efecto pequeño, en la realización personal se encuentra un tamaño de efecto moderado y en la Resiliencia se encuentra un tamaño de efecto muy grande.

Tabla 7.
Prueba de tamaño de efecto según el género

Variable	D de Cohen	Prueba de Levene de igualdad de varianzas	
		F	P-valor
Agotamiento Emocional	0,627	17,605	0,000
Despersonalización	0,417	10,579	0,001
Realización personal	0,593	3,406	0,066
Resiliencia	1,094	0,726	0,395

Nota: elaboración propia

En la Tabla 8 se encuentra el tamaño de efecto con respecto al cargo de docente y tutor, donde se observa que en la variable de agotamiento emocional se encuentra un tamaño de efecto moderado, en la despersonalización se encuentra un tamaño de efecto pequeño, en la realización personal se encuentra un tamaño de efecto moderado y en la Resiliencia se encuentra un tamaño de efecto muy grande.

Tabla 8.
Prueba de tamaño de efecto según el cargo de docente / tutor

Variable	D de cohen	Prueba de Levene de igualdad de varianzas	
		F	P-valor
Agotamiento emocional	0,626	15,855	0,000
Despersonalización	0,420	3,646	0,058
Realización personal	0,593	4,498	0,035
Resiliencia	1,096	1,624	0,204

Nota: elaboración propia

4.2. Discusión

La escala correspondiente a la medición del Burnout Maslach Burnout Inventory for Educators: MBI-ES, tiene su valoración en las tres subescalas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se debe considerar que en general, los puntajes de la escala MBI-ES de cada encuestado deben calcularse por separado, tener en cuenta que las respuestas a los elementos del MBI-ES no deben combinarse para formar una sola puntuación de "agotamiento" (Maslach, Jackson, y Leiter, 2018).

Se inicia con la escala de Resiliencia de Waldnig y Young RS-25, la cual evalúa la presencia de las características de la Resiliencia: perseverancia, autosuficiencia, autenticidad, propósito y ecuanimidad, también proporciona una calificación a la Resiliencia como constructo dando niveles desde muy bajo, bajo, límite inferior, moderado, moderadamente alto y alto. La escala RS-25 se puntúa desde totalmente en desacuerdo (1) hasta totalmente de acuerdo (7). La escala de Resiliencia se caracteriza por su sencilla administración y puntuación (Waldnig, 2014).

En conjunto con la aplicación de las escalas previamente descritas se aplicó como medio de recolección de datos una encuesta sociodemográfica que permite conocer la frecuencia de ciertas características de la población docente de participantes siendo una muestra de tipo no probabilístico, incidental (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006), de la cual se obtuvo 202 respuestas de docentes que laboran en Otavalo.

En esta investigación en particular se ha planteado un objetivo general que es analizar las relaciones entre el Síndrome de Burnout y la Resiliencia en los docentes de dos instituciones educativas de Otavalo.

La población estudiada fue una muestra de tipo no probabilístico incidental, con ello se pudo evidenciar ciertas características en torno a los grupos de personas seleccionadas en este caso Docentes de instituciones de sostenimiento fiscal del régimen sierra del sector rural y urbano, en su mayoría fueron de género Femenino correspondiente al 66.8% de la muestra, y en su totalidad ecuatorianos, en el grupo se detectó que la edad más común fueron adultos de 46 a 50 años con 11 a 15 años de trabajo en el Magisterio.

Respondiendo a este planteamiento y con fundamento basado en los datos obtenidos en la población docente se pone en manifiesto que según la media aritmética de las puntuaciones de la escala MBI en sus subescalas de cansancio emocional se obtiene el *11, 11* lo que se interpretaría como *“bajo nivel de cansancio emocional”*, de igual modo en la subescala de despersonalización se obtiene una media de *3,42* que se traduce como *“bajo nivel de despersonalización”*, del mismo inventario en la sub escala de realización personal obtuvo la media de *41.87* lo que se interpreta como *“alto nivel de realización personal”* en la población docente investigada UEJC y UEAPG.

En términos generales se puede identificar que en alta frecuencia existen casos que demuestran que los docentes tienen bajos niveles de Burnout y altos niveles de Resiliencia esto se relaciona a lo obtenido por (Manzano, 2020) en el que realiza un estudio con docentes ecuatorianos y también obtiene resultados parecidos atribuyendo a que el ambiente laboral es el que brinda las condiciones aptas y justas para el buen desempeño de la actividad docente, así como la institución favorece a desarrollar canales adecuados de comunicación evitando la desinformación.

Continuando con la valoración en la escala de Resiliencia RS-25 se obtuvieron puntajes elevados de acuerdo con el antecedente de Vicente de Vera y Gabari (2019) que concluyen que la Resiliencia disminuye la presencia al Burnout.

Como valor agregado y concomitante con lo previamente manifestado se observa que a pesar de que los docentes pueden llegar a tener varios retos por ejemplo ser directivo, docente tutor, impartir clases en varios niveles educativos, cumplir varias funciones en el plantel o tener cargas horarias copadas, se puede observar a un mayor número de docentes con altos niveles de Resiliencia, gracias a los resultados de la media aritmética podemos saber cuáles características de la Resiliencia tienen mayor predominancia en el grupo de investigación, los valores son: propósito (*31,44*), perseverancia (*30,88*), ecuanimidad (*29,21*), autosuficiencia (*31,53*) y autenticidad (*32,10*); en cada característica se puede tener un máximo valor de 35 puntos, cabe mencionar en el manual de Resiliencia no existe una clave de puntuación de estas características (Waldnig, 2014), pero se consideran útiles para reflexionar sobre las potencialidades o debilidades que una persona requiere trabajar para el mejoramiento de su calidad de vida emocional.

En referencia a si existe correlación entre las variables Resiliencia y Burnout se puede establecer que se identifica una coincidencia con la investigación de Tacca y Tacca (2019) presenta correlaciones moderadas entre Resiliencia y las subescalas de agotamiento emocional siendo:

agotamiento emocional ($r=-0,53$), despersonalización ($r=-0,30$), y correlaciones grandes en realización personal ($r=0,67$). En el caso de esta investigación existen correlaciones inversas pequeñas entre agotamiento emocional ($r=-0,220$), despersonalización ($r=-0,25$) similar al de la investigación de Tacca y Tacca, en este caso partículas en base a los datos en la subescala de realización personal y su relación con la Resiliencia es de ($r=0,308$) inferior a los obtenidos en el estudio de respaldo, datos similares se obtienen en los estudios de De Paz (2017) quien identificó que no existe una relación significativa entre los resultados del Burnout y la Resiliencia específicamente en el área de autosuficiencia que esta autora la llama confianza a si mismo, por razones de traducción suele variar este término.

En el estudio también podemos determinar que no existen valores estadísticos significativos en las correlaciones con el sector de trabajo sea rural o urbano, o en los años de experiencia, no tienen relaciones significativas con las variables de Burnout y Resiliencia por lo que se podría atribuir a que la incidencia del agotamiento en el trabajo y la capacidad de recuperarse ante adversidades no está directamente relacionado con sus años de servicio en educación o el sector dónde se encuentren trabajando.

El género es una característica importante en esta investigación ya que según los datos estadísticos se puede evidenciar diferencias significativas entre los grupos femenino y masculino, el agotamiento emocional en mujeres puede ser más alto en uno u otro género ya que puede variar según las poblaciones estudiadas. Así mismo los docentes tutores que tienen ciertas responsabilidades añadidas al ser responsables de un grupo de estudiantes, se puede observar que existen diferencias significativas entre docentes que no son tutores y los que son tutores en las subescalas de Burnout y la escala de Resiliencia.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Una vez finalizado este trabajo de investigación se puede considerar que: En definitiva y luego de analizados los datos se determina por medio de este estudio investigativo sobre la relación del Síndrome de Burnout con la Resiliencia en sus tres dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal al momento no se evidencia una relación significativa entre dichos constructos psicológicos, dichos resultados se corroboran con investigaciones realizada en poblaciones similares, en dónde la correlación entre Resiliencia y Burnout es mínima, cabe mencionar que el Síndrome de Burnout no tiene una calificación total ya que según los manuales y claves de puntuación se calcula por dimensiones mas no un total de Burnout.

De acuerdo con los objetivos planteados, se realizó la valoración a la población seleccionada luego de la aplicación de la escala de Maslach Burnout Inventory para Educadores se ha logrado identificar que los docentes evaluados en su mayoría no han reflejado la tendencia a estar quemado por el trabajo y tienen altas puntuaciones en realización personal, sin embargo existen profesores hombres y mujeres que tienen una puntuación alta para agotamiento, despersonalización y baja realización personal que está asociada a su género, edad y años de servicio.

Del mismo modo, se evalúa a la población seleccionada por medio de la Escala de Resiliencia RS-25 misma que reflejó a un número representativo de trabajadores escolares quienes cumplen con las características de la Resiliencia propósito, perseverancia, ecuanimidad, autosuficiencia y autenticidad, demostrando alto nivel de Resiliencia, a su vez también se detectó en disminuida medida bajos niveles de Resiliencia en los docentes participantes.

En relación a la valoración mediante la escala de Maslach Burnout Inventory es importante considerar que según las referencias de los manuales originales de Maslach (2018) el Burnout como tal no tiene identificación por niveles, es importante considerar que el Burnout no se mide como una característica única sino que este se ve representado por sus tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal cada una con su valor independiente.

5.2. Recomendaciones

Es importante considerar que las investigaciones pretenden poner a prueba ciertos estamentos, el objetivo real es brindar aportes empíricos para que sean tomados en cuenta en la literatura de las Ciencias Psicológicas, de modo que pueda ser útil para detectar tempranamente posibles trastornos y brindar abordajes apropiados.

Considerar que a pesar que un alto grupo de profesores de Otavalo no tienden al Burnout y que tienen altos niveles de Resiliencia, se debe tomar en cuenta que un pequeño porcentaje si presenta condiciones de riesgo psicosocial, el objetivo es visibilizar estos casos tratándolos de forma personalizada, se hace un llamado a las Unidades de Talento Humano de los Distritos Educativos quienes son las especializadas en prevenir la presencia de Burnout y a detectar los casos presentes para su intervención.

Al existir información relevante sobre el Burnout y gran investigación sobre ello serviría investigar su implicación en otras profesiones aparte de la docencia o los profesionales de salud ya que existen profesiones y oficios de cuidado que también requieren ser investigados, es recomendable también asociarlo a nuevos constructos psicosociales que pueden relacionarse directamente con el Burnout y poder tener relaciones altas una con la otra, dando énfasis y fortalecimiento a las investigaciones sobre del Burnout.

Se pueden tomar como referencia esta investigación para analizar casos de estrés laboral y Resiliencia en entornos educativos de riesgo, en la actualidad existen situaciones fuera del control de los actores educativos que pueden ser motivo de aparición del síndrome de Burnout y baja Resiliencia en docentes, ya que en determinados sectores del territorio nacional han sido golpeados por situaciones como la violencia en todas sus formas, así como situaciones de inestabilidad económica y laboral.

Es importante que las personas externas se impliquen en la participación de investigación con la academia, fortalecer la vinculación con miras para fortalecer políticas públicas en torno a la detección e intervención de situaciones de riesgo psicosociales en el trabajo, especialmente de aquellos trabajadores que se involucran con personas vulnerables.

REFERENCIAS

- Aceves, G., Celis, M., Moreno, S., & Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivo Neurociencias*, 305-309.
- American Psychological Association. (2011). *Camino a la resiliencia*. Retrieved from APA: <https://www.apa.org/topics/resilience/camino>
- American Psychological Association . (2022). *American Psychological Association*. Retrieved from How stress affects your health: <https://www.apa.org/topics/stress/health>
- Andrés, R., Bonal , S., Borges, I., Cuadrat, L., Fernández, A., Fernández, L., . . . Tejada, J. (2015, Diciembre 2). *Guía para la intervención sindical en organización del trabajo y riesgos psicosociales*. Retrieved from Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: 2021
- Benítez, C., & Moncayo, C. (14 de Diciembre de 2020). *Co.marca Periodismo Universitario*. Obtenido de ¿Afecta la educación virtual la salud de los docentes?: <https://comarcadigital.com/global2019/80-region/1007-afecta-la-educacion-virtual-la-salud-de-los-docentes>
- Cabello, N. (2016). Elementos históricos y conceptuales del Síndrome de Burnout. *Archivos en Medicina Familiar*, 18(3), 51-53.
- Carballeira, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega*. Retrieved from uvigo.es: https://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_b

urn%20out_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1

- Cieza , L., & Palomino, R. (2020). Resiliencia y disposición al pensamiento crítico en estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 23(1), 109-125.
- Coleman , D. (2017). Mejora tu resiliencia. In Harvard Business Review, *Guías HBR. Serie Inteligencia Emocional: Resiliencia* (pp. 27-31). Barcelona: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Comas, L., Luther, S., & Maddi, S. (2011). *Camino a la resiliencia*. Retrieved from American Psychological Association: <https://www.apa.org/topics/resilience/camino>
- Connor, K., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience Scale (CD-RISC). *Depression And Anxiety*, 18, 76-18.
- Coutu, D. (2017). Cómo funciona la resiliencia. In Harvard Business Review, *Guías HBR. Serie Inteligencia Emocional: Resiliencia* (pp. 8-26). Barcelona: Harvard Business School Publishing Corporation.
- Cyrulnik, B., Anaut Marie. (2018). Resiliencia y Adaptación.: *Resiliencia*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- De Paz, Y. (2017, Marzo 31). *Universidad César Vallejo*. Retrieved from Resiliencia y síndrome burnout en docentes del nivel primario de instituciones educativas estatales del distrito Comas, 2017:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11293/De%20Paz_VYN.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Del Hoyo, M. (2018). *Documentos Divulgativos Estrés Laboral*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Di Gropello, E. (2020, Junio 01). *Banco Mundial BIRF-AIF*. Retrieved from La educación en América Latina enfrenta una crisis silenciosa, que con el tiempo se volverá estridente: <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2020/06/01/covid19-coronavirus-educacion-america-latina>

Fidalgo, M. (2000). *Bienvenidos al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-España*. Retrieved from Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (I): Definición y proceso de generación: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_704.pdf

Forés, A., & Grané, J. (2021). *La resiliencia en entornos socioeducativos*. Madrid: Narcea, S.A. De Ediciones.

Fraile, J. (2021, Mayo 25). *Biblos-e Archivo*. Retrieved from Estrés laboral, frustración de necesidades psicológicas básicas, burnout y engagement en profesorado de educación física de la enseñanza pública: <https://repositorio.uam.es/handle/10486/696723>

Frankl, V. (2004). *El hombre en busca de sentido*. Barcelona: Herder Editorial.

Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 50(1), 159-165.

Garnezy, N. (1987). Stress, competence, and development: Continuities in the Study of Schizophrenic Adults, Children Vulnerable to Psychopathology, and the search for Stress-Resistant Children. *Orthopsychiat*, 57(2).

González, M., & Vanegas, M. (2013). Los pasatiempos y sus efectos en el manejo del estrés y el burnout. *SUMMA Psicológica UST*, 10(2), 21-28.

- Grasa, P. (2021). El estudiante inquieto y el docente talentoso. In P. Torres, F. Ayala, & J. Vázquez, *Resiliencia docente: Charlas en confinamiento sobre innovación educativa y futuro* (pp. 20-30). Monterrey: Editorial Digital Tecnológico de Monterrey.
- Grotberg, E. (1995). A guide to promoting resilience in children: strengthening the human spirit. *Early Childhood Development: Practice and Reflections*.
- Grotberg, E. (1995). *The International Resilience Project: Promoting Resilience in Children*. Alabama: Alabama Univ., Birmingham. Civitan International Research Center. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED383424>
- Hernández, R. S., Fernández, C. C., & Baptista, P. L. (2006). *Metología de la Investigación*. México: Mc. Hill Panamericana.
- Ianucci, C., Richards, A., & MacPhail, A. (2020). The relationships among personal accomplishment, resilience and teacher's experience of teaching multiple school subjects role conflict. *European Physical Education Review*, 1-23.
- Iguasnia, S., & Saquisela, M. (2021). Estrés laboral, causas y consecuencias en los docentes de la Unidad Educativa Fiscal Jaime Roldós Aguilera del Distrito Ximena 2 de la ciudad de Guayaquil. *Digital Publisher*, 6(1), 18-28.
- INEC. (2022, Junio). *Ecuador en cifras*. Retrieved from Desigualdades educativas en el contexto de la pandemia de la COVID-19 en el Ecuador: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Reportes/Educacion_COVID.pdf
- Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: Reflexiones sobre el síndrome de burnout. *Liberabit. Revista de Psicología*, 20(2), 199-208.

Kirsch, D., & Woodbury-Fariña, M. (2014). *Stress in Health and Disease*. Philadelphia: Elsevier Inc.

Madsen, W., Ambrens, M., & Ohl, M. (2019). Enchanging Resilience in Community-Dwelling Older Adults: Rapid Review of the Evidence and Implications for Public Health Practitioners. *Frontiers in public Health*, 7(14). doi:10.3389/fpubh.2019.00014

Manzano, A. (2020). Síndrome de Burnput en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes*, 499-511.

Marenco, A., & Ávila, J. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 7-18. doi:doi:10.11144/Javerianacali.PPSI14-2.dasa

Marthínez, O., & Guerrón, M. (2022). Repositorio UISEK. *Desarrollo y Transformación Social*, 1-10. Retrieved from Agotamiento Emocional el Psicólogos.

Martínez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*(112), 42-80.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (2018). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Mind Garden Inc.

Maslach, C. (2003). *The cost of caring*. Los Altos, CA: Malor Book.

Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of al Behavior*.

Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). *Evaluating Stress: A Book of Resources*. The Scarecrow Press: The Scarecrow Press. Retrieved from

https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews*, 52, 397-488.

Maslach, C., Susan E, J., Leiter, M., Shaufeli, W., & Schwab, R. (1996, Diciembre 22). *Maslach Burnout Inventory*. Retrieved from Mind Garden: <https://www.mindgarden.com/maslach-burnout-toolkit/687-awsmbi-manual.html>

Mateu, R., García, M., Gil, J., & Caballer, A. (2009). *¿Qué es la resiliencia? Hacia un modelo integrador*. Universitat Jaume I.

Ministerio de Educación. (2017). Retrieved from Educación: <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>

Moore, C. (2019, Diciembre 30). *Positive Psychology*. Retrieved from Resilience Theory: A Summary of the Research: <https://positivepsychology.com/resilience-theory/>

Moscoso, M. (2014). El estudio científico del estrés crónico en neurociencias y psiconcología. *Persona*, 53-70.

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach,. *Ciencia & Trabajo*, 59-63.

Ortunio, M., & Guevara, H. (2016). Aproximación teórica al construto de resiliencia. *Comunidad y Salud*, 14(2), 96-105.

Páez, M. (2020). La salud desde la perspectiva de la resiliencia. *Archivos de Medicina*, 20(1), 203-216.

- Paredes, M. (2022, Diciembre 16). *RRHH Digital*. Retrieved from Burnout laboral: el descanso es un derecho humano: <https://www.rrhhdigital.com/editorial/155796/Burnout-laboral-el-descanso-es-un-derecho-humano>
- Quinson , S. (2022, Junio 06). *The American Institute of Stress*. Retrieved from Tips to help you handle workplace stress: <https://www.stress.org/tips-to-help-you-handle-workplace-stress>
- Reivich, K. (2023, Junio 19). *Coursera*. Retrieved from Positive Psychology: Resilience Skills-Couse: <https://www.coursera.org/learn/positive-psychology-resilience/home/week/1>
- Rickman, C. (2019). *El pequeño libro de la resiliencia*. Madrid: Gaia Ediciones.
- Riveros, F., Bernal, L., Bohórquez, D., Vinaccia, S., & Margarita, J. (2017). Análisis psicométrico del Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC 10) en población universitaria colombiana. *Psicología del Caribe*, 34(3), 161-171.
- Rodríguez, A. (2009). Resiliencia. *Revista Psicopedagogía*, 26(80), 291-302.
- Rodríguez, M., Pereyra , M., Gil, E., & Jofré, M. (2009). Propiedades psicométricas de la escala de resiliencia versión argentina. *Evaluar*, 9, 72-82.
- Rutter, M. (1992). Resilience: Some Conceptual Considerations. *Journal of adolescent health* , 626-631.
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis*. Londres: Taylor & Francis Ltd.
- Sevilla Martínez, M., & Sánchez-Monge , M. (2021). *Cuidate*. Retrieved from Síndrome de burnout: <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html#causas>

Stress Management Society. (2019). *Stress Management Society from distress to de-stress*.

Retrieved from What is Stress?: <https://www.stress.org.uk/what-is-stress/>

Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *RIP*, 11-19. Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2910>

Uriarte, J. (2013). La perspectiva comunitaria de la resiliencia. *Psicología Política*, 7-18.

Van Droogenbroeck, F., Spruyt, B., & Vanroelen, C. (2014). Burnout among senior teachers:

Investigating the role of workload and interpersonal relationships at work. *Teaching and Teacher Education*, 43, 99-100.

Vicente de Vera, I., & Gabari, I. (2019). Burnout y Factores de Resiliencia en Docentes de Educación Secundaria. *International Journal of Sociology of Education*, 8(2), 127-152.
doi: doi:10.17583/rise.2019.3987

Wagnild, G. (2009). A Review of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, 17(2), 105-113. doi:DOI: 10.1891/1061-3749.17.2.105

Waldnig, G. (2014). *The Resilience Scale: User's Guide*. Worden: Resilience Center.

Walnild, G., & Young, H. (1993). Development and Psychometric evaluation of the Resilience Scale. *Journal of Nursing Measurement*, , 1(2).

ANEXOS

- A. Evaluación al personal Docente de Educación Básica y Bachillerato: Consentimiento informado; Cuestionario Sociodemográfico del Docente; Escalas Bunout (Maslach Burnout Inventory) y; Escala de Resiliencia (Waldnig, G y Young, H).

EVALUACIÓN AL PERSONAL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO

a) CONSENTIMIENTO INFORMADO:

Consentimiento *Informado:*
Solicitamos su colaboración para la participación en un estudio de la Universidad Técnica del Norte, Facultad de Posgrado, para conocer niveles en Desgaste laboral (Burnout) y Resiliencia en Docentes de Educación General Básica y Bachillerato de zona urbana y rural en el cantón Otavalo. Para poder participar en este estudio es importante nos brinde su consentimiento y que conozca la información básica como:

- La participación en este estudio no representa riesgos para su salud o seguridad y es totalmente confidencial y anónima.

- La información aquí proporcionada es netamente académica e investigativa, sus datos no serán compartidos con terceras personas.

Su participación consiste en leer una serie de enunciados, y responder con sinceridad a estos; si usted tuviese alguna duda, exprésela, responda todos los ítems y no deje ninguno sin responder.

Declaración del consentimiento informado

1. Soy mayor de 18 años, y doy consentimiento para participar en este estudio.
2. He leído y comprendido la información brindada sobre la confidencialidad y anonimato de los datos brindados.

Si desea participar en este estudio, marque su respuesta a continuación:

SI

NO

b) CUESTIONARIO SOCIODEMOGRÁFICO PARA DOCENTES

Datos de identificación

Escriba su edad:

Género:

Femenino / Masculino / Otro.

Seleccione su nacionalidad:

Ecuatoriano/a – Extranjera

Seleccione su grupo étnico:

Mestizo / Indígena / Afrodescendiente / Otro.

Seleccione su estado civil:

Soltero/ Casado / Unión libre / Viudo / Divorciado

Datos de formación profesional y situación laboral del Docente.

Seleccione su nivel de formación profesional:

Bachillerato / Tercer Nivel / Cuarto Nivel

Título con el que ingresó a la carrera docente:

Profesional docente en sus distintas tipologías y especialidades / Psicólogo educativo o infantil / Profesional o tecnólogo del área de educación especial / Profesional con conocimientos en un área de interés para el sector educativo / Profesional de otras disciplinas.

Seleccione su modalidad actual de trabajo:

Nombramiento definitivo / Nombramiento provisional / Contrato

Seleccione el sector donde usted labora:

Sector Urbano / Sector Rural

Indique el tiempo en años de experiencia o servicio en el sector educativo:

Seleccione la categoría dentro del escalafón docente a la que usted pertenece:

Categoría A / Categoría B / Categoría C / Categoría D / Categoría E / Categoría F / Categoría G / Categoría H / Categoría I / Categoría J.

Seleccione la función que usted desempeña en la institución educativa a la que pertenece:

Docente con carga horaria / Docente con funciones directivas / Docente con funciones administrativas / Docente con funciones en consejería estudiantil

Seleccione uno o varios el subnivel en los que usted labora actualmente

Subnivel Educación Inicial/ Subnivel Preparatoria / Subnivel Básica Elemental / Subnivel Básica Media / Subnivel Básica Superior / Bachillerato Técnico / Bachillerato en Ciencias / No tengo carga horaria pedagógica, cumpla otras funciones en la Institución.

Indique a que área/s del conocimiento pertenece la asignatura que imparte:

Docentes de Educación Inicial a Séptimo EGB / Área de Lengua Extranjera / Área de Educación Cultural y Artística / Área de Educación Física / Área de Ciencias Sociales / Área de Ciencias Naturales / Área de Lengua y Literatura / Área de Matemática / Área interdisciplinaria / Área Técnica.

Seleccione si usted es docente tutor:

Soy docente tutor; no soy docente tutor.

Escriba el número aproximado de estudiantes a los que usted dicta clases:

Antecedentes personales relacionados a la salud del Docente:

Indique si usted presenta algún tipo de discapacidad, trastorno mental, enfermedad catastrófica rara o huérfana, enfermedad crónica que requiera tratamiento especializado en salud.

Si / No / No sé

Seleccione la situación de salud que usted presenta

Discapacidad / Trastornos mentales / Enfermedades catastróficas, raras o huérfanas / Enfermedades cardiovasculares / Enfermedades gastrointestinales / Enfermedades respiratorias crónicas / Enfermedades autoinmunes / Enfermedades degenerativas / Enfermedades infectocontagiosas / Varias enfermedades

Seleccione el tipo de discapacidad que usted presenta

Discapacidad visual / Discapacidad auditiva / Discapacidad física / Discapacidad intelectual / Discapacidad psicosocial

Escriba el tipo de trastorno mental que usted presenta:

Escriba el tipo de enfermedad que usted presenta:

c) ESCALAS

A continuación, se le presentará varias afirmaciones, seleccione el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los siguientes enunciados:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS. 3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA. 6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento agotado al final de la jornada laboral.	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar un día más en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender fácilmente cómo se sienten mis estudiantes acerca de las cosas.	0	1	2	3	4	5	6
5	Siento que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con gente todo el día es realmente una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7	Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6

10	Me he vuelto más cruel con la gente desde que acepté este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12	Me siento con mucha energía.	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy trabajando demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les pase a algunos estudiantes..	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar con la gente directamente me pone demasiado estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17	Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento motivado después de trabajar de cerca con mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
19	He logrado muchas cosas valiosas en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20	Siento que estoy al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los estudiantes me culpan por algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

Por favor lea con detenimiento todos los enunciados y seleccione el número que mejor describa su sensación frente a cada uno de ellos.

Señale su respuesta en una escala del 1 al 7; siendo 1 "estoy en desacuerdo" hasta llegar a 7 que corresponde a "Estoy de acuerdo".

1	Cuando hago planes los llevo a cabo	1	2	3	4	5	6	7
2	Usualmente me las arreglo de un modo u de otro.	1	2	3	4	5	6	7
3	Puedo depender más de mí misma que de otros.	1	2	3	4	5	6	7

4	Mantenerme interesado/a en las cosas es importante para mi.	1	2	3	4	5	6	7
5	Puedo valerme por mi mismo/a si tengo que hacerlo.	1	2	3	4	5	6	7
6	Me siento orgulloso/a que de que he logrado cosas en mi vida.	1	2	3	4	5	6	7
7	Usualmente tomo las cosas como vienen.	1	2	3	4	5	6	7
8	Soy amigo de mi mismo/a.	1	2	3	4	5	6	7
9	Siento que puedo manejar muchas cosas al mismo tiempo.	1	2	3	4	5	6	7
10	Soy determinado/a.	1	2	3	4	5	6	7
11	Raramente me pregunto cuál es el propósito de todo.	1	2	3	4	5	6	7
12	Tomo las cosas un día a la vez.	1	2	3	4	5	6	7
13	Puedo salir de tiempos difíciles porque he pasado por tiempos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
14	Soy disciplinado/a.	1	2	3	4	5	6	7
15	Mantengo interés en las cosas.	1	2	3	4	5	6	7
16	Usualmente puedo encontrar algo de qué reírme.	1	2	3	4	5	6	7
17	Mi confianza en mi mismo/a me hace salir de tiempos difíciles.	1	2	3	4	5	6	7
18	En una emergencia, soy alguien en quien la gente puede confiar.	1	2	3	4	5	6	7
19	Usualmente puedo ver una situación de muchas maneras.	1	2	3	4	5	6	7
20	A veces me esfuerzo en hacer cosas quiera o no.	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi vida tiene sentido.	1	2	3	4	5	6	7
22	No sigo pensando en cosas por las que no puedo hacer nada.	1	2	3	4	5	6	7

23	Cuando estoy en una situación difícil, usualmente encuentro una salida.	1	2	3	4	5	6	7
24	Tengo suficiente energía para hacer lo que tengo que hacer.	1	2	3	4	5	6	7
25	Está bien si hay personas que no me quieren.	1	2	3	4	5	6	7

B. “Consentimiento informado inicial previo -Google forms - Muestra”.



EVALUACIÓN AL PERSONAL DOCENTE EDUCACIÓN BÁSICA Y BACHILLERATO

Consentimiento Informado:

Solicitamos su colaboración para la participación en un estudio de la Universidad Técnica del Norte, Facultad de Posgrado, para conocer niveles en Desgaste laboral (Burnout) y Resiliencia en Docentes de Educación General Básica y Bachillerato de zona urbana y rural en el cantón Otavalo.

Para poder participar en este estudio es importante nos brinde su consentimiento y que conozca la información básica como:

- La participación en este estudio no representa riesgos para su salud o seguridad y es totalmente confidencial y anónima.

- La información aquí proporcionada es netamente académica e investigativa, sus datos no serán compartidos con terceras personas.

Su participación consiste en leer una serie de enunciados, y responder con sinceridad a estos; si usted tuviese alguna duda, exprésela, responda todos los ítems y no deje ninguno sin responder.

C. “Aplicación de Maslach Burnout Inventory para educadores mediante la aplicación Google forms - Muestra”.

En las siguientes páginas hay 22 declaraciones de sentimientos relacionados con el trabajo. Lea atentamente cada declaración y decida si alguna vez se siente así con respecto a su trabajo. Si nunca ha tenido este sentimiento, escriba el número “0” (cero) en el espacio antes del enunciado. Si ha tenido este sentimiento, indique con qué frecuencia lo siente escribiendo el número (del 1 al 6) que mejor describa la frecuencia con la que se siente así.



- 0= NUNCA.
- 1= POCAS VECES AL AÑO.
- 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.
- 3= UNAS POCAS VECES AL MES.
- 4= UNA VEZ A LA SEMANA.
- 5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.
- 6= TODOS LOS DÍAS.

1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. *

0= NUNCA / 1= POCAS VECES AL AÑO / 2= UNA VEZ AL MES O MENOS / 3= UNAS POCAS VECES AL MES / 4= UNA VEZ A LA SEMANA / 5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA / 6= TODOS LOS DÍAS.

D. “Aplicación de la Escala de Resiliencia de Waldnig y Young mediante la aplicación Google forms - Muestra”.

Por favor lea con detenimiento todos los enunciados y seleccione el número que mejor describa su sensación frente a cada uno de ellos. Señale su respuesta en una escala del 1 al 7; siendo 1 "estoy en desacuerdo" hasta llegar a 7 que corresponde a "Estoy de acuerdo".

Descripción (opcional)

1. Cuando hago planes los llevo a cabo. *

(Escala: 1 estoy en desacuerdo - 7 estoy de acuerdo)

1

2

3

4

5

6

7

E. Material fotográfico, verificador de la aplicación de los instrumentos.

