

**Universidad Nacional
Facultad de Ciencias Exactas y Naturales
Escuela de Ciencias Biológicas
Escuela de Química
Departamento de Física
División de Educología del CIDE**

Informe Escrito Final

**Desencadenantes del contexto laboral que tienen mayor probabilidad de generar el
Síndrome de Burnout en docentes de ciencias en secundaria de cinco instituciones
educativas de las provincias de Heredia y Alajuela**

**Seminario de graduación presentado como requisito para optar al grado de Licenciatura
en Enseñanza de las Ciencias**

Karen Herrera Herrera: 208130395

Karen Jiménez Zumbado: 402460496

Vincen Méndez Anchía: 116720943

Tutor: Dra. Giselle León León

**Asesores: M.Ed: Pamela Cantón Jara
Mag. Randall Trejos Alvarado**

**Campus Omar Dengo
Heredia, Costa Rica**

Febrero 2023

Este trabajo de graduación fue Aprobado por el Tribunal Examinador de la Escuela de Ciencias Biológicas de la Universidad Nacional, como requisito parcial para optar por el grado de Licenciatura en Enseñanza de las Ciencias.

ADRIANA ZUÑIGA
MELENDEZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
ADRIANA ZUÑIGA
MELENDEZ (FIRMA)
Fecha: 2023.02.23 18:42:24
-06'00'

Dra. Adriana Zúñiga Meléndez
Representante, Decano, quién preside

LUIS ADRIAN
VEGA CORRALES
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por LUIS ADRIAN VEGA
CORRALES (FIRMA)
Fecha: 2023.02.27
17:43:08 -06'00'

M.Sc. Luis Vega Corrales
Representante Unidad Académica

GISELLE LEON
LEON (FIRMA)

Firmado digitalmente por
GISELLE LEON LEON (FIRMA)
Fecha: 2023.02.24 07:58:42
-06'00'

Dra. Giselle León León
Tutora



M.Ed. Pamela Cantón Jara

Asesora

RANDALL TREJOS
ALVARADO
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
RANDALL TREJOS
ALVARADO (FIRMA)
Fecha: 2023.02.23 18:27:53
-06'00'

Mag. Randall Trejos Alvarado

Asesor

Dedicatoria

“A Dios, por darme la oportunidad de gozar de una formación profesional. También le quiero agradecer a mis compañeros de tesis por su apoyo y dedicación. Y especialmente, con mucho amor dedico esta tesis a mi abuela quien con su cariño y afecto alegró mis días y fue el alma de mis batallas. Este nuevo logro te lo dedico a ti, hoy que ya no estás, pero sé que me estás viendo desde el cielo”.

Karen Herrera Herrera

“Dedico este trabajo de graduación a mi papá, mamá y hermanos quienes fueron mi principal red de apoyo durante el proceso de investigación. A mi novio Vincen, quien me alentó a continuar en los momentos en los que me quería rendir. A mis compañeros de investigación, este proyecto no hubiera sido posible sin su apoyo y dedicación”.

Karen Jiménez Zumbado

“Dedico esta tesis a mis padres quienes me apoyaron durante todo este proceso, tanto moral como económicamente sin ellos no hubiera logrado esta meta. También le agradezco a mis compañeras de investigación quienes fueron una parte importante de este logro y a mi novia Karen quien me ha apoyado e impulsado durante estos años a cumplir mis metas.”

Vincen Méndez Anchía

Agradecimiento

Primeramente, damos gracias a Dios por permitirnos formar parte de la Universidad Nacional de Costa Rica, a la cual agradecemos la formación de calidad que nos brindó durante estos años de preparación profesional; así mismo mostramos nuestra profunda gratitud a todas aquellas personas quienes aportaron a esta investigación, en especial a nuestra tutora la Dra. Giselle León León, ya que todo el trabajo realizado fue posible gracias al apoyo incondicional de su parte. Sin usted y sus virtudes, su paciencia y constancia en este trabajo no lo hubiésemos logrado. Sus consejos y aportes fueron siempre útiles. Usted formó parte importante de esta historia con sus aportes profesionales que la caracterizan. Muchas gracias por sus múltiples palabras de aliento, por estar allí cuando más la necesitábamos. Gracias por sus orientaciones y su apoyo incondicional.

Resumen

DESENCADENANTES DEL CONTEXTO LABORAL QUE TIENEN MAYOR PROBABILIDAD DE GENERAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE CIENCIAS EN SECUNDARIA DE CINCO INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LAS PROVINCIAS DE HEREDIA Y ALAJUELA. Bajo la dirección de la Dra. Giselle León León, Escuela de Ciencias Biológicas, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, CIDE, División de Educología. Noviembre de 2022. El objetivo general de la investigación fue analizar los factores desencadenantes del contexto laboral que pueden generar mayor vulnerabilidad de padecer el Síndrome de Burnout en los docentes de ciencias, con el fin de que se propongan estrategias de prevención. El marco teórico desarrollado se fundamentó en los siguientes ejes temáticos: estrés, eustrés y distrés, importancia de prevenir el estrés, Burnout, síntomas del síndrome, desarrollo del Burnout en Costa Rica, el Burnout y los docentes, estresores como desencadenantes del síndrome en profesionales en educación, vulnerabilidad docente y consecuencias y efectos sobre la salud. De acuerdo con la naturaleza del trabajo, este se ubicó dentro del paradigma naturalista respondiendo al enfoque mixto, cualitativo dominante el cual se basó en el interaccionismo simbólico con algunos rasgos del tipo de estudio fenomenológico. Los instrumentos utilizados para recolectar los datos fueron un cuestionario y una entrevista, los cuales se aplicaron a 14 docentes de ciencias, además se realizó una observación de clase de las cinco instituciones en general. Al realizar el análisis de los hallazgos se encontró que el principal desencadenante del contexto laboral del Síndrome del Burnout en docentes de ciencias son la sobrecarga laboral y las situaciones asociadas al contexto sociocultural en el que se ubica el centro educativo. Los aspectos desencadenantes asociados al contexto sociocultural que generaron mayor afectación fueron las situaciones de violencia, la poca valoración social de la profesión y la falta de apoyo por parte de padres, madres y encargados hacia el personal docente. En cuanto a las situaciones desencadenantes asociadas a la sobrecarga laboral se determinó: la atención a las NEE y la ejecución de tareas administrativas. Los síntomas experimentados por las personas docentes en lo que respecta a las situaciones desencadenantes asociadas al contexto sociocultural y la sobrecarga laboral, en orden descendente fueron psicológicos, físicos y emocionales.

Tabla de contenido

Índice general

Dedicatoria.....	I
Agradecimiento	II
Resumen	III
Tabla de contenido.....	IV
Índice general	IV
Índice de Tablas.....	IX
Abreviaturas o acrónimos.....	X
Capítulo I.....	11
1. Introducción	11
1.1. Antecedentes	13
1.1.1. Antecedentes Internacionales	13
1.1.2. Antecedentes Nacionales	18
1.2. Justificación	20
1.3. Planteamiento del problema a investigar	22
1.4. Objetivos	23
1.4.1. Objetivo general	23
1.4.2. Objetivos específicos	23
Capítulo II.....	25
2. Marco Teórico.....	25
2.1. Estrés.....	25
2.2. Definiciones del estrés	26

2.3.	Eustrés y Distrés	27
2.4.	Importancia de prevenir el estrés	27
2.5.	Burnout	28
2.6.	Dimensiones del Burnout.....	29
2.6.1.	Agotamiento emocional.....	29
2.6.2.	Despersonalización.....	29
2.6.3.	Falta de realización personal	30
2.7.	Niveles del Burnout	30
2.7.1.	Nivel leve (Físico)	30
2.7.2.	Nivel moderado (Emocionales)	31
2.7.3.	Nivel grave (Sociales)	31
2.7.4.	Nivel extremo (Psicológicos)	31
2.8.	Desarrollo del Burnout en Costa Rica	31
2.9.	El Burnout y los docentes	32
2.10.	Vulnerabilidad de las personas docentes.....	32
2.11.	Estresores como desencadenantes del síndrome en profesionales	33
2.11.1.	Personal.....	33
2.11.2.	Social	34
2.11.3.	Laboral	35
2.12.	Consecuencias y efectos sobre la salud.....	36
2.13.	Proceso del aprendizaje de las ciencias.....	37
Capítulo III		39
3.	Marco Metodológico	39
3.1.	Paradigma	39
3.2.	Enfoque	40

3.3.	Diseño de investigación	40
3.4.	Categoría y subcategorías de análisis	41
3.4.1.	Desencadenantes del contexto laboral	41
3.4.2.	Síntomas del Burnout	43
3.5.	Fuentes de información.....	46
3.6.	Objetos de estudio.....	46
3.7.	Participantes.....	46
3.8.	Instrumentos o técnicas de recolección de información	47
3.8.1.	Cuestionario.....	47
3.8.2.	Entrevista semiestructurada.....	48
3.8.3.	Observación semiestructurada.....	48
3.9.	Consideraciones éticas	49
3.10.	Criterio de validación.....	50
3.11.	Análisis y descripción de datos	50
Capítulo IV	52
4.	Resultados y discusión	52
4.1.	Desencadenantes del Síndrome del Burnout en docentes de ciencias	52
4.1.1.	Situaciones del contexto sociocultural	52
4.1.2.	Aspectos del centro educativo.....	60
4.1.3.	Sobrecarga laboral.....	65
4.2.	Síntomas producto de las situaciones desencadenantes.....	75
4.2.1.	Síntomas con mayor prevalencia a causa del contexto sociocultural	75
4.2.2.	Síntomas con mayor prevalencia producto de los aspectos del centro educativo	
	81	
4.2.3.	Síntomas con mayor prevalencia producto de la sobrecarga laboral.....	85

Capítulo 5	92
Conclusiones.....	92
Recomendaciones	93
5. Referencias bibliográficas.....	96
6. Anexos.....	114
Anexo 1. Matriz de congruencia.....	114
Anexo 2. Cuestionario	118
Anexo 3. Entrevista.....	125
Anexo 4. Observación semiestructurada no participativa.....	126
Anexo 6. Cuestionario validado.....	127
Anexo 7. Entrevista validada	133
Anexo 8. Observación semiestructurada validada	139

Índice de Figuras

<i>Figura 1.</i> Etapas de la aparición de las dimensiones del síndrome del trabajador quemado.	27
<i>Figura 2.</i> Situaciones del contexto sociocultural que afectan a las personas docentes de ciencias (n=14).	51
<i>Figura 3.</i> Situaciones relacionadas con los aspectos del centro educativo que afectan a las personas docentes de ciencias (n=14).	59
<i>Figura 4.</i> Situaciones asociadas a la sobrecarga laboral que pueden afectar a las personas docentes de ciencias (n=14).	63
<i>Figura 5.</i> Síntomas experimentados por las personas docentes, producto del contexto sociocultural (n=14).	73
<i>Figura 6.</i> Síntomas experimentados por las personas docentes, producto de aspectos del centro educativo (n=14).	80
<i>Figura 7.</i> Síntomas experimentados por las situaciones de sobrecarga laboral que pueden afectar a las personas docentes de ciencias (n=14).	83

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Estresores del contexto laboral en Docentes.</i>	34
Tabla 2. <i>Descripción de cada una de las subcategorías a valorar.</i>	41
Tabla 3. <i>Descripción de cada uno de los síntomas por niveles a valorar y sus respectivas subcategorías.</i>	43
Tabla 4. <i>Cantidad de personas docentes participantes por provincia.</i>	45
Tabla 5. <i>Situaciones de violencia que aquejan a las personas docentes de ciencias.</i>	52
Tabla 6. <i>Perspectiva docente sobre el apoyo de padres, madres y encargados.</i>	55
Tabla 7. <i>Perspectiva docente acerca del clima laboral del centro educativo en el que laboran.</i>	59
Tabla 8. <i>Perspectiva docente sobre la infraestructura del centro educativo en el que labora.</i>	61
Tabla 9. <i>Perspectiva docente sobre la sobrecarga de trabajo producto del abordaje de las NEE.</i>	64
Tabla 10. <i>Perspectiva docente sobre la sobrecarga de trabajo producto de la constante realización de informes.</i>	67
Tabla 11. <i>Perspectiva docente sobre la sobrecarga de trabajo producto de la cantidad de estudiantes por grupo.</i>	70
Tabla 12. <i>Síntomas experimentados por los docentes participantes producto de las situaciones de violencia.</i>	74

Abreviaturas o acrónimos

CBP-R	Cuestionario de Burnout del Profesorado
IESA	Inventario de Estresores Académicos
UNED	Universidad Estatal a Distancia
APSE	Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza
MEP	Ministerio de Educación Pública
OMS	Organización Mundial de la Salud
ED-6	Escala de Estrés Docente
PCTA	Patrones de Conducta Tipo A
NEE	Necesidades Educativas Especiales

Capítulo I

1. Introducción

En la actualidad, la estructura y calidad educativa se vuelve fundamental ante la formación de ciudadanos críticos comprometidos con la sociedad. En ese sentido, gran parte de esta función se encuentra a cargo de los profesionales de la pedagogía, quienes desempeñan un rol fundamental como orientador. Dichos actores de la educación, ante una labor tan compleja, se enfrentan diariamente a situaciones dentro del trabajo que en ocasiones pueden interferir en su desempeño profesional. Aunado a esto, el alto nivel de exigencia en el ámbito educativo al encontrarse con las diversas necesidades que tiene el estudiantado, el cumplimiento con tareas administrativas de la institución, la participación, coordinación de actividades extracurriculares y demás situaciones propias del contexto educativo pueden volverse una carga mayor que podría terminar afectando a la persona enseñante.

En la actualidad, la estructura y calidad de la educación se vuelve fundamental ante la formación de ciudadanos críticos comprometidos con la sociedad. En ese sentido, gran parte de esta función se encuentra a cargo de las personas docentes, quienes desempeñan un rol fundamental como guías del proceso educativo. A partir de los cambios de la sociedad actual, cumplir ese rol se torna cada vez más complejo, ya que son muchas las demandas a las que debe responder esa persona, como desarrollar las clases de su especialidad, dar contención y orientación a las problemáticas emocionales de los educandos, así como abordar a las Necesidades Educativas Especiales (NEE) del estudiantado.

El cumplimiento con tareas administrativas del centro educativo, la participación, coordinación de actividades extracurriculares y demás situaciones propias del contexto educativo, pueden desencadenar el síndrome de estar quemado en el trabajo o estrés laboral crónico. Éste es causado por la prolongada exposición al estrés provocado por factores laborales que acaba desembocando en un progresivo agotamiento físico y mental que deriva en la reducción del rendimiento (Lovo, 2020). Es decir, genera una afectación significativa

en la salud integral de la persona y el decaimiento en el ejercicio de sus funciones. Con respecto a lo anterior, Rodríguez *et al.* (2017) mencionan que actualmente se ha manifestado un número considerable de docentes que muestran molestia hacia la institución en la que laboran por diversos motivos, dentro de ellos se destacan las condiciones laborales, la sobrecarga y la presión a la que están expuestos diariamente, trayendo como resultado la aparición de estrés, crisis psicológicas y falta de motivación, problema que incide directamente en la calidad educativa, pues genera en la persona enseñante un desinterés por las situaciones que atraviesa el estudiantado, ausentismo laboral, actitudes negativas hacia sus colegas y demás sujetos que laboran en el centro educativo y una serie de problemas a nivel personal, obstaculizando el buen desempeño de sus servicios profesionales.

Por esta razón, es necesario realizar investigaciones en el ámbito laboral del sector educativo, que permitan conocer el estado en el que se encuentran los profesionales en la enseñanza, de tal forma que la información recabada permita realizar actividades orientadas a la compensación de las carencias detectadas.

1.1. Antecedentes

A continuación, se presentan una serie de investigaciones tanto internacionales como nacionales relacionados con el síndrome del trabajador quemado, desgaste profesional también conocido como Síndrome del Burnout.

1.1.1. Antecedentes Internacionales

En primera instancia, en España, Edú-Valsania *et al.* (2022) elaboraron una recopilación bibliográfica con el objetivo de analizar cómo se produce el Burnout y sus diferentes dimensiones; cuáles son sus antecedentes y consecuencias, qué herramientas permiten su evaluación y cómo se puede intervenir tanto a nivel organizacional e individual. El principal hallazgo del estudio fue que el Burnout es actualmente una creciente preocupación para los individuos, las organizaciones y la sociedad, además propusieron que se debe estudiar cada aspecto concreto en la actualidad mediante una visión crítica, para las futuras líneas de investigación sobre el tema.

Seguidamente, en Sevilla, España, Gallardo *et al.* (2019) realizaron un estudio, donde el objetivo fue analizar el nivel de Burnout que mostraba el personal docente, tanto a nivel general como teniendo en cuenta las variables categóricas establecidas en función de la edad, los años de experiencia, el tipo de centro educativo y el nivel de enseñanza que imparten. La muestra estuvo constituida por 1890 docentes, a quienes les aplicaron el Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R). Entre los principales hallazgos se resaltó que el 88% de los docentes obtuvieron un nivel medio del síndrome, siendo el agotamiento emocional la dimensión predominante, concluyendo que las variables de años de experiencia docente, edad, el tipo de centro educativo y el nivel de enseñanza impartida se encuentran directamente relacionadas con el nivel de padecimiento del síndrome.

Bajo la misma línea, en Ecuador, Rivera *et al.* (2018) llevaron a cabo una investigación, con el objetivo de describir el Síndrome de Burnout, en el que se midió la prevalencia de la

despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal. Se contó con una muestra de 159 personas docentes, la técnica empleada para la recolección de los datos fue la aplicación de una encuesta y un cuestionario. Dentro de sus hallazgos se resalta que el 88% sufre de estrés laboral, y un 67% presentó Burnout, evidenciando que las personas profesionales de educación que participaron de la investigación presentaron estado de depresión, baja autoestima, presión laboral e insatisfacción con el reconocimiento de sus labores. Se concluye que el profesorado es altamente vulnerable a desarrollar el síndrome, de ahí la imperativa necesidad de dar soporte a este gremio profesional y de esta manera evitar la aparición de dicha afectación.

Posteriormente en este mismo país, Vinuesa *et al.* (2020) realizaron un estudio, con el objetivo de analizar la presencia del síndrome en 29 profesores y su relación con diversos aspectos psicosociales. Para la recopilación de los datos se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) de acuerdo con este, el 24% padecían el síndrome. Respecto a las dimensiones, la realización personal fue la que presentó mayor afectación en los enseñantes. En cuanto a las variables psicosociales más influyentes en altos niveles de Burnout, se destacó la población con edades entre los 25 a 35 años, siendo el género masculino el más afectado. Concluyen que la dimensión de despersonalización tuvo una diferencia estadísticamente significativa respecto al estado civil y campo profesional.

Además, en Chile, Leria y Salgado (2018) analizaron los niveles del Síndrome del Burnout, la percepción de calidad de vida profesional en función de los estilos de personalidad, variables sociodemográficas y sociolaborales. Se contó con la colaboración de 212 personas profesionales de la educación, la técnica utilizada fue la aplicación de test. El estudio estableció una relación entre el estilo de personalidad y el padecimiento estudiado, concluyendo que las personas docentes con mayores niveles de Burnout fueron las que presentaron una personalidad insegura, extraversión y neuroticismo.

De forma semejante, en México Torres (2018) analizó la relación entre las competencias socioemocionales y las creencias de autoeficacia como posibles desencadenantes del Burnout, a partir de la aplicación de 3 cuestionarios diferentes a 549 docentes para la

medición de dichas competencias. El estudio resaltó la presencia de educadores con bajos niveles de empatía y autonomía emocional, una pobre autodeterminación, altos niveles de despersonalización, además de docentes medianamente satisfechos con su labor. El autor concluye que las competencias socioemocionales son un factor altamente significativo ante la vulnerabilidad de padecer el síndrome.

De igual manera en México, García *et al.* (2017) realizaron un estudio cuyo objetivo fue identificar los factores que provocan el estrés docente y cómo estos repercuten en el desempeño académico del estudiante. En el mismo, se aplicó un test a 30 docentes y 100 educandos. Se identificaron seis causas que provocan altos niveles de estrés, entre los cuales se destaca el trabajo burocrático, la falta de motivación por parte de los discentes, exceso de carga laboral, programas de estudio ambiguos, falta de tiempo para la atención individualizada al estudiantado y escasez de recursos. No obstante, las personas estudiantes indicaron recibir poca atención por parte del profesorado, consideraron que del 60% al 40% de los enseñantes se encontraban con altos niveles de estrés, también recibieron regaños innecesarios y clases aburridas. A partir de lo anterior, los autores determinaron que el estrés docente provoca una serie de situaciones que afecta de manera significativa el rendimiento académico del estudiantado.

Por su parte, en Noruega, Skaalvik y Skaalvik (2017) elaboraron una investigación con el propósito de analizar cuatro estresores potenciales en el entorno escolar relacionados con la dimensión del agotamiento docente, en la cual, participaron 1145 personas docentes. Esta indagación logró relacionar todos aquellos estresores potenciales que estaban significativamente vinculados con las dimensiones del síndrome, de las cuales, el agotamiento emocional fue la más afectada. Los autores concluyeron que la sobrecarga laboral y la presión del tiempo fueron los principales influyentes.

En esa misma línea en Perú, Jacome y Jacome (2017) generaron una investigación bibliográfica en la que tomaron en cuenta aspectos organizacionales, donde su principal objetivo fue determinar la relación existente entre el desgaste profesional y las variables que explican la calidad de vida en el trabajo. A partir de los hallazgos los autores recomendaron

generar planes de detección temprana, ya que en caso de no hacerlo podría provocar consecuencias negativas en el entorno laboral.

En ese mismo contexto, en Perú Arquero *et al.* (2021) indagaron sobre la relación funcional entre el clima laboral y el Síndrome de Burnout en educadores universitarios. En el estudio contribuyeron una muestra de 206 personas profesionales de la educación. A partir de los resultados establecieron la relación entre el clima laboral y su efecto sobre las variables referentes al comportamiento organizacional y procesos psicológicos tal y como lo es el Burnout. Concluyen que el clima laboral se encuentra directamente vinculado con el síndrome.

Al igual que los autores anteriores en Australia, Carroll *et al.* (2022) efectuaron un estudio con el propósito de conocer cómo experimentan los docentes el estrés relacionado con diferentes características del trabajo. La muestra correspondió a un total de 749 personas docentes. La recolección de datos se efectuó mediante un cuestionario a través de diferentes plataformas tecnológicas. Los resultados arrojaron que más de la mitad de las personas encuestadas calificaron su trabajo como extremadamente estresante e incluso consideraron en algún momento dejar su puesto de trabajo debido al estrés relacionado con variables como, ubicación geográfica, sobrecarga de trabajo, manejo de emociones, entre otras. Se concluyó que la percepción del estrés, agotamiento y sobrecarga de trabajo agobian a muchos docentes, influyendo en el desarrollo del síndrome. Finalmente, los autores resaltaron la importancia de dar un abordaje en cuanto al manejo correcto del estrés laboral.

Por otra parte, a raíz de los cambios organizacionales en el marco de la pandemia por COVID-19, en Argentina Chemisquy *et al.* (2020) realizaron una investigación para evaluar la percepción de estresores docentes en el contexto de aislamiento social, mediante una escala de corte instrumental. Para esta indagación participaron 674 personas docentes. El estudio demostró que los principales estresores estuvieron vinculados con el uso de tecnologías, aspectos pedagógicos relacionados con la educación a distancia, ocuparse simultáneamente del trabajo y de las tareas del hogar, recibir un mayor número de requerimientos y exigencias por parte de los superiores y trabajar sin un horario ordenado, predeterminado o diferente al

que cumplían habitualmente. Los autores concluyeron que la escala propuesta es adecuada para medir y cuantificar las variables psicológicas resultando ser útil para continuar con el estudio de este síndrome en tanto se prolongue la educación remota.

Por su parte, Pérez y Robinet (2020) llevaron a cabo una investigación, la cual tuvo como objetivo general analizar los niveles de estrés en las personas docentes, producidos por la pandemia COVID-19. El estudio se realizó mediante una revisión de artículos científicos. A partir de los cuales se identificó que algunos de los principales factores que provocaron el aumento de estrés durante el año 2020 fueron la adaptación al uso de nuevas tecnologías, la sobrecarga laboral y el temor al contagio del virus. Se concluyó que, ante la crisis de la pandemia, el contexto laboral influye en gran medida en los niveles de estrés, generando sentimientos de frustración e incompetencia.

Bajo las mismas condiciones, en Canadá Sokal *et al.* (2020) se plantearon como objetivo determinar el nivel de agotamiento, la eficacia de las personas docentes y la percepción de apoyo administrativo al comienzo de la emergencia sanitaria producto del COVID-19. La muestra estuvo constituida por 1626 personas docentes, a quienes se les aplicaron encuestas y entrevistas. A partir de dichos instrumentos determinaron que, durante los primeros meses de pandemia, las personas docentes presentaron altos niveles de agotamiento y cinismo, además, manifestaron que el sector administrativo de las instituciones no brindaba el apoyo necesario ante la emergencia vivida. Se concluyó que los niveles de estrés percibidos por parte de estos profesionales exceden su capacidad de afrontamiento.

Bajo la misma temática, en España Hernández *et al.* (2021) propusieron como objetivo determinar las afectaciones asociadas con el ejercicio laboral durante el periodo de aislamiento, mediante la aplicación de un test. Dicho instrumento reveló que las afectaciones más significativas fueron los conflictos laborales y familiares, el aumento en la carga laboral, el escaso o nulo apoyo institucional y falta de competencias digitales. Las conclusiones demostraron que las afectaciones personales, en particular, el exceso de carga laboral estuvo determinada principalmente por el cambio de modalidad presencial a virtual.

En cuanto a la prevención del síndrome, se resalta el estudio realizado en Ecuador por Pazos (2021) donde su objetivo fue proponer un adecuado modelo de gestión educativa para la prevención del síndrome en educadores, con el fin de abordar la problemática del sector docente debido al estrés laboral. El estudio se llevó a cabo con una muestra de 24 personas docentes, a los cuales se les aplicó una serie de encuestas, sobre el modelo de gestión educativo, así como la presencia del Burnout. Los resultados arrojaron que el 63% de las personas docentes indicaron que la gestión educativa es regular y un 67% presentaba un desgaste profesional alto. El autor concluye que actualmente en el contexto educativo, las personas docentes se encuentran más vulnerables al padecimiento de dicho síndrome, debido a las altas exigencias por parte de la administración educativa y el cambio de modalidad de enseñanza.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

A continuación, se presentan algunas investigaciones en torno al Burnout en el contexto costarricense.

En el 2015 Barraza y León llevaron a cabo un estudio comparativo entre estudiantes de educación de nacionalidad mexicana y costarricense, con el fin de determinar los estresores más frecuentes relacionados con variables sociodemográficas, de género y edad. La muestra estuvo constituida por 73 estudiantes de la Universidad Pedagógica de Durango y 80 de la Universidad Nacional de Costa Rica. Dicha investigación se concretó a partir de la aplicación de un cuestionario de Inventario de Estresores Académicos (IESA) en ambas universidades. Los factores estresantes más destacados que tuvieron en común fueron: la sobrecarga de tareas y trabajos escolares, la realización de exámenes, la forma en la que se evaluaba, la limitación del tiempo para realizar las asignaciones, entre otros. A partir de lo anteriormente mencionado, lograron concluir que no existe una diferencia significativa en los estresores analizados en ambas universidades.

Posteriormente, Ramírez *et al.* (2019) plantearon un estudio en el que compararon los niveles de Burnout, actividad física y somatización, en docentes de diferentes modalidades de

colegios. Para realizar el estudio contaron con una muestra de 94 personas docentes del sistema de educación pública, a los cuales se les aplicaron 3 cuestionarios, obteniendo como resultados que, a mayor tendencia de Burnout, mayor somatización, concluyendo que la presencia de la somatización puede provocar una afectación en la capacidad y rendimiento de las personas docentes.

Asimismo, en el 2020 Trejos valoró si las personas encargadas de la cátedra y de programas, de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), estaban padeciendo o mostrando algunos de los síntomas del síndrome del trabajador quemado. Para lograr dicho objetivo se aplicó un cuestionario a 122 funcionarios de la institución. Entre los resultados más importantes se encontró que el factor que generó mayor tensión fue la limitación de infraestructura, falta de capacitaciones y recursos tecnológicos limitados. Llegaron a la conclusión de que es necesario continuar realizando este tipo de investigaciones, donde se busque mejorar la calidad educativa.

Además, Portillo *et al.* (2021) analizaron la carga laboral que representa para el personal docente afiliado a la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) la implementación del currículo bajo una educación combinada durante el primer semestre del 2021, donde a partir de un cuestionario participaron 1824 personas docentes, de los cuales un 66.8% de educadores de secundaria sufren de agotamiento profesional. Concluyeron que el Ministerio de Educación Pública (MEP) no ha tomado como prioridad asegurar el bienestar de las personas educadoras.

Finalmente, Retana *et al.* (2022) analizaron el afrontamiento emocional de las personas educadoras que laboraban en el cantón central de Alajuela. Para lograr lo anterior, se aplicó una encuesta en línea, adoptando el instrumento Escala de estrés docente (ED-6), a 131 educadores de escuelas públicas. Los participantes demostraron estar conscientes sobre aquellos elementos estresantes debido a la naturaleza de su profesión, manifestando tener deficiencias con respecto al afrontamiento de emociones a nivel personal. Concluyeron que la educación emocional es una asignatura pendiente en la formación docente y gestión educativa en Costa Rica.

1.2. Justificación

La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce que disfrutar de buena salud, es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano (OMS, 2017). Esta resulta ser vulnerada cuando la persona trabajadora se encuentra expuesta a riesgos psicosociales dentro del contexto laboral de manera prolongada. En esa línea, Sandín *et al.* (2015) resaltan que las personas profesionales en el campo de la docencia han demostrado ser una de las más afectadas. Lo descrito antes se evidencia en múltiples investigaciones realizadas tanto a nivel nacional como internacional en el campo de la docencia, en las que se muestra cómo el desgaste en la salud repercute en el rendimiento laboral, altos niveles de incapacidad, jubilación anticipada, abandono de la profesión, entre otros. Esto por cuanto la docencia es una de las profesiones que siempre está sujeta a cambios curriculares, debe responder a demandas sociales, es poco valorada en relación con otras profesiones y siempre está sujeta al juicio de otras personas.

Estas y otras situaciones a la postre pueden tener consecuencias no sólo en el desempeño laboral de la persona docente, sino también en las relaciones interpersonales y en su salud integral. Uno de los padecimientos que puede afectar a este gremio es el Síndrome de Burnout, el cual es una manifestación de estrés laboral crónico, que se puede ver reflejada en una pérdida de entusiasmo, creatividad y menos simpatía hacia las personas estudiantes. Puede también sentirse fácilmente frustrado por los problemas ocurridos en el aula o por la falta de progreso del estudiantado, desarrollando un gran distanciamiento con relación a éstos. Asimismo, sentimientos de hostilidad hacia las personas administradoras, familiares y hacia el estudiantado; en general puede conducir a conductas de desprecio por su profesión y hasta deseos de dejarla (Almeida-Freire *et al.*, 2015).

En esa línea Otero *et al.* (2011) mencionan que:

“Aunque el abandono de la docencia como consecuencia del Burnout pueda resultarnos extraño en nuestro entorno cultural, en otros países (Francia, Alemania, Suecia, Inglaterra) ha provocado el fenómeno de “aulas sin profesores”, circunstancia

que debería suponer una invitación a la reflexión acerca de qué es lo que está pasando con los enseñantes y, en definitiva, a encauzar los esfuerzos para evitar que estas situaciones se produzcan” (p.177).

Todas estas situaciones que pueden presentar las personas docentes tienden a afectar al estudiantado, trayendo como consecuencia, la falta de interés por las clases impartidas, ausentismo y actitudes negativas, entre otras. En general pueden ser una limitante en el proceso educativo. En el contexto nacional como se resaltó en los antecedentes, hay pocas investigaciones que aborden este padecimiento por parte de los entes responsables de la educación. Como lo mencionan Portillo *et al.* (2021) se le debe dar mayor relevancia al bienestar de las personas profesionales de la educación. A pesar de que los alcances de este síndrome a nivel educativo pueden ser amplios, se evidenció escasez de investigaciones a nivel de secundaria y aún más en enseñanza de las ciencias.

Como se indicó, el desgaste laboral se ha convertido en una problemática social, ya que no solo puede afectar la salud integral de la persona docente, sino que también podría repercutir en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Edu-Valsania, 2022). Esto por cuanto la sociedad actual demanda del proceso educativo una constante renovación, para responder a los diferentes avances de índole científico y tecnológico, en ese sentido el profesional de enseñanza de las ciencias es uno de los que debe contribuir a formar esa cultura científica (León y Zuñiga, 2019). Es por esto que resulta relevante realizar este tipo de estudios adaptados al contexto social y administrativo costarricense, sin asumir que las situaciones estresantes sean las mismas que las percibidas por diferentes poblaciones alrededor del mundo.

Por lo anterior, es ingente proponer investigaciones en torno a las necesidades laborales y sus posibles repercusiones en torno al Síndrome de Burnout de las personas docentes de ciencias en secundaria, esto por cuanto la persona docente de esta especialidad se debe desempeñar y tener dominio de cuatro áreas del saber: Física, Química, Biología y Pedagogía a diferencia de otras disciplinas en que sólo se abordan dos áreas del saber, pudiendo significar una carga adicional en comparación con las personas docentes de otras disciplinas.

Así mismo resulta relevante realizar investigaciones desde la perspectiva cualitativa que permita profundizar en el pensar y sentir de las personas afectadas por este síndrome, dado que la mayoría de las investigaciones se han desarrollado desde la perspectiva cuantitativa y por personas externas al proceso educativo. La presente investigación fue realizada por profesionales de la enseñanza de las ciencias con el objetivo de realizar un análisis más introspectivo del proceso y no solo demostrar mediante el uso de la estadística la prevalencia del síndrome, sino conocer más a profundidad a partir de métodos y técnicas contextualizadas a la labor docente las causas, efectos y el contexto de dicho síndrome en estos profesionales; de tal forma que se propongan una serie de alternativas para el manejo del estrés prolongado.

Por lo que la presente investigación resulta ser de gran relevancia, ya que no solo contribuye a llenar un vacío de conocimiento, sino también les otorgará a las personas docentes, herramientas para sobrellevar y hacer frente a las situaciones adversas y que son potencialmente desgastadoras. La salud mental es fundamental para el bienestar biopsicosocial del ser humano, por tanto, priorizar la misma en la persona docente de ciencias no solo produce bienestar integral, sino que repercute directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la persona discente. Por lo anterior, esta investigación tiene como finalidad investigar los desencadenantes del contexto laboral que pueden generar mayor vulnerabilidad de padecer el desgaste profesional en las personas docentes de ciencias, para así generar estrategias de prevención que protejan la salud mental de los docentes.

1.3. Planteamiento del problema a investigar

En los últimos años, debido a las altas demandas sociales, el Síndrome de Burnout se ha convertido en una problemática mundial, pues tal y como lo menciona Hernández (2021) este síndrome ha provocado un incremento significativo en conflictos laborales y familiares. Esta problemática ha sido abordada en diversos países de Latinoamérica, donde el sector educativo se ha visto directamente afectado por diferentes condiciones laborales que le generan a las personas docentes estrés prolongado, García *et al.* (2017) mencionan que en México se identificaron algunos de estos estresores entre los cuales destacan la burocracia laboral, exceso de trabajo y escasez de recursos.

Sin embargo, a nivel nacional esta es una temática poco estudiada, generando así un vacío de conocimiento con respecto a las situaciones que desencadenan el padecimiento del síndrome, lo cual evidencia la necesidad de continuar realizando investigaciones, donde se busque mejorar la salud docente y como consecuencia, la calidad educativa (Trejos, 2020). Además, dicha problemática ha sido poco estudiada por la organización competente (MEP) ya que no ha realizado investigaciones de impacto acerca del estrés laboral y carga de los docentes (Asociación Nacional de Educadores y Educadoras, 2021). Por las razones anteriormente indicadas, se propuso la siguiente interrogante ¿Cómo el contexto laboral puede afectar a los docentes de ciencias de secundaria de cinco instituciones de las provincias de Heredia y Alajuela a padecer el Síndrome de Burnout?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar los factores desencadenantes del contexto laboral que pueden generar mayor vulnerabilidad de padecer el Síndrome de Burnout en los docentes de ciencias, con el fin de que se propongan estrategias de prevención.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Describir los desencadenantes del contexto laboral, que pueden influir en el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de ciencias.
2. Identificar los síntomas asociados a las situaciones del contexto laboral que pueden generar mayor vulnerabilidad de padecer el Síndrome de Burnout en los docentes de ciencias, secundaria.
3. Diseñar estrategias que permitan prevenir el Síndrome de Burnout en el contexto laboral de docentes de ciencias de secundaria.

Capítulo II

2. Marco Teórico

El goce de una buena salud resulta ser fundamental para el correcto desarrollo de actividades cotidianas a lo largo de la vida. Para la OMS (2014) “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.1). Los seres humanos, se enfrentan diariamente a ciertas situaciones que pueden alterar el estado de salud, tal como lo es el caso del estrés, el cual, se ha vuelto uno de los problemas de salud más graves y preocupantes en la actualidad (Velásquez, 2021). A continuación, se presenta el desarrollo de los conceptos considerados relevantes para el correcto abordaje de la temática a investigar y de esta manera tener una mejor comprensión del mismo.

2.1. Estrés

En el presente apartado se le prestará especial atención al estrés que se encuentra estrechamente relacionado con el contexto laboral. Sin embargo, se mostrarán algunos de los diversos esfuerzos realizados por investigadores a lo largo del tiempo para la correcta delimitación de este concepto. Tal y como lo menciona Otero *et al.* (2011) la palabra “estrés” ha sido utilizada desde el siglo XVIII por parte de Hocke, un físico de la época quien utilizó dicha expresión para explicar los términos de dureza, tensión y aflicción en el estudio de la dinámica de la fuerza en los puentes, los cuales, eran estudiados con el objetivo de investigar la forma en que se debían diseñar de manera que lograran soportar y resistir cargas pesadas externas minimizando la probabilidad de un derrumbamiento.

A partir de estos conceptos utilizados por el científico, se destacan tres de ellos que resultan ser de gran relevancia ante el tema a desarrollar. Uno de ellos es la carga o fuerza externa, el proceso dinámico para hacer resistencia a esta fuerza externa y la posterior deformación de la estructura como consecuencia de una sobrecarga y estrés que no pueden ser soportados.

Este concepto abrió camino firme a futuros investigadores para sentar las bases del concepto del estrés.

2.2. Definiciones del estrés

Una de las primeras investigaciones del estrés fue realizada por Selye (1936) basándose en experimentos con ratas donde se dedicó a observar la reacción de estos roedores ante la exposición de diversos estresores, obteniendo que indistintamente del tipo de estresor al que se les expusiera, en su gran mayoría, sus respuestas ante dichos estímulos eran similares. Selye etiqueta dichos comportamientos como un proceso de adaptación, el cual comprende tres fases fundamentales. La primera corresponde al estado de alarma, donde el individuo prepara su organismo para lograr afrontar la amenaza a la que está siendo expuesto, posteriormente, establece la fase de resistencia, en donde surgen esfuerzos por contrarrestar al máximo la amenaza, y por último, la fase de agotamiento, la cual aparecerá si hay un fracaso en la fase de resistencia y como consecuencia de ello, el estresor se vuelve inmanejable y crónico, lo cual, lleva al individuo a ser vulnerable en mayor medida ante el padecimiento de enfermedades.

Continuando con algunas definiciones propuestas por otros investigadores, se destaca el aporte de Chrousos y Gold (1992), quienes exponen que se puede definir el estrés como un estado de amenaza hacia la homeostasis ante una perturbación en la misma, dándose como consecuencia una serie de respuestas fisiológicas y del comportamiento con el fin de restablecer el balance homeostático. Así mismo, Lazarus (2000) expone que el estrés presenta una relación directa entre el individuo y el entorno en el que se desenvuelve, siendo este percibido como una amenaza ante su disponibilidad de recursos y que representa un peligro hacia su bienestar.

2.3. Eustrés y Distrés

Dentro del contexto del diario vivir y ante las agitadas jornadas laborales que exige la sociedad en la actualidad, usualmente se hace alusión al término estrés como una experiencia negativa, no obstante, el estrés en su naturaleza misma no es destructivo. Tal y como lo menciona Gallego *et al.* (2018) el estrés se puede categorizar como estrés “bueno” o “positivo” eustrés y el estrés “malo” o “negativo” distrés, los cuales aparecerán según una respuesta adecuada o inadecuada a un factor estresor. Para Cruz (2018) el eustrés, se define como una respuesta adaptativa y fuente de bienestar, provocando que el individuo se esfuerce para afrontar la situación, experimentado una serie de emociones placenteras, sin embargo, el distrés es lo contrario, ya que este se define como una respuesta errónea de adaptación, a partir del estrés crónico o prolongado, el cual da paso al origen de una serie de enfermedades y trastornos, teniendo como consecuencia principal un desequilibrio fisiológico y psicológico.

2.4. Importancia de prevenir el estrés

El estrés prolongado puede traer como consecuencia múltiples repercusiones tanto a nivel individual como a nivel colectivo, dicha patología suele ser manifestada a través de problemas como ansiedad, depresión, cansancio crónico, ausentismo, deserción laboral, malas relaciones interpersonales, insatisfacción con el desempeño laboral, uso inapropiado de sustancias como alcohol, drogas, ansiolíticos, enfermedades gastrointestinales, conflictos laborales, violencia e incluso la muerte (Badilla *et al.*, 2018).

Dado lo anterior, Garrido (2014) resalta la importancia de la prevención y control de los niveles de estrés, con el fin de evitar la aparición de problemas graves de salud como los mencionados anteriormente, este autor expone además, la necesidad de la implementación de prácticas relacionadas con la actividad física y la salud que contribuyan a la prevención o al manejo del mismo, creando hábitos saludables, tales como, incrementar la actividad física, una alimentación balanceada, llevar a cabo ejercicios de meditación, establecer un correcto equilibrio entre el tiempo dedicado al ocio o entretenimiento y al tiempo destinado a laborar,

mantener adecuados ciclos de sueño, entre otras estrategias que contribuyen a mitigar estas afecciones e incentivar a la realización de un plan de acción que le permita al individuo gozar de una vida saludable.

Cabe recalcar, que el estrés tiene un impacto directo en nuestro cuerpo a corto plazo, el cual, es requerido para enfrentar situaciones de amenaza o riesgo mediante la descarga de energía y cierto grado de alerta, en cambio, el estrés prolongado tensiona el cuerpo perjudicialmente reduciendo la productividad, afectando la salud y dando paso a síntomas de cansancio, esta situación puede afectar tanto a nivel individual como laboral (Rosales, 2014).

2.5. Burnout

El Síndrome del Burnout ha sido definido por diferentes autores a través del tiempo. Uno de los autores que lo ha abordado es Freudenberg en el año 1974 el cual, lo define como fallar, desgastarse o agotarse al tener demandas excesivas de energía, fuerza o recursos. Posteriormente Maslach *et al.* (1997) lo definen como un síndrome psicológico de desánimo emocional, despersonalización y logro personal reducido (Figura 1) con aumento en los sentimientos de agotamiento emocional, que pueden padecer las personas cuando trabajan con otras personas agotando sus recursos emocionales.

La aparición de sentimientos relacionados con el dolor es característico del padecimiento del Síndrome de Burnout. Los primeros síntomas en manifestarse son la falta de energía y la sensación de agotamiento, seguidamente, la indiferencia, la tristeza y despersonalización. Finalmente, aparece la indisposición por las tareas a realizar, además, la persona se vuelve irritante, proyectando su irritabilidad hacia todos los que lo rodean. Dicho síndrome no solo afecta psicológicamente al individuo, sino que también puede presentar somatización, esto sucede cuando la tensión aumenta y esta se manifiesta a través de dolencias físicas (Bambula y Gómez, 2016).

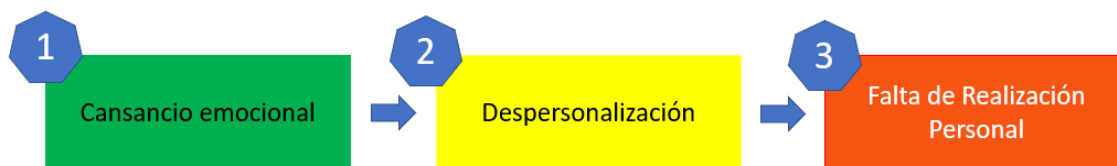


Figura 1. Etapas de la aparición de las dimensiones del síndrome del trabajador quemado.

Fuente: Elaboración propia, a partir de Maslach *et al.* (1997).

2.6. Dimensiones del Burnout

Respecto a las tres dimensiones del síndrome del profesional quemado, Otero *et al.* (2011) las contextualiza en el ámbito docente, tal y como se expone a continuación:

2.6.1. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional es un elemento fundamental para el desarrollo del síndrome, este hace referencia al sentimiento de estar emocionalmente agotado debido al constante contacto con las personas a las que hay que atender (las personas estudiantes). Es una situación en la que el profesorado siente que no puede ofrecer más de sí mismo en el ámbito afectivo, debido al agotamiento de energía y de recursos emocionales. Este componente a menudo conlleva manifestaciones físicas y psíquicas o una combinación de ambas, caracterizándose por un descenso de energía debido a la sobrecarga laboral.

2.6.2. Despersonalización

La despersonalización se define como el desarrollo de sentimientos, actitudes de cinismo, respuestas frías y negativas hacia las personas a quienes se les presta los servicios, alejándose

emocionalmente de aquello que consideran que les provoca daño. En este contexto, el profesorado se muestra insensible, irritado y en ocasiones llegan a culpabilizar al estudiantado de sus problemas, provocando que se dé un trato inadecuado hacia esta población. Esta dimensión surge como una estrategia de afrontamiento ante el prolongado agotamiento emocional experimentado por jornadas laborales extenuantes.

2.6.3. Falta de realización personal

El reducido logro personal se refiere a la tendencia de autoevaluarse negativamente, la aparición de sentimientos de incompetencia, y falta de logros, lo cual, lleva a una repercusión en el nivel de eficacia percibida en la realización del trabajo e incluso en las relaciones que se establecen con los otros. El profesional muestra sentimientos de fracaso y una marcada insatisfacción con los frutos de su trabajo diario. El desarrollo de esta dimensión puede provocar que el profesorado se cuestione sobre su vocación considerando cambiar de profesión.

2.7. Niveles del Burnout

Existen diversas formas de manifestación del síndrome que pueden ser consideradas como signos de alarma. Con respecto a la severidad de dichas manifestaciones Hidalgo y Saborío (2015) los clasifican en cuatro niveles:

2.7.1. Nivel leve (Físico)

Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.

2.7.2. Nivel moderado (Emocionales)

Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.

2.7.3. Nivel grave (Sociales)

Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.

2.7.4. Nivel extremo (Psicológicos)

Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

2.8. Desarrollo del Burnout en Costa Rica

De acuerdo con Delgado (2019) en Costa Rica se había pasado por alto este padecimiento como una enfermedad laboral, debido a que a nivel nacional es tomado como parte del hostigamiento en el trabajo. De acuerdo con la sala constitucional, en estos casos se debía determinar la existencia del hostigamiento o actitudes de los superiores que perjudicarán a la persona trabajadora, ya que no es cualquier situación o circunstancia laboral la que puede ser precursora de una enfermedad producida a causa del entorno organizacional, por lo que si se encontraba en condiciones libres de hostigamiento, el trabajo no se consideraba como un factor que incidiera en el padecimiento de patologías como el Síndrome de Burnout.

Como consecuencia de las situaciones anteriormente mencionadas, la Asamblea Mundial de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 2019 acordó adoptar la décimo primera revisión sobre la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y

Problemas de Salud Relacionados, en la cual se incluyó el Síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado, ubicando la patología como una enfermedad relacionada con el ámbito laboral, cuya entrada en vigor se fijó para el primero de enero del 2022 (OMS, 2019).

2.9. El Burnout y los docentes

Los primeros investigadores en indagar a fondo el estrés laboral en las personas docentes y sus componentes fueron Kyriacou y Sutcliffe (1978). Estos autores introducen el término de estrés docente definiéndolo como una experiencia de emociones negativas tales como frustración, ansiedad, ira y depresión que tienen su origen en el quehacer laboral señalando que el estrés del profesorado se basará tanto en la percepción de las demandas del trabajo, como la manera en que estos intentan afrontarlas. La prevalencia de estos sentimientos impide que el profesorado se sienta pleno en su labor académica diaria, así como también en el desarrollo de sus relaciones interpersonales con la comunidad del centro educativo y creando como consecuencia ambientes desagradables para el profesional y las personas que lo rodean (García *et al.*, 2017).

2.10. Vulnerabilidad de las personas docentes

Resulta de vital importancia tener en cuenta el cómo son vividas o valoradas las situaciones estresantes por los profesionales en educación, pues tal y como lo mencionan Otero *et al.* (2011) “Los estresores potenciales vinculados al mundo laboral de la enseñanza se convertirán en estresores reales si son percibidos como una amenaza para la autoestima del docente” (p.71). Bajo esta premisa, Esteras *et al.* (2015) exponen que la vulnerabilidad a padecer el síndrome parece tener una relación con los profesionales que ofrecen un servicio cuyos destinatarios son las personas tal y como ocurre en docentes, psicopedagogos y los orientadores. Ya que la profesión docente no se centra solo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sino que las interacciones entre docentes y discentes, requiere involucrarse personal y emocionalmente.

Cabe destacar que las personas docentes al enfrentarse a la organización educacional y cargas laborales que demandan esfuerzos a nivel cognitivo y emocional resultan ser una población expuesta a los riesgos psicosociales, a causa de situaciones como la falta de apoyo social, la exigencia y poca colaboración por parte de padres de familia, culpabilización al docente sobre el proceso educativo del estudiantado, tareas administrativas, excesiva burocracia, dificultad de incorporar planeamientos innovadores y sobrecarga laboral. Todos estos factores pueden generar en los profesionales un alto grado de insatisfacción, donde las expectativas del profesional distan de la realidad del trabajo, volviéndose un gremio vulnerable ante el padecimiento del síndrome, y consiguientemente incidir en la calidad de la enseñanza (Tabares-Díaz *et al.*, 2020).

2.11. Estresores como desencadenantes del síndrome en profesionales

De acuerdo con Blasco (2016), los desencadenantes son todas aquellas circunstancias que facilitan la aparición de ciertas conductas. De igual forma, estar expuesto a los desencadenantes de manera prolongada podría hacer que la conducta problemática aumente en intensidad o frecuencia. Los desencadenantes del Síndrome de Burnout se centran en el ámbito laboral, siendo estos un conjunto de situaciones psicosociales que provocan una estimulación negativa en el individuo durante la jornada laboral. La respuesta a los estresores dependerá de la intensidad de estos y de la reacción que pueda llegar a generar el individuo, se deben tomar en cuenta factores como, las condiciones laborales, sociodemográficas y las características individuales (Fernández-Martínez *et al.*, 2020). Dichos desencadenantes se pueden clasificar en tres grupos, los cuales son: personal, laboral y social, tal y como se muestran a continuación.

2.11.1. Personal

Las características individuales, no deberían ser consideradas como un desencadenante, sin embargo, tienen que ser tomadas en cuenta para evaluar la presencia del mismo, es decir, es un factor de riesgo, no es una causa directa del síndrome, ya que las características y los procesos individuales proporcionan a las personas perfiles de resistencia o vulnerabilidad

ante determinados entornos y diversas fuentes de estrés, los cuales capacitan al individuo para que desarrolle conductas activas o respuestas reactivas (Ortega *et al.*, 2014). Las complejas interacciones entre las características individuales de una persona y el Síndrome de Burnout aún se encuentran en estudio, sin embargo, se sabe que este puede llegar a intensificar ciertas características de la personalidad (Llanque, 2014).

Bajo esta premisa Otero *et al.* (2011) indican que existen factores relacionados con la personalidad que vuelven más “vulnerables” a los sujetos ante situaciones consideradas como estresantes. Estos mismos autores mencionan que diversos investigadores se han dado la tarea de estudiar acerca de los denominados “Patrones de Conducta Tipo A” (PCTA). Por lo general los individuos que poseen PCTA presentan conductas de impaciencia, agresividad, hostilidad y competencia. Así mismo, se caracteriza por la irritabilidad, compromiso excesivo en el trabajo, deseo de logro y lucha por el éxito. Normalmente, estas conductas provocan que la persona posea escasas o nulas habilidades de resistencia ante el estrés (Pereyra *et al.*, 2014). Todas estas características mencionadas, podrían abrir el camino al estrés, de tal manera que, en caso de que el individuo presente PCTA, podría tener una probabilidad mayor de experimentar altos niveles de estrés y sufrir las consecuencias físicas, mentales y emocionales que este conlleva.

2.11.2. Social

De acuerdo con Sánchez-Narváez (2020), cuando se habla del Síndrome de Burnout se debe tomar en cuenta el contexto interpersonal del trabajo, ya que no solo incluyen las relaciones con los usuarios, sino también con colegas y supervisores. Es probable que los procesos sociales, estén relacionados con el desarrollo del Burnout. En relación con el ámbito educativo, algunas de las personas docentes no logran integrarse de forma adecuada a la institución, por lo cual, viven constantemente estresados por dicha situación, esto podría suceder a causa de su disperso horario laboral impidiéndole a las personas educadoras entablar relaciones sociales entre ellos, evidenciado que el centro educativo no propicia una buena interacción social. Además, es importante mencionar factores que se encuentran fuera del entorno laboral como, por ejemplo, los comentarios de la sociedad, familia y otros actores

que opinan de forma negativa sobre la labor docente, desmotivando al educador y por consiguiente, aumentando los niveles de estrés en la persona, propiciando el incremento de estresores en otras áreas (El-Sahili, 2015).

2.11.3. Laboral

Todos aquellos aspectos que estén relacionados con el contexto laboral juegan un papel importante en el desarrollo del Síndrome de Burnout y en las consecuencias que se podrían generar a partir del padecimiento del mismo. Esto debido a que el contexto donde se desempeñan las personas en su rol profesional se convierte para muchos de ellos en una fuente constante de estrés, es decir, todas aquellas condiciones relacionadas con el contexto laboral, que podrían tener un efecto perjudicial en las personas, haciendo referencia a un estresor laboral. Algunos de los posibles estresores relacionados con el ambiente físico en el que se labora son: el ruido, la iluminación, las condiciones higiénicas, las condiciones de infraestructura, la disponibilidad y disposición de equipo tecnológico, entre otros (Otero *et al.*, 2011). Existen otros factores que pueden ser estresantes, algunos de los más frecuentes se pueden observar en la siguiente tabla.

Tabla 1. *Estresores del contexto laboral en docentes.*

Estresores del contexto laboral en Docentes	
Componentes del contexto laboral	Elementos
Situaciones del contexto sociocultural	<ol style="list-style-type: none"> 1.El vandalismo, la violencia y la drogadicción en las instalaciones del centro 2.Contexto sociocultural del centro educativo 3.Disciplina y apoyo de padres 4. Valoración social de la profesión
Aspectos del centro educativo	<ol style="list-style-type: none"> 1.Clima laboral 2. Aspectos estructurales de la institución
Sobrecarga laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1.Ambigüedad de rol 2.Multiplicidad de roles 3.Trabajo en tiempo libre 4. Burocracia e informes administrativos 5.Cantidad de estudiantes por clase 6.Atención a las Necesidades Educativas Especiales

Nota: Elaboración propia, a partir de Otero., Mariño., Castro., Pardiñas., Mirón., y Ponte. (2011).

En Costa Rica los funcionarios de la educación se han visto afectados debido a diferentes factores, como por ejemplo, la falta de colaboración e interés por parte de los padres de familia y las relaciones difíciles entre profesores. Estas situaciones le podrían demandar a las personas docentes un conjunto de tareas que conducen en muchas ocasiones a que el individuo se enfrente a jornadas laborales más largas, generando cierto grado de estrés en los mismos. Más de 60 mil docentes a nivel nacional, viven situaciones de sobrecarga y estrés laboral (O’neal, 2010).

2.12. Consecuencias y efectos sobre la salud

Tal y como lo mencionan Garita y Herrera (2019), “el Síndrome de Burnout, hace referencia al constante cansancio emocional, despersonalización, el cual provoca que a pesar de los

esfuerzos no se llegue a una realización personal plena, por lo tanto, la persona se ve en la necesidad de ser tratada por un especialista” (p.24). Esto conlleva a un deterioro en la salud física y emocional de las personas que lo padecen. Las consecuencias que ocasiona el Síndrome del Burnout en los profesionales de la educación son múltiples, afectando no solo a la persona docente, sino también a la institución educativa en la que se labora.

El profesional en docencia, en condiciones de estrés laboral manifiesta síntomas psicológicos, fisiológicos y conductuales. Dentro de los síntomas físicos se destacan la fatiga como principal componente, problemas cardíacos, dolor de espalda, diabetes, artritis reumatoide, dolores de cabeza, trastornos en el sistema inmune, problemas gastrointestinales, entre otros. Así mismo dentro de las alteraciones conductuales, se encuentran los desequilibrios alimentarios, abuso de sustancias como medicamentos, drogas, alcohol, conductas violentas y ausentismo en el trabajo. Dentro de las manifestaciones psicológicas o emocionales destacan la baja autoestima, ansiedad, depresión, miedo, irritabilidad, frustración, desmotivación, sentimiento de inferioridad, entre otras (Alvites-Huamaní, 2019).

Estas manifestaciones pueden resultar en un agotamiento total, lo que se conoce como Burnout, de lo anterior resulta imprescindible resaltar que, como consecuencia de este, surge una disminución en la calidad o productividad del trabajo, por lo que resulta de vital importancia destacar que, en caso de no tratar dicha patología a tiempo, esta puede derivar en una situación de incapacidad o deserción laboral y en el peor de los casos, la muerte (García *et al.*, 2017).

2.13. Proceso del aprendizaje de las ciencias

Con respecto al proceso del aprendizaje de las ciencias, los docentes de esta área, diariamente se enfrentan a largas jornadas laborales en las que realizan un gran esfuerzo cognitivo con el fin de transmitir conocimiento a sus estudiantes. Estos profesionales de la educación dedican gran parte de su tiempo en actividades como preparación de clases, investigación, tareas administrativas y demás, cumpliendo con las exigencias de la institución y del currículo

educativo, los procesos de formación y capacitación obligatoria (Rodríguez-Martínez *et al.*, 2018).

Las situaciones anteriormente expuestas podrían generar en los educadores altos niveles de estrés, con posibilidades de presentar síntomas del Síndrome de Burnout, como consecuencia de esto, los procesos pedagógicos del docente se ven afectados negativamente, lo cual repercute directamente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, limitando el desarrollo de habilidades para el aprendizaje significativo de los estudiantes y la construcción de conocimientos (Martínez *et al.*, 2017).

El Síndrome de Burnout no solo afecta al individuo que lo padece, sino que a su vez, estas repercuten en la empresa, institución u organización en la que el afectado labora. Las consecuencias de dicha patología se traducen como la disminución de la calidad del servicio brindado y menor productividad (López, 2017). Con respecto a las organizaciones educativas, la presencia del síndrome en docentes repercute directamente en la institución, ya que este provoca deshumanización y disminución en la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, afectando directamente el rendimiento académico del estudiantado (León, 2011).

Capítulo III

3. Marco Metodológico

La investigación es un proceso que tiene como propósito generar conocimiento a través de la resolución del problema el cual, viene expresado tanto en la pregunta como en los objetivos de la investigación, por lo que a partir de estos, las personas investigadoras deben tomar una serie de decisiones para enfocar el problema de investigación y buscar soluciones a este (Azüero, 2018). Para diseñar una metodología clara y concisa, de acuerdo con los objetivos previamente establecidos, se debe de tomar en cuenta el planteamiento del problema y la perspectiva teórica, ya que ambos juegan un papel determinante respecto a las decisiones que constituyen la estrategia teórico-metodológica del estudio (Mata, 2019). En el presente apartado se propone la metodología empleada en la indagación de los distintos desencadenantes del contexto laboral, que pueden influir en el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de ciencias.

3.1. Paradigma

Esta investigación se llevó a cabo bajo un paradigma naturalista, el cual González *et al.* (2021) lo definen como aquel que busca los hechos o causas de fenómenos sociales partiendo de la importancia de aspectos significativos de las interacciones entre dos o más personas en el contexto de una determinada agrupación de individuos, centrándose en el estudio de los significados de las acciones humanas, relacionadas con las necesidades de un determinado grupo (Baena, 2017). En este caso se analizaron los factores desencadenantes del contexto laboral que pueden generar mayor vulnerabilidad de padecer el Síndrome de Burnout en los docentes de ciencias de secundaria, esto por cuanto el proceso educativo es un acto social.

3.2. Enfoque

El estudio mixto se desarrolla bajo dos enfoques, sin embargo, uno de ellos prevalecerá dominante, pero siempre manteniendo un componente del otro enfoque (Hernández *et al.*, 2018). Para la presente investigación se utilizó el enfoque cualitativo dominante, dado que se trabajó con componentes del quehacer docente que son propiamente cualitativos, como son las situaciones estresantes del contexto laboral que podrían influir en el padecimiento del Burnout, tomando en cuenta la percepción individual de cada uno de los enseñantes. Así mismo, se utilizaron algunos elementos de corte cuantitativo específicamente en la presentación de algunos datos, dado que se hizo uso de elementos de la estadística básica.

3.3. Diseño de investigación

En lo que respecta al diseño de investigación, esta respondió al tipo de estudio fenomenológico, ya que se pretendía comprender las experiencias subjetivas de las personas docentes en relación con el proceso de enseñanza y aprendizaje y cómo esto puede conllevar al síndrome del trabajador quemado. De acuerdo con Fuster (2019), la investigación de carácter fenomenológico se fundamenta en el estudio de las experiencias de vida, con respecto a un suceso desde la perspectiva del sujeto.

Así mismo Hernández *et al.* (2018) mencionan que el propósito principal de dicho diseño es descubrir los elementos en común de una determinada situación experimentada por una población en concreto, explorando, descubriendo y comprendiendo tales vivencias, intentando encontrar sentido a los fenómenos de acuerdo con los significados que los participantes les otorguen, por lo que el estudio realizado, se ajusta satisfactoriamente a este diseño de investigación, ya que se estudió un fenómeno basado en la experiencia y análisis de la comunidad docente con respecto a los desencadenantes del contexto laboral que pueden incidir en el padecimiento del Síndrome de Burnout.

3.4. Categoría y subcategorías de análisis

De acuerdo con Padilla-Canales *et al.* (2016), las categorías de análisis de un estudio permiten comprender los ejes que guían la investigación y de esa forma tener una visión sistemática del mismo. Bajo esta misma línea, para la presente investigación se proponen como categorías de análisis las siguientes:

3.4.1. Desencadenantes del contexto laboral

Todos aquellos aspectos que estén relacionados con el contexto laboral juegan un papel importante en el desarrollo del Síndrome de Burnout y en las consecuencias que se podrían generar a partir del padecimiento del mismo. Esto se debe a que el contexto donde se desempeñan las personas en su rol profesional se convierte para muchos de ellos en una fuente constante de estrés, es decir, todas aquellas condiciones relacionadas con el contexto laboral, que podrían tener un efecto perjudicial en las personas, haciendo referencia a un estresor laboral (Otero *et al.*, 2011). A continuación, se presentan las subcategorías de análisis con sus respectivos indicadores (Tabla 2).

3.4.1.1. Situaciones del contexto sociocultural

Se definen como aquellas situaciones o circunstancias que desencadenan ciertas conductas en las personas estudiantes, ya que la conducta humana no se define sólo de manera biológica, sino que también influye el entorno social en el que se desarrolle el individuo y con los distintos grupos con el que este se relaciona (Díaz *et al.*, 2012). Algunas de las conductas que se podrían generar en las personas estudiantes producto de su contexto sociocultural son: el vandalismo, la violencia, drogadicción, problemas de disciplina y la falta de apoyo de padres.

Por otra parte, la valoración social de la profesión se encuentra estrechamente relacionada con el contexto sociocultural, ya que la percepción pública de una ocupación o la “categoría” a la que una profesión es clasificada tomando en cuenta el reconocimiento que el público le

atribuye a una determinada ocupación. Además, en lo que respecta a la profesión docente, la percepción que la sociedad tiene del estatus de su profesión resulta ser una gran influencia en la probabilidad de contar con profesores efectivos, satisfechos en su desarrollo profesional y personal (Bellei y Valenzuela, 2013).

3.4.1.2. Aspectos del centro educativo.

Estos aspectos prestan especial atención al clima laboral y a todas aquellas actividades, tareas deseadas, así como también funciones para lograr los objetivos planteados conjuntamente con la resolución de disputas, problemas que enfrenta cada departamento. Además, establece una estructura de roles en la cual se determinan las actividades requeridas para lograr un objetivo específico, delegando a una persona encargada de cumplirlos (Masaquiza-Jerez *et al.*, 2020).

Dentro de ellos se contemplan también los aspectos estructurales de una institución, el cual se refiere al conjunto de instalaciones y servicios que permiten el funcionamiento de una institución educativa, así como el desarrollo de las actividades cotidianas en las mismas. Por lo general estos deben cumplir ciertos requisitos de calidad, con el objetivo de ofrecer un ambiente físico óptimo, así como el equipo e inmobiliario para el desarrollo del aprendizaje (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, 2014).

3.4.1.3. Sobrecarga laboral

La sobrecarga laboral es definida como el número excesivo de tareas o actividades que recaen sobre la persona trabajadora (Mejía y Murga, 2019). Respecto a esto, Malander (2016) menciona que la sobrecarga laboral genera un problema actitudinal en la persona docente, el cual se ve reflejado en la casi ausencia de recursos didácticos y la disminución en la calidad del proceso de enseñanza. Algunas de las situaciones del contexto laboral que son consideradas como un factor de sobrecarga para la persona docente son: la ambigüedad de rol, multiplicidad de roles, trabajo en tiempo libre, burocracia e informes administrativos,

cantidad de estudiantes por clase, atención a las necesidades especiales, cambios curriculares, entre otros.

Tabla 2. Descripción de cada una de las subcategorías a valorar.

Categoría	Subcategoría	Indicadores
Desencadenantes del contexto laboral.	Situaciones del contexto sociocultural del estudiantado.	El vandalismo, la violencia y la drogadicción en las instalaciones del centro, contexto sociocultural del centro educativo, disciplina, apoyo de padres y valoración social de la profesión.
	Aspectos del centro educativo.	Clima laboral y aspectos estructurales de la institución.
	Sobrecarga laboral.	Ambigüedad de rol, multiplicidad de roles, trabajo en tiempo libre, burocracia e informes administrativos, cantidad de estudiantes por clase, atención a las necesidades especiales y cambios curriculares.

Fuente: Modificado de Otero., Mariño., Castro., Pardiñas., Mirón., y Ponte (2011).

3.4.2. Síntomas del Burnout

El Síndrome del Burnout ha sido definido por diferentes investigadores a través del tiempo. Uno de los autores que lo ha abordado es Freudenberger, quien en el año 1974 define el Burnout como fallar, desgastarse o agotarse al tener demandas excesivas de energía, fuerza o recursos. Posteriormente Maslach *et al.* (1997) lo definen como un síndrome psicológico de desánimo emocional, despersonalización y logro personal reducido con aumento en los sentimientos de agotamiento emocional, que pueden padecer las personas cuando trabajan con otros individuos sobrepasando sus recursos emocionales. La aparición de síntomas relacionados con la fatiga, cansancio, irritabilidad, dolores en diversas partes del cuerpo característicos del padecimiento del Síndrome de Burnout. Los primeros síntomas en manifestarse son la falta de energía y la sensación de agotamiento, seguidamente, la indiferencia, la tristeza y despersonalización, finalmente, aparece la indisposición por las

tareas a realizar, además, la persona se vuelve irritante, proyectando su irritabilidad hacia todas las personas que lo rodean.

Dicho síndrome no solo afecta psicológicamente al individuo, sino que también se puede presentar somatización, esto sucede cuando la tensión aumenta y esta se manifiesta a través de dolencias físicas (Bambula y Gómez, 2016). Existen diversas formas de manifestación del síndrome que pueden ser consideradas como signos de alarma.

A continuación, se presenta como subcategoría de análisis los síntomas asociados al Síndrome de Burnout (Tabla 3), los cuales Hidalgo y Saborío (2015) los clasifican en cuatro niveles:

3.4.2.1. Nivel leve (síntomas físicos)

Normalmente los primeros síntomas que aparecen producto del estrés prolongado se relacionan con dolencias físicas (somatización) como, por ejemplo: dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales y en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.

3.4.2.2. Nivel moderado (síntomas emocionales)

Como nivel moderado comienzan a aparecer síntomas de índole emocional tales como: irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional y vacío emocional.

3.4.2.3. Nivel grave (síntomas sociales)

En ocasiones el Síndrome de Burnout se manifiesta por medio de conductas que atentan contra el entorno social del individuo que lo padece, siendo consideradas como un nivel grave

de padecimiento, estas pueden manifestarse a través de actitudes como, apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas y poco liderazgo.

3.4.2.4. Nivel extremo (síntomas psicológicos)

En el caso de ignorar las señales anteriormente mencionadas en los niveles inferiores, se corre el riesgo de padecer un nivel extremo de este síndrome, en la que aparecen afectaciones de índole psicológicas tales como desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización (trato inadecuado a las personas que se les presta el servicio), pensamientos negativos (pueden provocar afectaciones personales o a terceros), desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

Tabla 3. Descripción de cada uno de los síntomas por niveles a valorar y sus respectivas subcategorías.

Categoría	Subcategoría	Indicadores
Nivel de Burnout	Nivel leve	Físico: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
	Nivel moderado	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
	Nivel grave	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
	Nivel extremo	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

Nota: Elaboración propia, 2022.

3.5. Fuentes de información

La principal fuente de información en dicha investigación fue la humana, donde las personas docentes de ciencias de algunos colegios de la dirección regional de Heredia y Alajuela brindaron una visión general sobre las situaciones estresantes de su contexto laboral. Se trabajó con aquellas que mostraron su anuencia a colaborar.

3.6. Objetos de estudio

Para la investigación, el objeto de estudio correspondió a aquellos factores desencadenantes del contexto laboral que pueden generar mayor vulnerabilidad de padecer el Síndrome de Burnout en los docentes de ciencias, secundaria.

3.7. Participantes

Por tratarse de una investigación cualitativa dominante, se invitó a participar a un total de 14 docentes de ciencias (Tabla 4) quienes de manera voluntaria definieron su anuencia a colaborar. Los participantes fueron suficientes para responder al objeto de estudio, pero no tantos que impida el análisis en profundidad que amerita una investigación cualitativa, ya que no se pretendía generalizar los datos (Hernández *et al.*, 2018). De tal modo que independientemente de la cantidad de personas, sí se tienen claros los criterios, esta será representativa (Mena, 2017). Por lo antes descrito, la muestra del presente estudio fue de tipo no probabilística voluntaria, ya que los individuos se propusieron como participantes y respondieron a una invitación de manera contributiva (Hernández *et al.*, 2018).

Tabla 4. *Cantidad de personas docentes participantes por provincia.*

Provincia	Centros educativos	Cantidad de docentes
Heredia	2	7
Alajuela	3	7
Total	5	14

Nota: Elaboración Propia, 2022.

3.8. Instrumentos o técnicas de recolección de información

Para indagar diversos aspectos de dicho síndrome, usualmente se hace uso de tests estandarizados de corte cuantitativo, tal y como lo es el MBI y CBP-R, sin embargo, en la presente investigación, al tener un enfoque más cualitativo, se buscó conocer a profundidad la percepción de las personas docentes acerca de su contexto laboral. Por lo anteriormente expuesto, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, la entrevista y la observación semiestructurada, adaptadas a la realidad educativa costarricense a partir de la elaboración propia, los cuales se describen a continuación (Anexo 1 matriz instrumental).

3.8.1. Cuestionario

El cuestionario es considerado por Fábregues *et al.* (2016) como un instrumento o técnica que recoge información de forma organizada, con respecto a los indicadores de las categorías implicadas en el objetivo de la investigación. Algunas de las ventajas es que alcanza a un mayor número de encuestados, permite guardar el anonimato, elimina la presencia del investigador, permite absoluta libertad de expresión y podría ser contestado al mismo tiempo por muchos interrogados (Pozzo *et al.*, 2018).

En la presente investigación, dicho instrumento se utilizó para identificar los factores del contexto laboral que puedan determinar el Burnout y los síntomas del Síndrome de Burnout experimentado en las personas docentes. Se consideró un cuestionario estructurado,

constituido por un total de 13 preguntas cerradas (Anexo 2) dirigidas al personal docente del área de ciencias de cinco instituciones educativas, en el cual se les solicitó que seleccionaran las situaciones propias de su labor que consideraban estresantes, además de indicar los síntomas que éstos le generaban (tanto a nivel físico, emocional, social y psicológico, o bien, pueden indicar si este no les afecta en lo absoluto).

3.8.2. Entrevista semiestructurada

La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos, se define como una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar (Torruco-García *et al.*, 2013). Cabe destacar que una de las ventajas es que logra obtener información relevante, permitiendo realizar un análisis profundo en cuanto a la subjetividad de las experiencias humanas (García, 2019). Se optó por una entrevista semiestructurada que se orientó sobre las categorías de análisis, pero que también permitió profundizar a partir de las respuestas dadas por las personas docentes de ciencias.

En este caso la misma estuvo constituida por un total de 11 preguntas, que se propusieron con el objetivo de conocer la opinión de las personas docentes sobre su diario vivir en el proceso educativo, específicamente sobre los desencadenantes del contexto laboral (dinámica de aula, sobrecarga de trabajo, percepción social de la profesión, entre otros) y los posibles síntomas de Burnout (Anexo 3).

3.8.3. Observación semiestructurada

La observación se define como aquel instrumento de investigación que ayuda a ampliar el conocimiento sobre una determinada situación, dicha técnica no sólo implica prestar atención a lo que se percibe, sino registrar, valorar y analizar para cumplir con el objetivo de la investigación (Zorrilla, 2021).

Una de las ventajas es que indaga sobre el acontecimiento en el momento en que este se está produciendo, además, es muy difícil que se produzca una distorsión de los datos debido a la manera en que se recopilan, permite captar situaciones complejas con mayor facilidad y naturalidad (Heinemann, 2016). Uno de los tipos de las observaciones es la semiestructurada no participativa, en la cual el espectador percibe lo que sucede y registra los hechos, sin interactuar o intervenir con los sujetos objeto de la investigación (Rodríguez, 2019).

En el caso particular de la observación semiestructurada, esta tuvo como fin describir los desencadenantes del contexto laboral observables que podrían influir en el nivel del Síndrome de Burnout en las personas docentes. Para ejecutar esta técnica se elaboró un registro de desempeño con siete elementos o acciones referentes a estresores laborales tales como las situaciones de contexto sociocultural del estudiantado (vandalismo, violencia y drogadicción en las instalaciones del centro, el contexto sociocultural del centro educativo y disciplina), el clima organizacional en la institución (docente- estudiante /docente- docente/ docente- administración), rol del docente (ambigüedad de rol, multiplicidad de roles, tareas extracurriculares), y dinámica de clase (conflictos, cantidad de estudiantes, entre otros) (Anexo 4).

3.9. Consideraciones éticas

Con respecto a las consideraciones éticas, se invitaron a los docentes de ciencias a participar del estudio por realizar de manera voluntaria, solicitando el debido consentimiento, aclarando que los datos recolectados serán manejados de manera confidencial con el fin de resguardar la integridad y anonimato de las instituciones y las personas docentes participantes. En el caso particular de la entrevista se les solicitó a los participantes su autorización para grabar con audio la conversación.

3.10. Criterio de validación

Como parte del proceso de validez y confiabilidad de la presente investigación, los instrumentos elaborados se enviaron a validar por tres especialistas, cuya formación les permitió tener un amplio conocimiento respecto al objeto de estudio, tales como currículum educativo, psicopedagogía y psicología con énfasis en el comportamiento humano, de ellos un licenciado y dos doctores. Para ello, se utilizó una matriz de valoración (Anexo 6, 7 y 8) en la que se contemplaron los siguientes criterios.

- Categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma.
- Número de ítems del instrumento.
- Redacción de los ítems.
- Formato y distribución de los ítems.
- Orden lógico.
- Coherencia interna.

Las observaciones se consideraron para la mejora de los instrumentos propuestos.

3.11. Análisis y descripción de datos

El análisis realizado fue de forma descriptiva, donde por medio de las categorías antes especificadas se pretende investigar los desencadenantes del contexto laboral que pueden generar mayor vulnerabilidad de padecer el Síndrome de Burnout en los docentes de ciencias, para generar estrategias de prevención. Los diferentes instrumentos resultaron ser de gran utilidad para extraer información relevante. Siendo utilizados como medio de contraste entre las opiniones emitidas por los diferentes sujetos participantes y la realidad del contexto laboral docente.

Para el caso del cuestionario, la información suministrada se organizó por categorías a partir de tablas y gráficos apoyándose de la estadística básica descriptiva. En la entrevista y la observación, la organización de la información se sistematizó de acuerdo a las categorías de estudio. Posteriormente la información obtenida fue contrastada mediante el análisis descriptivo y validada mediante la triangulación, la cual, para Hernández *et al.* (2018) se utilizan diferentes fuentes y métodos de recolección de datos, como parte de las maneras de dar validez a la información recopilada, desde las posturas teóricas y desde los instrumentos y técnicas aplicados.

Capítulo IV

4. Resultados y discusión

En el siguiente apartado se presentan los resultados obtenidos de los diferentes instrumentos y técnicas utilizadas, así como el análisis y discusión, de acuerdo con las categorías y subcategorías planteadas en la presente investigación.

4.1. Desencadenantes del Síndrome del Burnout en docentes de ciencias

Es importante aclarar que los datos recabados en este estudio no son generalizables a toda la población docente, ya que solamente describen la percepción de las personas colaboradoras. Las personas docentes participantes mostraron verse afectadas en mayor medida por las diferentes situaciones del contexto laboral, como por ejemplo las situaciones de contexto sociocultural, aspectos administrativos, aspectos del centro educativo y sobrecarga laboral. A continuación, se detalla cada una de las subcategorías con el desarrollo de las mismas.

4.1.1. Situaciones del contexto sociocultural

El contexto sociocultural educativo, hace referencia a la heterogeneidad de la población estudiantil dada por las diferencias en las condiciones materiales de vida y el nivel cultural de las familias del estudiantado, relacionando lo educativo con el medio socioeconómico donde habitan los educandos (Colomé y Fernández, 2017). Estas diferencias en el ambiente en el que las personas estudiantes se desenvuelven podrían desencadenar ciertas conductas en los mismos, por ejemplo: el vandalismo, la violencia, la drogadicción, problemas de disciplina, apoyo de padres, entre otros.

En la presente investigación, las situaciones del contexto sociocultural que le generan mayor afectación a las personas profesionales de ciencias, en orden descendente son las conductas violentas del estudiantado, la falta de colaboración por parte de los padres o encargados

legales hacia las personas docentes, además de las situaciones relacionadas con la drogadicción tal y como se muestra en la Figura 2.



Figura 2. Situaciones del contexto sociocultural que afectan a las personas docentes de ciencias (n=14).

Nota: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a docentes de ciencias, 2022.

A continuación, se detalla cada una de las situaciones del contexto sociocultural referidas en la Figura 2.

Situaciones de violencia

La violencia en el contexto educativo hace referencia a toda aquella acción por parte de los integrantes de la institución educativa que implica situaciones de insultos, amenazas, apodos, robos, intimidación, lenguaje hostil, gestos inapropiados y el uso del cuerpo o de recursos tecnológicos, como las redes sociales (ciberbullying); las cuales dificultan las relaciones interpersonales y pedagógicas. Las acciones consideradas violentas pueden tornarse en un condicionante de la seguridad e integridad de las personas (Treviño-Ronzón, 2017). Con respecto a lo anterior, las personas participantes de la investigación afirmaron haber tenido que manejar algún acto violento durante su jornada laboral, tal y como se puede observar en

la Figura 2, específicamente 12 de las 14 personas encuestadas manifestaron sentirse afectadas producto de dichas situaciones dentro del aula.

Para ampliar lo antes expuesto, se muestran en la tabla 5 algunas de las posturas de las personas docentes en relación con el manejo de situaciones de violencia, es importante aclarar que para efectos de presentación de datos los nombres de las personas docentes se sustituyeron por letras.

Tabla 5. *Situaciones de violencia que aquejan a las personas docentes de ciencias.*

Docentes	Respuestas obtenidas
PV, AO, RA, SR, VA, CR, JA, GX, JSE, JSA, ES, SV	Se dan peleas entre estudiantes.
PV, AO, VA, JS, ES	Se dan situaciones de Bullying o cyberbullying.
AO, MH, RA, SR, JA, GX, JSE, JSA, ES, SV	Problemas de comportamiento, autolesiones, amenazas.

Nota: Elaboración propia a partir de la entrevista aplicada a docentes, 2022.

Tal como se muestra en la Tabla 5 las personas docentes encuestadas refirieron estar siendo afectadas por las situaciones de violencia, ya que estos cumplen un papel en el manejo y solución de problemas. Además, este tipo de situaciones implica la aplicación de todo un protocolo de acción por parte de las personas educadoras, lo cual aumenta sus labores o su carga de trabajo a corto y largo plazo. Estas situaciones incluso conseguirían generar la implicación en un proceso penal. Dichos procedimientos podrían ralentizar o paralizar el desarrollo de las lecciones, debido a la actuación inmediata de la persona docente ante la aplicación de protocolos, conllevando a mayores labores extracurriculares y hasta el atraso en las actividades de aula.

Para ejemplificar lo antes descrito, se extraen de la entrevista () algunas de las justificantes que dieron los docentes.

Últimamente se da mucho el Bullying por parte de los estudiantes hacia otros compañeros, donde se dan situaciones que se salen de control y por ende se sale de las manos de los docentes. Cuando se dan estas situaciones no puedo dejar al grupo solo, una vez lo dejé un momento y cuando regresé se estaban peleando. Se está intentando darles charlas para apaciguar este tipo de situaciones, pero no son muy efectivas (JSE, comunicación personal, 29 de agosto de 2022).

De igual manera, otras situaciones relacionadas con el contexto sociocultural que mencionaron los profesionales en docencia fueron los problemas de disciplina, y el Bullying. Estas situaciones fueron constatadas durante las visitas a las diferentes instituciones, dado que se observaron conductas violentas por parte del estudiantado dentro y fuera de las aulas, tales como: estudiantes que se daban de golpes en modo de juego, uso de vocabulario soez hacia la persona docente o hacia los compañeros de clase. Este tipo de comportamientos resultan ser preocupantes, pues en los últimos meses, las peleas entre estudiantes han mostrado un aumento significativo en los centros educativos. Respecto a esto, Ospino (2022) menciona que las denuncias por pleitos de estudiantes aumentaron un 50% con la presencialidad. Por lo tanto, las situaciones de violencia constituyeron un factor desencadenante del Síndrome de Burnout en los docentes de ciencias participantes de la investigación.

Valoración social de la profesión

Una de las profesiones que siempre está sujeta a la valoración social es la docencia, esto por cuanto existe una cierta influencia de la sociedad a la hora de comprender lo que es el prestigio profesional (Hernández, 2019). En este, 12 de los 14 docentes de ciencias participantes manifestaron sentirse afectados a causa de la poca valoración de la profesión (Figura 2).

Las personas docentes que colaboraron en la investigación refirieron que la sociedad tiene una perspectiva negativa hacia su profesión. Respecto a esto una de las personas docentes comentó lo siguiente: “no nos dan el valor que merecemos, nos tratan de vagos, eso me desmotiva, tampoco tengo apoyo familiar en ocasiones me dicen "que trabajó más feo el que tienes” (JSA, comunicación personal, 25 de agosto de 2022).

En función de lo anterior, las personas educadoras refirieron sentirse afectadas por la desvalorización que le da la sociedad a la profesión, ya que los profesionales se esfuerzan por brindar una formación educativa de calidad, sin tener el reconocimiento. Al contrario, las personas docentes comentaron que por lo general reciben comentarios negativos como “los profesores no hacen nada, son irresponsables y vagos”. Esta poca valoración social de la profesión docente resulta ser un factor desencadenante para algunas de las personas docentes participantes, sin embargo, se debe tomar en cuenta que depende del contexto sociocultural en el que se desarrolla el acto educativo.

Es importante tomar en cuenta que, la valoración de la profesión docente no es un hecho dado, no es una categoría que preexiste en el mundo, es un proceso con participación de cada docente y de toda la sociedad en conjunto, cuya base se encuentra en las experiencias individuales según la participación de los diversos sujetos del sistema educativo, ya sean otras personas docentes, personas estudiantes, directivos, padres de familia o encargados, entre otros. Es un fenómeno en el que influyen muchos factores, como por ejemplo la percepción que pueda tener la persona docente de sí mismo, la que tengan los estudiantes, egresados, padres de familia u otros actores de la comunidad educativa (Chavarría *et al.*, 2013), sin embargo, a partir de los datos recabados y los comentarios evidenciados, para los participantes de la presente investigación sí resultó ser un desencadenante.

Respaldo por parte de los padres, madres o encargados en relación con las problemáticas que aquejan a los educandos

La participación activa de los encargados mejora el desempeño de los docentes. Cuando los padres tienen una mejor comunicación con el profesorado, estos aprenden a valorar más el trabajo docente y los desafíos que ellos enfrentan, lo que hace que el profesional en educación se sienta apoyado (Delgado, 2019). En contraste, la mayoría de las personas entrevistadas indicaron no poseer apoyo de los padres, madres o encargados cuando se presentan problemáticas que aquejan a los educandos. En la Figura 2 se puede observar que específicamente 11 de los 14 encuestados manifestaron sentirse afectados al no contar con dicho soporte. Para resaltar lo expuesto, se muestran algunas de las justificantes que aportaron las personas docentes en la Tabla 6.

Tabla 6. *Perspectiva docente sobre el apoyo de padres, madres y encargados.*

Docentes	Respuestas obtenidas
PV, AO, MH, RA, SR, VA, CY, DB, JA, GX, JSE, JSA, SV	Los padres están ausentes, no responden a los llamados y alertas hechas por el docente.
PV, AO, RA, VA, CY, DB, JA, JSE, JSA, ES	Cuando se les expone a los padres las situaciones de sus hijos, estos se muestran a la defensiva.
PV, AO, RA, SR, VA, CY, DB, JA, GX, JSE, JSA, ES, SV	La falta de apoyo de padres interfiere negativamente en la labor docente.

Nota: Elaboración propia a partir de la entrevista aplicada a docentes de ciencias, 2022.

Los comentarios aportados por las personas docentes resaltan que la falta de apoyo por parte de los padres, madres y encargados interfiere en gran medida en la labor docente, tal y como lo expresó la informante RA “no, no hay apoyo por parte de los padres, esto interfiere en la labor docente, ni siquiera se les puede llamar la atención a los chicos, se reportan casos a los

hogares y los padres no aparecen, son padres ausentes y no firman nada (RA, comunicación personal, 23 de agosto de 2022).

Lo anterior evidencia que, para las personas participantes en ocasiones, la falta de apoyo por parte de los padres representa una sobrecarga laboral y emocional, ya que como algunos lo expresaron en las entrevistas, deben invertir tiempo significativo brindándole apoyo a las personas estudiantes en situaciones personales, siendo esto una labor propia de los padres y madres de familia. Vale resaltar que si bien, el profesional en educación puede "brindar apoyo y orientación a los padres y madres de familia en la formación de sus hijos e hijas" (artículo 3, código de ética profesional), este proceso se debe realizar con mucha ética y profesionalismo para evitar malas interpretaciones que pueden conllevar a situaciones disciplinarias.

Con respecto a lo anterior Delgado (2019) afirma que lamentablemente la participación de los encargados legales en el proceso educativo ha ido en declive desde el 2016, de acuerdo con datos de Blackboard. Este reporte indica que muchos padres creen que la comunicación entre ellos y los docentes es inefectiva, destacando que la participación activa de estos en el proceso educativo hace que las personas docentes perciban cambios importantes dentro de las aulas, como, por ejemplo, que haya un aumento en la motivación y el desempeño estudiantil y docente, mejoras en el comportamiento y carácter de los mismos. Esta colaboración entre docentes y padres de familias podría representar un progreso en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Por lo tanto, a partir de lo mencionado, se puede inferir que la falta de apoyo por parte de padres, madres y encargados se convierte en un factor desencadenante del Síndrome de Burnout para las personas docentes participantes.

Situaciones de drogadicción

Actualmente, en el campo de la educación se aborda la problemática del consumo y microtráfico de drogas como uno de los mayores retos que enfrenta el profesorado. La influencia de drogas en el ambiente escolar es un motivo de preocupación para la sociedad. Esto representa un desafío al que las personas docentes deben enfrentarse, pues el consumo de sustancias psicotrópicas tiene una estrecha relación con los altos índices de violencia y afectación en el desempeño estudiantil (Bayas *et al.*, 2018). En la Figura 2 se muestra que específicamente 5 de los 14 encuestados manifestaron sufrir afectaciones a causa de las situaciones de drogadicción en clase con las personas estudiantes.

Las personas encuestadas mencionaron que el consumo de drogas por parte del estudiantado dentro del centro educativo puede significar un desencadenante en el padecimiento del Síndrome de Burnout, ya que los docentes indicaron que estas situaciones afectan el manejo de la clase, pues al tener estudiantes que se encuentran bajo el efecto de sustancias psicoactivas, estos pueden interferir en el desarrollo de la clase mediante interrupciones o actitudes violentas hacia otros compañeros o docentes. Además, al aplicar el debido protocolo de actuación ante el hallazgo, tenencia, consumo y tráfico de drogas, representa una tarea extra para las personas docentes participantes, restándoles tiempo lectivo para dedicarse a la enseñanza.

Es importante resaltar que las personas participantes AO, SR, VM, DV, JSA y SV coincidieron en que este tipo de situaciones en cierto grado dependen del contexto sociocultural en el que se encuentre el centro educativo, donde explícitamente uno de ellos menciona “yo trabajo en 4 instituciones y en cada una la realidad es diferente, hay unas donde son muy aplicados, sin embargo, en una de ellas la población es muy compleja, hay mucho consumo de drogas, los estudiantes piden permiso para ir al baño y llegan oliendo a marihuana y no dejan dar la clase, es complicado (DB, comunicación personal, 11 de septiembre de 2022).

La realidad de cada institución educativa se puede ver condicionada por el contexto sociocultural en donde se encuentre el centro educativo, pudiendo convertirse esto en un factor desencadenante. Es importante mencionar que las situaciones referentes con la venta o consumo de drogas por parte de las personas estudiantes en los centros educativos, a largo plazo podrían afectar de manera significativa a los docentes, ya que al actuar como facilitadores del aprendizaje también son responsables de una orientación donde se fomente una mejor calidad de vida a la persona estudiante. El compromiso de ser educador no se limita únicamente a la aplicación de un programa de estudio, sino que va más allá de eso y se involucra con el desarrollo de la personalidad de los educandos (Rebolledo *et al.*, 2021).

En síntesis, por lo anteriormente expuesto, no se podría generalizar si las situaciones de drogadicción son o no una situación desencadenante, pues como se mencionó anteriormente es un fenómeno que depende del contexto sociocultural en el que se encuentre ubicado el centro educativo.

4.1.2. Aspectos del centro educativo

En el presente apartado se expone el análisis de resultados de la subcategoría aspectos del centro educativo, específicamente situaciones referentes a clima laboral y la infraestructura de las instituciones educativas. Además, se exponen algunas de las opiniones brindadas por las personas docentes participantes.

Los resultados en cuanto a la afectación del personal docente que colaboró en la presente investigación, relacionado con aspectos del centro educativo, se muestran a continuación en la Figura 3.

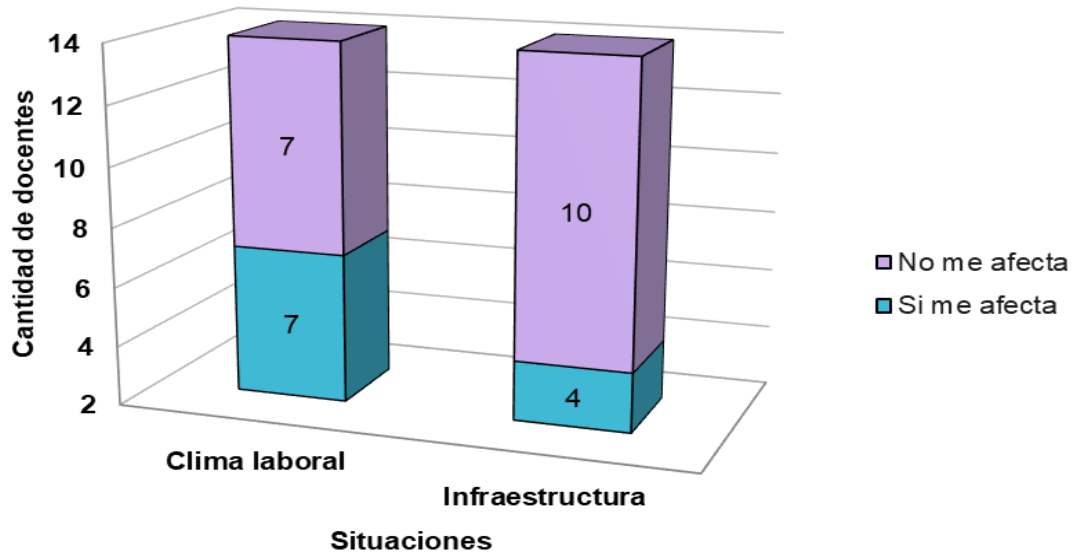


Figura 3. Situaciones relacionadas con los aspectos del centro educativo que afectan a las personas docentes de ciencias (n=14).

Nota: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a docentes de ciencias, 2022.

Clima laboral

El clima laboral tiene una relación directa con el padecimiento del Síndrome de Burnout, de tal manera que un saludable ambiente laboral reduce la aparición del mismo, especialmente en profesionales cuyo trabajo consiste en brindar servicios, tales como las labores de docencia, enfermería y medicina (Camasi-García, 2018). En cuanto al clima laboral, el 50% de las personas encuestadas refirió que les afecta. Algunas de las opiniones se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 7. *Perspectiva docente acerca del clima laboral del centro educativo en el que laboran.*

Docentes	Respuestas obtenidas
PV, AO, MH, RA, SR, CY, DV, JA, G18, JSE, JSA, ES	Es bueno, sin embargo, se dan algunas situaciones como, falta de comunicación, desacuerdos y conflictos entre docentes- docentes y administración- docentes
VA, SV	Es malo ya que hay conflictos frecuentes entre docentes, docente- administración y docente- estudiante.

Nota: Elaboración propia a partir de la entrevista aplicada a docentes de ciencias, 2022.

Tal y como se muestra, la mayoría califica el clima laboral como bueno, sin embargo, en ocasiones se dan situaciones como desacuerdos o malentendidos entre docente - docente o docente - administración, que en ocasiones les hace experimentar incomodidad, estrés o bien solicitar un traslado a otra institución e incluso desistir de su puesto de trabajo. Con respecto a esto, un educador expresó “mucho depende del director, en unos colegios en los que trabajo es hermoso, los estudiantes son educados, acatan instrucciones, en otra institución el ambiente es malo, la directora y los estudiantes son conflictivos, los docentes son rivales, es un clima tedioso. Estoy deseando que me den un traslado, ya que es un ambiente muy tenso, eso termina haciendo que los docentes quieran salir corriendo” (DB, comunicación personal, 11 de septiembre de 2022). Esto hace suponer que puede existir una relación entre el clima laboral y el padecimiento del Síndrome de Burnout.

Otro aspecto a considerar son las relaciones con el estudiantado. Estas pueden suponer un factor significativo en el bienestar docente, ya que este pasa la mayor parte de su tiempo interactuando con esta población en su labor como profesional. Una de las personas docentes colaboradoras expresó lo siguiente “el regreso a clases post pandemia, no sé por qué, los estudiantes vienen muy agresivos, y las leyes defienden solo al estudiante, se les ha dado demasiado poder y uno como docente debe tener mucho cuidado de cómo habla y que dice porque lo pueden denunciar por acoso, eso ha llevado a un clima docente-estudiante muy tenso” (JG, comunicación personal, 30 de agosto de 2022).

Tomando como referencia las diferentes vivencias de las personas colaboradoras, se puede decir que un clima laboral desfavorable puede conllevar al estrés laboral, que a su vez puede desencadenar procesos psicosomáticos relacionados con la salud mental y manifestaciones físicas llevando al padecimiento del Burnout (Bada-Quispe *et al.* 2020).

Por lo expuesto anteriormente, el clima laboral resultó ser un desencadenante del Síndrome del Burnout. Por ello, es importante procurar la prevalencia de buenas relaciones laborales entre docente-docente, docente-estudiante y docente-administración.

Infraestructura

Como lo expresa Barrantes (2021), la importancia de que un centro educativo mantenga una buena infraestructura está vinculada con un menor ausentismo del personal docente, un mayor nivel de permanencia en el sistema educativo por parte de las personas estudiantes y un mayor rendimiento académico, ya que la infraestructura y los servicios cumplen un rol motivacional y funcional. Relacionado con el estado de las edificaciones del centro educativo, 4 de los 14 docentes tal y como se muestra en la Figura 3 manifestaron sentirse afectados por esta situación, en la Tabla 8 se exponen algunos comentarios con relación a esto:

Tabla 8. *Perspectiva docente sobre la infraestructura del centro educativo en el que labora.*

Docentes	Respuestas obtenidas
JSE, MH	En general, el estado de la infraestructura de la institución se encuentra en mal estado.
AO, RA, SR, VA, CY, DV, JA, JSA, ES, PV, G18	La infraestructura de la institución es buena, pero carece de equipo y recursos didácticos.
MH, VA, CY, JA, JSE, JSA, ES, SV	La ubicación del aula genera afectación: ruido, iluminación, ventilación.

Nota: Elaboración propia a partir de la entrevista aplicada a docentes de ciencias, 2022.

Acorde con lo expuesto por las personas informantes de esta investigación, la infraestructura de los centros educativos donde laboran es buena. Postura que fue reafirmada en las observaciones realizadas, ya que cuatro de los cinco centros se encontraban en buenas condiciones. Esto se puede contrastar con la opinión de las personas docentes de ciencias, dado que la mayoría refirieron tener buenas condiciones de infraestructura. Dentro de los componentes a mejorar resaltados por las personas docentes, se encuentran la disponibilidad de recursos educativos en las instituciones, ya que aducen tener que utilizar los propios, “la infraestructura es buena, no interfiere en la labor docente, pero equipo no hay, esto interfiere en la labor, sólo hay un proyector para todos los profesores de la institución, eso nos obliga a comprar el propio” (RA, comunicación personal, 23 de agosto de 2022).

Los resultados obtenidos permiten señalar que para el presente estudio la infraestructura no resultó ser un desencadenante significativo, pues las instalaciones de los centros educativos en general se encuentran en buen estado o son relativamente nuevas. Sin embargo, Jiménez (2020) menciona que existe una relación directa entre la infraestructura educativa y la satisfacción laboral en docentes, asociando a la infraestructura con intereses académicos del estudiantado, un mejor clima institucional, ausentismo reducido, disminución en los problemas disciplinarios, motivación en los educadores, entre otros beneficios.

En cuanto a la disponibilidad de recursos, este sí podría representar un desencadenante, pues dificulta el acceso a herramientas para el desarrollo de lecciones, lo cual afirma Barreto *et al.* (2019), que la disponibilidad de recursos es uno de los principales factores estresantes para las personas docentes, ya que entorpece el desempeño de sus actividades y conlleva a desarrollar cierto grado de frustración.

Por lo tanto, a partir de lo expuesto, la infraestructura del centro educativo no resultó ser un desencadenante, más sin embargo, la disponibilidad de recursos educativos puede ser un factor importante en cuanto al padecimiento del síndrome.

4.1.3. Sobrecarga laboral

A continuación, en la Figura 4 se presentan los resultados obtenidos en relación con la sobrecarga laboral, de acuerdo con las posturas de las personas docentes de ciencias que colaboraron en la investigación:

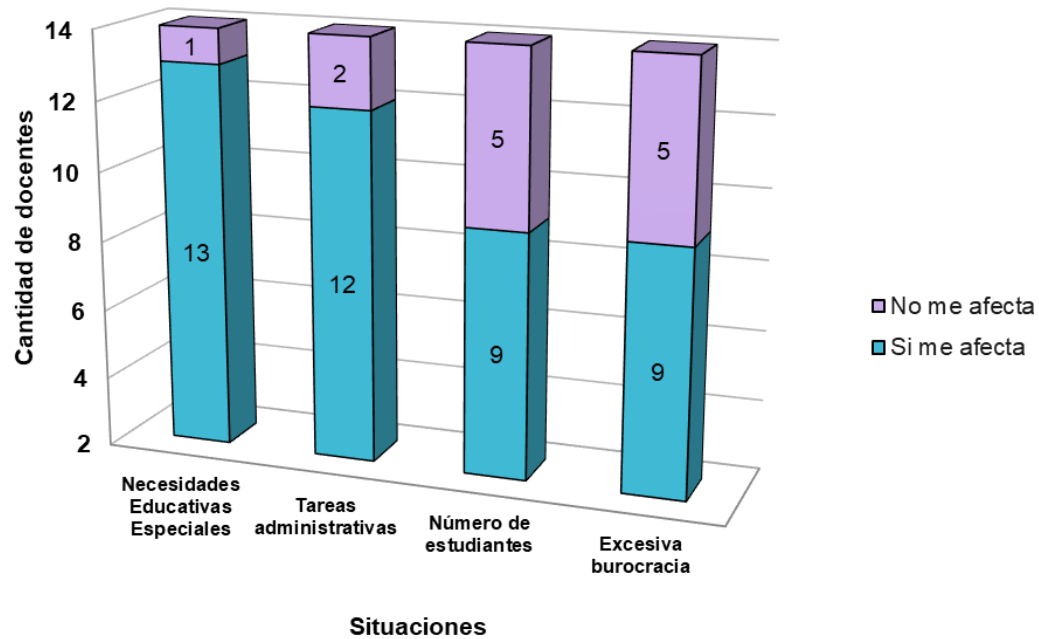


Figura 4. Situaciones asociadas a la sobrecarga laboral que pueden afectar a las personas docentes de ciencias (n=14).

Nota: Elaboración propia a partir del cuestionario aplicado a docentes, 2022.

De acuerdo con los datos presentados en la Figura 4, las situaciones de sobrecarga laboral que le generan mayor afectación a las personas profesionales de ciencias, en orden descendente son la burocracia y la realización de tareas administrativas, cantidad de estudiantes por aula y la atención a las Necesidades Educativas Especiales (NEE). A continuación, se detalla cada una de estas situaciones referidas.

Atención a las NEE

Una de las subcategorías de la sobrecarga laboral valoradas en este estudio es la atención a las NEE. Las cuales hacen referencia al ajuste de la oferta educativa que se realiza de acuerdo a las características y necesidades de cada persona estudiante con el objetivo de atender de manera exitosa las diferencias individuales de cada uno de estos. Estas adecuaciones curriculares son apoyos educativos que las personas docentes brindan a aquellos discentes que lo requieran. Estas se aplican a aquel que presente una necesidad educativa (MEP, 2019).

En torno a la atención de las NEE, las personas participantes de la investigación manifestaron que esta situación implica que deban dedicarle horas extra a la planificación y confección de material didáctico que responda a cada necesidad, adicional al que deben presentar para los otros estudiantes, por lo cual tener varios estudiantes que requieran de una NEE, implica mucho trabajo extra.

Esta postura como se muestra en la Figura 4, representa el sentir de la mayoría de las personas encuestadas, dado que 13 de ellas refirieron verse afectadas por la gran cantidad de horas extralaborales que les demanda el abordaje de las NEE. Para ejemplificar lo anterior en la Tabla 9, se extraen algunas de las opiniones de las personas docentes.

Tabla 9. *Perspectiva docente sobre la sobrecarga de trabajo producto del abordaje de las NEE.*

Docentes	Respuestas obtenidas
PV, RA, SR, CY, ES	Algunas de las adecuaciones están mal diagnosticadas desde la primaria.
PV, AO, RA, VA, CY, DB, JA, GX JSE, JSA, ES, SV	Representa una sobrecarga debido a la constante elaboración con anticipación de material especializado para abordar cada una de las NEE.
AO, RA, VA, DV, JA, JSE, JSA	Se necesita recibir apoyo de especialistas para poder abordar las NEE de una mejor manera.
PV, AO, SR, RA, VA, DB GX, JSE ES, SV	Requieren una atención más individualizada, esto es un reto por la cantidad de estudiantes que se tienen a cargo por grupo.

Nota: Elaboración propia a partir de la entrevista a docentes de ciencias, 2022.

De acuerdo con las personas docentes participantes, la atención a las NEE les representa trabajo adicional, ya que deben preparar material especializado para cubrir cada una de las necesidades de las personas estudiantes, además de emplear en ocasiones parte de su tiempo libre para brindarle clases adicionales o atención particular a los mismos dando un esfuerzo extra, lo cual podría ocasionar una sobrecarga laboral. Lo anterior se evidenció durante las observaciones a los centros educativos, ya que una persona docente al terminar la lección se quedó abarcando dudas durante el receso de un estudiante con NEE.

Otro de los componentes que exponen es el proceso de diagnóstico de las NEE desde la primaria, ya que las personas docentes refieren que algunos educandos en los procesos iniciales de educación presentan problemas de comportamiento o de aprendizaje traduciéndose en la asignación de una adecuación curricular, situaciones en la que quizás únicamente requerían de un mayor acompañamiento y no de una NEE como tal. Con respecto a esto, una persona mencionó “no todos los estudiantes que tienen una NEE las necesitan, en general están mal diagnosticadas desde las escuelas y en realidad eso recarga nuestro trabajo. Necesitan estar en grupos más pequeños, estos requieren una atención más individualizada y

en muchas ocasiones no se les puede brindar, ya que no solo se tiene a esos estudiantes. Además, necesitan un material más personalizado. Pienso que necesitamos el apoyo de un profesional en educación especial para que nos instruya, pues no somos profesionales en ese campo” (RA, comunicación personal, 23 de agosto de 2022).

En opinión de las personas docentes entrevistadas, brindar una adecuada atención a los educandos que cuentan con una NEE representa mucho trabajo extracurricular lo cual puede ser desgastante, tal y como lo expresa la siguiente persona docente “representa una carga más, ya que se debe invertir más tiempo para realizar material especial con anticipación, requieren una atención más individualizada que en muchas ocasiones no se les puede brindar, ya que no solo se tiene a esos estudiantes. Se necesita la ayuda de un especialista que trabaje con ellos y más apoyo por parte de las entidades competentes” (JSE, comunicación personal, 29 de agosto de 2022).

Además, consideran que el MEP debería nombrar personal de apoyo con formación en la atención de las NEE, con el fin de apoyar la labor docente. Ya que, si bien muchas personas educadoras tienen la anuencia en responder a las NEE, la cantidad de estudiantes por grupo y la multiplicidad de funciones propias de la docencia, implica una sobrecarga laboral. En esa línea Rubio-Hernández y Olivo-Franco (2020) mencionan que las demandas que implica adecuar la enseñanza de acuerdo con las individualidades y estilos de aprendizaje de cada estudiante constituyen una sobrecarga para el profesorado.

En general las personas docentes, indicaron que deben dedicar mucho tiempo extra para la preparación y evaluación de exámenes, ejecución de informes, la organización de actividades sociales y actos cívicos en la institución, feria científica, atención a las NEE, entre otras actividades. Las personas docentes, reportan realizar muchas de sus funciones en horarios fuera de su jornada laboral. De acuerdo con O’neal (2010) las personas docentes en promedio dedican 15 horas extra por semana, lo que representa casi media jornada de sobrecarga no remunerada. Por consiguiente, todas estas situaciones sugieren que la atención a las NEE resultó ser un factor desencadenante por la cantidad de tiempo que le demanda al profesional en educación cubrir esta necesidad.

Burocracia y tareas administrativas

En las últimas décadas el exceso de actividades que debe realizar la persona docente para garantizar el proceso de enseñanza y aprendizaje, como lo es el papeleo, protocolos, participación en comités, realización de informes, entre otros, ha provocado que dediquen menos tiempo a la interacción, discusión e invención de sus clases, ya que estos mencionan que este tipo de tareas les consume una significativa parte de su tiempo. Este papeleo los lleva a asumir labores ajenas a su verdadero objetivo profesional: la enseñanza (Medina-Guillén *et al.*, 2021).

Lo expuesto anteriormente se puede observar en la Figura 4, donde específicamente 9 de los 14 encuestados manifestaron verse afectados producto de la excesiva burocracia y 12 de los 14 expresaron verse afectados por la constante realización de tareas administrativas con las que deben cumplir el centro educativo en el que laboran. Algunas respuestas suministradas por las personas docentes con respecto al tema se detallan a continuación.

Tabla 10. *Perspectiva docente sobre la sobrecarga de trabajo producto de la constante realización de informes.*

Docentes	Respuestas obtenidas
PV, AO, MH, RA, SR, VA, CY, DB, JA, GX, JSE, JSA, ES, SV	Representa una sobrecarga, ya que es mucha la cantidad de informes que se deben realizar y consume una parte significativa de su tiempo.
PV, AO, MH, RA, SR, VA, CY, DB, JA, GX, JSE, JSA, ES, SV	Deben dedicar vacaciones, días libres y fines de semana para realizar informes, limitando su tiempo de ocio.
PV, AO, RA, CY, DB, JA, JSE, ES, SV	La burocracia del centro educativo es excesiva.
AO, SR, DB, PV, CY, JSA, SV	Formar parte de tantos comités, la constante elaboración y revisión de evaluaciones (exámenes, tareas, extra-clase, trabajo cotidiano) representa trabajo adicional.

MH, RA, SR, VA, CY, DB, JA, GX, JSE, JSA, ES La participación y organización de las actividades extracurriculares (feria científica, celebración de efemérides, actos cívicos) hace que la persona docente se sienta cargado de trabajo.

Nota: Elaboración propia a partir de la entrevista aplicada a docentes de ciencias, 2022.

Tomando como referencia la postura de algunas personas docentes encuestadas, la realización de informes en conjunto con los diversos aspectos burocráticos a los que responden, les afecta de manera negativa, ya que deben emplear tiempo de descanso, fuera del horario de clase, para realizar esa carga adicional de trabajo. Al respecto refirieron “sí claro, en mis días libres no paro de hacer material, planeamientos, exámenes, la parte administrativa entre otras cosas, a veces no se pueden cumplir y recibimos amenazas de un memorándum. Se puede tener tiempo de ocio, más sin embargo se deben sacrificar ciertas cosas, (fines de semana, vacaciones) para cumplir con todo lo que le piden, en el tiempo libre se pasa pensando en todo lo que se tiene que hacer o entregar. No hay tiempo para disfrutar” (AO, comunicación personal, 07 de septiembre de 2022).

Así mismo, otro de los participantes expresó “definitivamente me afecta, debido a que todo lo que es planeamiento, elaboración de tareas, preparación de clases, pruebas y la revisión de las mismas se deben hacer en la casa, por otro lado, ahora se debe estar comunicando a los encargados legales las ausencias de los hijos, si no entregan tareas y/o trabajos cotidianos, estar llenando documentos de alerta temprana y llenar informes de adecuación curricular” (JG, comunicación personal, 30 de agosto de 2022).

Además, algunas personas docentes participantes coincidieron que el tener que formar parte de comités, así como la organización de actividades extracurriculares como ferias científicas y celebración de efemérides, implica el desarrollo de un largo proceso para poder cumplir con cada una de estas. Sin embargo, muchas veces a las personas estudiantes no les interesa o tienen poca anuencia en participar en estas actividades.

Así mismo, las personas docentes indicaron que se debería reconocer como parte de su jornada laboral los diferentes comités de los que forman parte, “yo quitaría los comités, o al menos no los dejaría a cargo de los docentes, ya que es una carga más y no se reconoce monetariamente. Si los docentes participan sería justo que se tomen como lecciones” (DB, comunicación personal, 11 de septiembre de 2022).

Las personas docentes afirmaron que la excesiva burocracia y las tareas administrativas, interfieren en su trabajo como profesionales de la educación y en su vida personal, pues manifestaron que cada día dedican una cantidad de horas significativas al papeleo fuera de su horario laboral. Esta serie de tareas les resta tiempo que podrían dedicar a la preparación de lecciones. Así mismo, le resta al docente tiempo de ocio o descanso, teniendo este que laborar incluso en su día libre, fines de semana, vacaciones, etc, representando una carga adicional para estos.

Lo anterior lo resalta Magisterio (2022), quien indica que la mayoría del profesorado cree que la burocracia perjudica su labor docente refiriendo que se considera "excesivo" el "papeleo", provocando en los profesionales de la educación una sensación de cansancio, desilusión y frustración.

En general, se puede inferir que la constante realización de tareas administrativas y la excesiva burocracia del centro educativo resulta ser un factor desencadenante, esto lo confirman Rubio-Hernández y Olivo-Franco (2020) quienes sugieren que existe una relación entre el trabajo burocrático y la sobrecarga laboral, puesto que, la burocracia implica y demanda nuevas tareas por realizar, donde cada día tienen que dedicar muchas horas, la mayoría fuera del horario lectivo. Un trabajo ingrato pero obligatorio por ley, que resta tiempo para preparar las clases y, en definitiva, para enseñar. Esto hace que la labor docente en ocasiones se vuelva interminable generando que las personas docentes se quejen de que la burocracia asfixia su labor educativa.

Además, los constantes reclamos por parte del profesorado acerca de la sobrecarga laboral y las incapacidades por problemas relacionados con afectaciones en la salud mental reflejan

que la educación necesita replantearse sin perder de vista al educador como un ser humano con limitaciones. La carga docente debe considerar los tiempos necesarios para la calificación de tareas, preparación de las clases y participación en proyectos de investigación. Estos mismos autores mencionan además que la sobrecarga laboral de las personas docentes, potencia el estrés e incluso malestares aún mayores, lo cual en ocasiones los lleva a incapacitarse por largos periodos afectando el proceso educativo (Badilla *et al.*, 2018). Bajo la misma línea, Villa (2022) afirma que la excesiva burocracia de los centros educativos es un problema real que hay que abordar con gran urgencia, a la cual se debe buscar una solución. Por lo tanto, la burocracia y la realización de tareas administrativas de manera desproporcionada resultó ser una situación que provoca altos niveles de estrés en las personas educadoras, siendo este un factor desencadenante del Síndrome de Burnout en los mismos.

Cantidad de estudiantes por aula

Otro de los componentes que puede aquejar a las personas docentes es la cantidad de estudiantes por aula, lo cual es un aspecto importante para lograr una clase de calidad. Respecto a esto, Fredriksson *et al.* (2013) realizaron una investigación en la cual determinaron que disminuir la cantidad de integrantes por grupo, reduciría el número de distracciones y permitiría a la persona docente dedicar un mayor tiempo a cada educando. Sin embargo, actualmente en las aulas prevalece un gran número de estudiantes. Lo expuesto anteriormente se muestra en la Figura 4, donde específicamente 9 de los 14 encuestados manifestaron verse afectados al tener una gran cantidad de estudiantes. Respecto al tema, en la Tabla 11 se muestran algunas posturas manifestadas por las personas docentes participantes de la investigación.

Tabla 11. *Perspectiva docente sobre la sobrecarga de trabajo producto de la cantidad de estudiantes por grupo.*

Docentes	Respuestas obtenidas
PV, MH, RA, SR, VA, CY, DB, JA, GX, JSE, JSA, ES, SV	Considero que el número ideal de estudiantes por grupo es entre 20 y 25.
PV, AO, MH, RA, SR, VA, DB, JA, JSE, JSA, ES	Tengo muchos estudiantes por grupo y se dificulta el manejo de grupo
AO, VA, CY, DB, JA, GX, JSE, JSA, ES, SV	El tener muchos estudiantes dificulta brindar atenciones individualizadas y el correcto abordaje de las NEE

Nota: Elaboración propia a partir de la entrevista a docentes de ciencias, 2022.

Tal como se observa en la Tabla 11 algunas personas docentes mencionaron que debido a la cantidad de estudiantes por grupo se dificulta la labor docente, donde uno de ellos mencionó “considero tener grupos muy grandes. Un número ideal sería entre 20 y 25 estudiantes por grupo porque tener muchos a cargo es difícil, es mucho desorden, además, si tuviera menos estudiantes habría una atención más individualizada, se podría trabajar en grupos más pequeños, se le podría brindar apoyo de calidad a los que les cuesta más, se controla más el grupo, se mejora la disciplina, se reducen los conflictos y facilita el trabajo del docente” (RA, comunicación personal, 23 de agosto de 2022). Lo mencionado por la persona participante deja en evidencia el deseo de tener una menor cantidad de estudiantes por grupo, pues expresa que esto le ayudaría a lograr un proceso pedagógico más exitoso, donde incluso le podría brindar una atención más individualizada al estudiante y se le daría un mejor abordaje a las NEE. Además, con grupos más reducidos la persona docente tendría mayor facilidad de organizar el trabajo en equipo dentro del aula, se disminuirían los distractores, mejoraría la disciplina del estudiantado, entre otros.

Con respecto a lo anterior, García (2016) menciona que, los mismos estudiantes de un docente determinado, aprovechan las enseñanzas de manera diferente, destacando la

importancia de adaptar la educación a dichas diferencias. Bajo la misma línea, Meneses (2022) afirma que cada cerebro se desarrolla y aprende de manera diferente. Sin embargo, la educación actual no considera la diversificación de los procesos cerebrales del estudiantado, pues ¿cómo puede un docente adecuar el proceso de enseñanza de acuerdo con esta enorme diversidad de aprendizaje? La reducción de la cantidad de estudiantes por aula podría significar una mejora sustancial en la aplicación de la adaptación en la enseñanza logrando procesos de aprendizaje individualizados y adecuados a la forma de aprender de cada estudiante y la labor docente resultaría ser más sencilla.

De igual forma, la gran cantidad de estudiantes por grupo se pudo contrastar en la observación donde en algunas instituciones las aulas contaban con espacio reducido y estaban sobrepobladas, ya que además de la gran cantidad de estudiantes por grupo en algunas instituciones, el espacio físico del aula era reducido. Lo anterior se une a la disponibilidad de pupitres, ya que no se cuenta con suficiente cantidad de los mismos para cada estudiante, ocasionando que algunos debieran recibir las clases sentados en el suelo.

En relación con la cantidad de estudiantes por grupo, las personas docentes de ciencias refirieron que la cantidad de estudiantes evidencia una sobrecarga, ya que el manejo de grupo se vuelve una tarea compleja de realizar. La escasez de recursos incrementa los problemas de disciplina y les genera una mayor cantidad de asignaciones que evaluar, generando una sobrecarga que desemboca en un estrés que desencadena una serie de problemas en su salud. Lo anterior lo afirman Añazco y Jara (2021) quienes mencionan que tener un número elevado de estudiantes puede provocar en las personas docentes una serie de afectaciones de índole socio afectivo y a nivel de estrés.

Del mismo modo los participantes refirieron que el número de estudiantes por grupo no sólo genera mayor demanda a la persona docente, sino que también tiene una serie de efectos negativos en el estudiantado, como la falta de atención individualizada, aislamiento social, la poca empatía y el desinterés por aprender. El número de discentes, además, provoca un incremento en los problemas de convivencia en las aulas y que los profesionales en la educación tengan mayores dificultades para atender las distintas necesidades de los

educandos. Por lo que a partir de los resultados obtenidos, estos permiten señalar que la gran cantidad de estudiantes por grupo resultó ser un factor desencadenante.

4.2. Síntomas producto de las situaciones desencadenantes

4.2.1. Síntomas con mayor prevalencia a causa del contexto sociocultural

A continuación, se muestran en la Figura 5, los síntomas experimentados por las personas participantes en lo que respecta al contexto sociocultural del centro educativo.

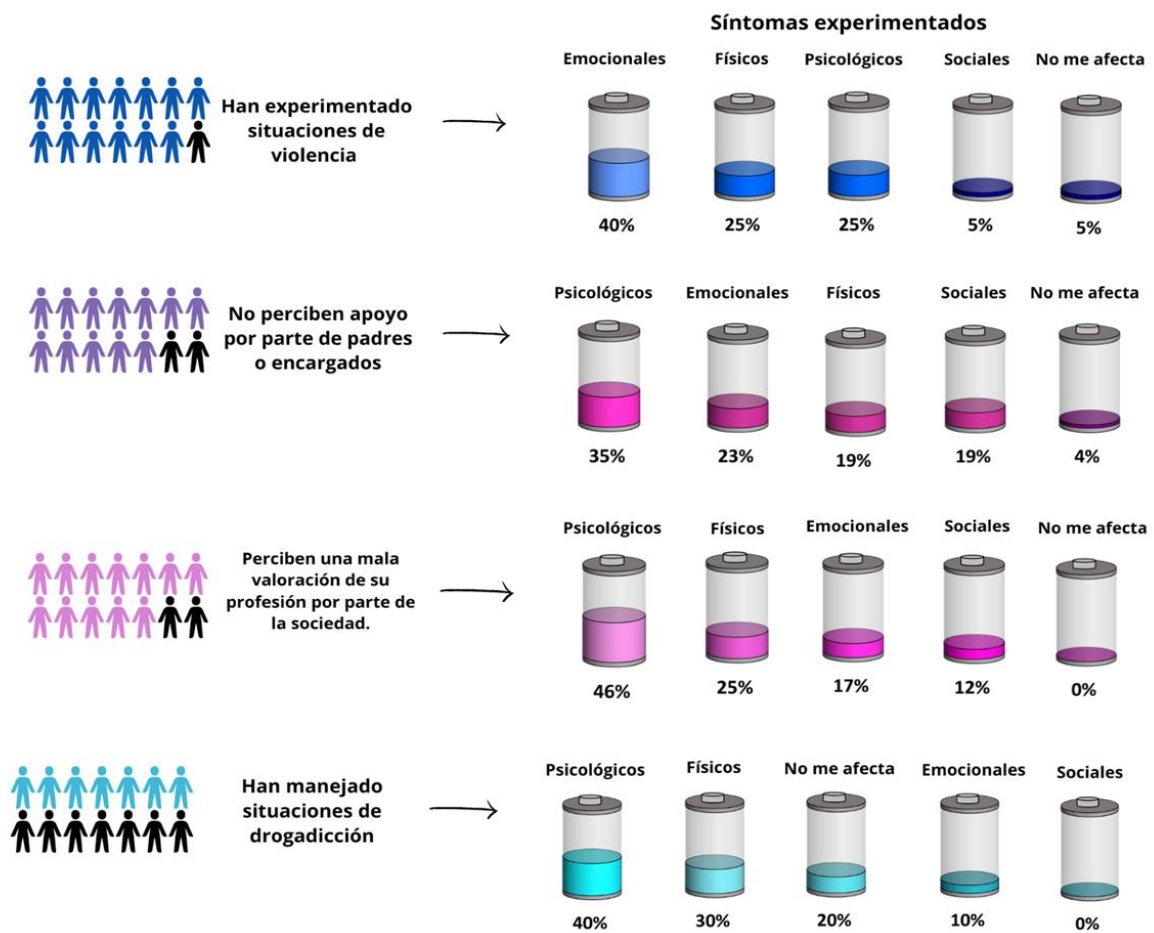


Figura 5. Síntomas experimentados por las personas docentes, producto del contexto sociocultural (n=14).

Nota: Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado a docentes de ciencias, 2022.

A continuación, se amplían cada uno de los componentes que contempla los síntomas experimentados por las personas docentes de ciencias producto del contexto sociocultural:

Síntomas producto de las situaciones de violencia

Las situaciones de violencia dentro y fuera de las aulas, les genera a las personas docentes estrés. Lo cual a su vez se traduce en que un 40% de ellos se ven afectados a nivel emocional y un 25 % a nivel psicológico, como se muestra en la Figura 5. Para ampliar lo expuesto se detallan a continuación algunos de los comentarios expuestos:

Tabla 12. *Síntomas experimentados por los docentes participantes producto de las situaciones de violencia.*

Docentes	Respuestas obtenidas
PV, AO, RA, CY, JA, JSE, SV	Tensión, cansancio físico, agotamiento, desgaste, contracturas, crisis de fibromialgia.
PV, AO, RA, SR, VM, CY, DB, JA, GX, JSA, ES, SV	Frustración, tristeza, indisposición, impotencia, susto, desmotivación, desánimo y miedo.
AO, RA, SR, CY, JSA, ES	Afectación en las relaciones familiares, de pareja y de amistad.
PV, AO, RA, SR, DB, JA, JSE, SV	Tristeza prolongada (depresión), sentimientos de culpa y crisis nerviosa.

Nota: Elaboración propia a partir de la entrevista a docentes de ciencias, 2022.

Tal y como se observa en la Tabla 12 las personas docentes presentan mayoritariamente síntomas de carácter emocional producto de las situaciones de violencia que se dan en el centro educativo, seguido de psicológicos y físicos, evidenciando la afectación sobre la salud del profesorado. Lo anterior lo resalta el siguiente informante: “pues la verdad estas situaciones son muy agotadoras en todos sentidos, tanto física, mental y psicológicamente. Y más que ahora para todo lo que uno se dé cuenta de situaciones dependiendo de la gravedad

se debe abrir un protocolo, ya que si no se hace uno se puede ver perjudicado incluso en una situación penal” (JG, comunicación personal, 30 de agosto de 2022).

Además, otro de los entrevistados mencionó “los casos de violencia afectan, por ejemplo, cuando se dan estas situaciones me dan crisis de hipertensión, tengo compañeros que también son hipertensos, algunos se deben incapacitar por meses, e incluso incapacidades por psicología. Los que trabajamos en varios colegios llevamos una mala alimentación. He tenido que ir a trabajar con la presión alta. Me afecta emocional y psicológicamente, la docencia afecta todas esas áreas. La mayoría de los docentes no están bien mentalmente” (AO, comunicación personal, 07 de septiembre de 2022).

De acuerdo con lo anterior las personas docentes participantes consideran que las situaciones violentas que se dan entre las personas estudiantes, afecta su salud emocional, física y psicológica, provocando diversos síntomas como por ejemplo tensión, tristeza, contracturas musculares, desgaste emocional y físico, hipertensión, ataques de nervios, crisis de fibromialgia, entre otros, reflejándose principalmente en el bajo rendimiento, lo que podría perjudicar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Cabe destacar que durante las visitas a los centros educativos se percibieron problemas de comportamiento por parte del estudiantado durante las lecciones de ciencias observadas, donde algunas de las personas estudiantes respondían de forma inadecuada e irrespetuosa hacia los docentes.

En ese sentido una persona entrevistada refirió “estas situaciones me afectan, es un estrés que se refleja en el ánimo, contracturas, afecta a todo nivel, incluso a nivel familiar.” (RA, comunicación personal, 23 de agosto de 2022). Bajo esta misma línea, este participante mencionó que el tener que manejar diversas situaciones conflictivas repercute sobre el trabajo docente, ya que está vulnerabilizado su integridad física, e incluso está repercutiendo en sus relaciones intrafamiliares. Esto lo afirma Abril-Martínez (2019) quien señala que la incidencia de la violencia en los centros educativos es un trabajo pendiente de abordar dadas las consecuencias en la salud mental que provoca en el profesorado dando paso a afecciones

como la depresión, el trauma y una baja autoestima. Así mismo Velandia (2014) afirma que la violencia entre estudiantes es un factor generador de estrés para los docentes que vulnerabiliza la salud docente.

Síntomas experimentados por la valoración social de la profesión

La poca valoración de la profesión docente, que perciben las personas docentes de ciencias, tiene repercusiones en un 46% a nivel psicológicas, en un 25 % físicas y en un 17% emocionales como se muestra en la Figura 5.

Además, algunas personas participantes indicaron sentirse desmotivados por la percepción negativa que se le da a la profesión docente. Al respecto refirieron:

Me siento mal, me da cólera, me desmotiva, yo doy todo y a nadie le importa (SC, comunicación personal, 18 de agosto de 2022).

Es triste que se denigre la profesión docente, para los estudiantes soy una buena docente, pero para la sociedad es difícil demostrarlo. A veces me desmotiva por el cansancio (JSE, comunicación personal, 29 de agosto de 2022).

Estos comentarios evidencian que, a las personas docentes de ciencias participantes, les afecta la poca valoración profesional por parte de la comunidad, provocando en algunos de ellos manifestaciones físicas, emocionales y psicológicas como sentimientos de tristeza, cansancio e incluso afectando su motivación. Las personas docentes son actores sociales que interpretan papeles protagónicos en la educación, los cuales son continuamente cuestionados y criticados por los métodos y estrategias que utilizan.

En relación con, dichos profesionales pueden experimentar sentimientos de humillación y desesperación. Para poder contrarrestar esta situación, es necesario que la persona docente sienta satisfacción propia, seguridad en sí mismo, sentirse querido, necesitado y útil para las

personas estudiantes (Cabrera-Mora *et al.*, 2016). En esta línea Delgado (2019) menciona que un docente que perciba que su profesión es bien valorada puede contribuir directamente a mejorar su salud física y psicológica aumentando la satisfacción y maximizando el rendimiento de este en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Síntomas experimentados por las personas docentes participantes producto de la falta de apoyo por parte de los padres, madres y encargados

La falta de soporte por parte de padres, madres o encargados se ve reflejado en la afectación de las personas docentes (Figura 5) donde específicamente, 35% manifestaron síntomas psicológicos y 23% emocionales. En relación con lo anterior algunos de los encuestados refirieron que la falta de apoyo interfiere negativamente en la labor docente provocándoles estrés que posteriormente se manifestaría en diferentes sintomatologías, esto se puede ver reflejado en los siguientes comentarios:

No hay apoyo, ya que muchos padres conocen las situaciones problemáticas que suceden en la institución e incluso dentro de la clase y no hacen nada, al contrario, apoyan ciertas actitudes de los chicos, “me siento atada de manos” esto me genera tensión, frustración, tristeza y preocupación por algunas situaciones de mis estudiantes (JSE, comunicación personal, 29 de agosto de 2022).

Es difícil no llevarse los problemas del colegio a la casa, física y mentalmente es muy cansado ya que se tienen que atender en el tiempo que se dedica para las clases (CR, comunicación personal, 24 de agosto de 2022).

A partir de lo anteriormente expresado por los sujetos entrevistados, se puede inferir que la falta de apoyo por parte de las personas encargadas en el proceso educativo es una problemática que se repitió en las cinco instituciones educativas estudiadas, donde las personas docentes mencionan que a pesar de que los encargados conocen las situaciones problemáticas, no muestran la anuencia a colaborar con las mismas, desencadenando en estos

sentimientos de frustración, temor e incertidumbre, al intervenir ante estos conflictos y no recibir el debido apoyo por parte de los encargados, sintiéndose “atados de manos” afectando su rendimiento laboral.

Así mismo se debe tomar en cuenta que el trabajar de manera colaborativa con los padres, facilitaría la labor del docente, por tal motivo se considera de mucha importancia que padres y educadores tengan una buena comunicación y una participación activa. Esta comunicación entre los encargados legales y las personas docentes resulta clave para que la persona estudiante pueda alcanzar el éxito en sus diferentes actividades académicas (Atao, 2018).

Síntomas experimentados por las personas docentes participantes producto de las situaciones de drogadicción

Según lo observado en la Figura 5, los profesionales que han vivido situaciones de drogadicción dentro y fuera de las aulas, reconocen estas como un factor estresante, desencadenado en 40% de los participantes síntomas psicológicos y 30% de índole físico. Con respecto a lo anterior se exponen algunas de las opiniones brindadas por las personas entrevistadas, donde expresan el sentir a causa de estas.

Cuando los estudiantes llegan drogados es terrible, siento mucho susto, no sé cómo actuar, siento frustración, desgaste, indisposición, desmotivación y miedo (SC, comunicación personal, 18 de agosto de 2022).

Cuando se dan estas situaciones me da un bajón emocional, intento respirar profundo y expresar autoridad, no me gusta gritar, ni amenazar con boletas, intento llegar a un acuerdo con los estudiantes. Es incómodo al intentar dar la materia y controlar a los chicos que intentan llamar la atención. Normalmente me desahogo con compañeros de trabajo o familiares lo que me genera un deterioro en mis relaciones sociales (ES, comunicación personal, 25 de agosto de 2022).

A partir de lo comentado anteriormente por las personas entrevistadas, estos manifestaron atravesar dificultades cuando se han presentado casos de drogadicción en las aulas, pues mediar dichas situaciones, en ocasiones, influyen en su bienestar. Como lo expresó el informante SC (2022) su salud física, emocional y psicológica se ha visto afectada, desmotivando a continuar con su labor docente. Igualmente, ES (2022) mencionó que el manejo de estas situaciones le ha afectado su salud emocional y en sus relaciones sociales.

Así mismo el abuso de sustancias psicoactivas por parte de los educandos representa para las personas educadoras una preocupación extra, ya que al tener a cargo discentes que se encuentran bajo el efecto de las drogas en clase, en ocasiones estos pueden presentar comportamientos erráticos e impulsivos, comprometiendo la integridad de los compañeros(as) de clase y del resto de la comunidad educativa.

En función de lo descrito anteriormente se puede observar que existen dificultades para mediar las situaciones relacionadas con el consumo o venta de sustancias psicoactivas. Al respecto Bayas *et al.* (2018) mencionan que a pesar de que las personas docentes cumplen un rol fundamental en la prevención y control de casos de uso de drogas, al enfrentarse con dichas situaciones, estos en ocasiones pueden experimentar temor e inseguridad a la hora de actuar ante la detección de los mismos.

4.2.2. Síntomas con mayor prevalencia producto de los aspectos del centro educativo

A continuación, se muestran los síntomas experimentados por las personas participantes como consecuencia de los aspectos del centro educativo en el que laboran.

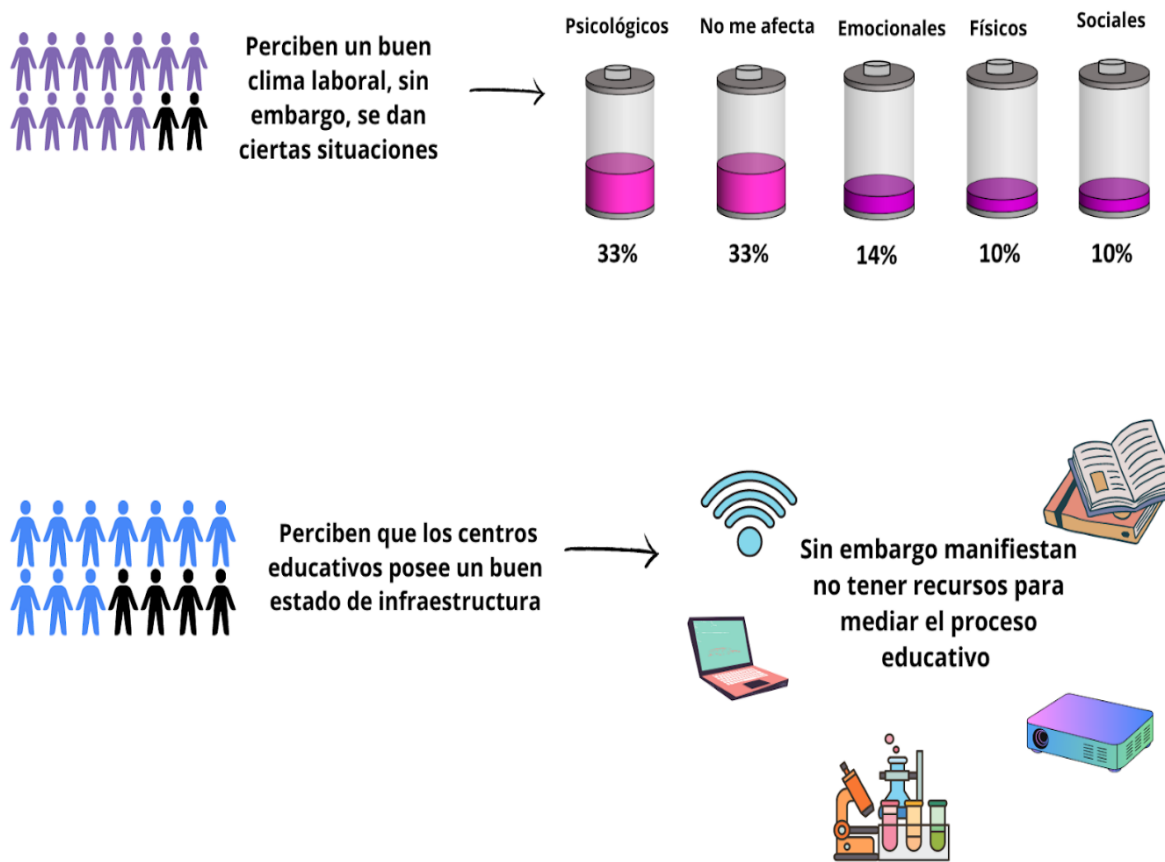


Figura 6. Síntomas experimentados por las personas docentes, producto de aspectos del centro educativo (n=14).

Nota: Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado a docentes de ciencias, 2022.

Seguidamente se amplían cada uno de los síntomas experimentados por las personas docentes producto de los aspectos del centro educativo:

Síntomas producto del clima laboral

Como se muestra en la Figura 6, el 33% de las personas encuestadas experimentaron síntomas psicológicos, mientras que al 33% no les afecta sintomáticamente, estas posturas se exponen a continuación.

Hay de todo, la relación entre profesores es mínima, después de la pandemia todo se ha vuelto muy impersonal, esto me da mucha tristeza porque ya no se comparte como antes. (SC, comunicación personal, 25 de agosto de 2022).

Aquí es una belleza, el único problema que se tiene es de comunicación entre la administración de los profesores, sin embargo, se ha estado mejorando (PV, comunicación personal, 25 de agosto de 2022).

Las personas docentes participantes que se han visto afectados por el clima laboral coincidieron que en las instituciones en las que cada uno de estos se desempeñan este es bueno, sin embargo, en ocasiones se dan algunas situaciones que les provoca algo de tensión e incomodidad, no obstante, estas personas no sufren afectaciones significativas a causa de estas, ya que la comunicación entre administradores y docentes en la institución es buena. Por otra parte, las personas docentes que presentaron síntomas manifestaron que su salud se afecta producto de las tensiones laborales de la institución. Respecto a esto las personas docentes refirieron la necesidad de mejorar la comunicación y el compañerismo entre los docentes. Esta situación le genera al profesorado sentimientos de tristeza, donde resaltan que la comunicación y la empatía son el núcleo de las buenas relaciones laborales con colegas, padres y estudiantes.

En relación con lo anterior Badilla *et al.* (2018) menciona que se ha comprobado que la falta de entendimiento por parte de las personas educadoras puede desencadenar alteraciones como fatiga, descenso de la concentración, ansiedad, insomnio y trastornos digestivos.

Síntomas experimentados por la persona docente como resultado del estado de la infraestructura del centro educativo

En relación con la infraestructura del centro educativo, 11 participantes indicaron laborar en instituciones que se encuentran en buen estado de infraestructura, sin embargo, los 3 restantes, expresaron no laborar en una institución con las condiciones estructurales

adecuadas. En las entrevistas los educadores se refirieron a algunas situaciones específicas como la ubicación de la institución o aula, el ruido, la iluminación, la disponibilidad de recursos, el estado y la cantidad del mobiliario, diseño de las instalaciones, entre otros. Producto de lo anterior las personas educadoras manifestaron verse afectadas física, emocional y psicológicamente a causa de ello (Figura 6). El sentir de estos profesionales en la educación acerca de la calidad de la infraestructura del centro en el que laboran y la disponibilidad de recursos se muestra a continuación.

El colegio es nuevo, tiene todas las herramientas para poder trabajar en infraestructura, pero con el presupuesto no, nunca se ha mejorado en materiales didácticos, el presupuesto se desvía en otras cosas menos para la educación, Las ciencias están dejadas de lado, es una limitante el acceso a internet (AO, comunicación personal, 07 de septiembre de 2022).

La infraestructura es buena, pero hay aulas que se parten en dos y es un lío, tienen internet, pero en el centro educativo hay interferencias de ruido. En cuanto a recursos, son pocos, se deben de comprar con dinero del profesor (SC, comunicación personal, 18 de agosto de 2022).

Hay aulas poco ventiladas, viejas, deterioradas, esto interfiere en el desarrollo de lecciones cielo raso en mal estado. El estrés es tanto para el docente como para los estudiantes (MH, comunicación personal, 19 de agosto de 2022).

Lo mencionado por los informantes coincide con lo documentado por Guerra *et al.* (2019) respecto al impacto que tienen las condiciones de infraestructura y disponibilidad de recursos escolares, sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje, los cuales abarcan desde aspectos arquitectónicos como ubicación, diseño y construcción, estado de las instalaciones, así como todos aquellos elementos que permitan la seguridad de las personas estudiantes. La escasez de estos recursos es un potencial estresor, que se manifiesta principalmente a través de emociones negativas hacia el trabajo y las personas con las que se trabaja.

4.2.3. Síntomas con mayor prevalencia producto de la sobrecarga laboral

A continuación, se muestran los síntomas experimentados por las personas participantes en lo que respecta a la sobrecarga laboral docente.

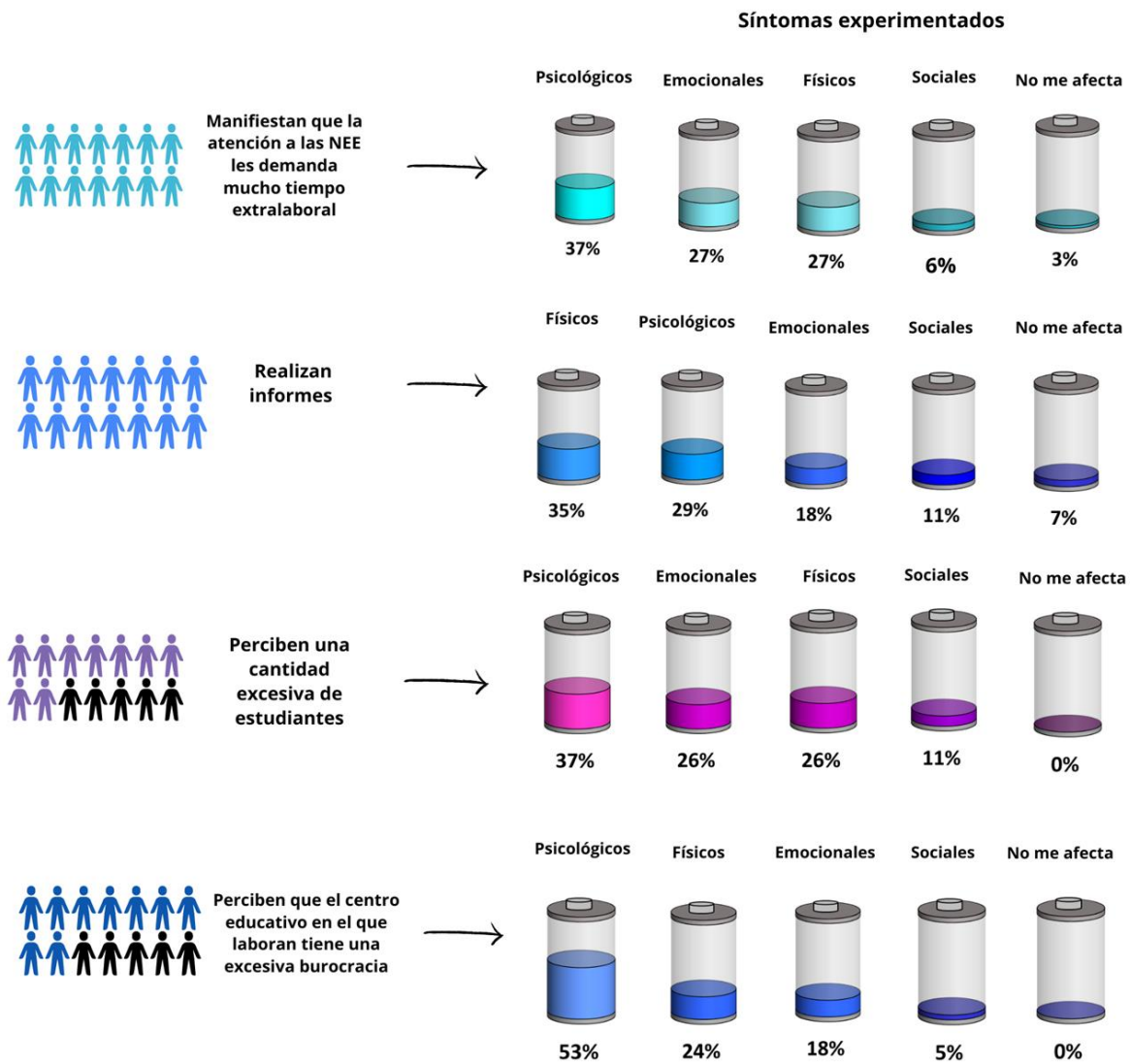


Figura 7. Síntomas experimentados por las situaciones de sobrecarga laboral que pueden afectar a las personas docentes de ciencias (n=14).

Nota: Elaboración propia a partir de cuestionario aplicado a docentes, 2022.

Los síntomas experimentados por el personal docente referentes a las situaciones de sobrecarga laboral mostradas en la Figura 7 se amplían a continuación:

Síntomas experimentados por la atención a las NEE

La atención a las NEE muestra que un 37% de las personas docentes manifestaron síntomas psicológicos, mientras que un 27% síntomas físicos y emocionales (Figura 7). A continuación, se muestra lo expresado por los participantes al respecto:

Las NEE es el dolor de cabeza de todos los profes, ahora se planea para todos, si usted no trabaja de la forma correcta se busca una demanda, es difícil ya que nosotros no somos docentes especializados en enseñanza especial. Debo buscar estrategias para que aprendan, son horas para saber qué hacer. Propongo que el docente tenga apoyo profesional de un psicólogo y un educador en enseñanza especial que nos brinde estrategias para facilitar el aprendizaje de ellos (AO, comunicación personal, 07 de septiembre de 2022).

A partir de lo resaltado por el informante anterior, los síntomas predominantes al tener que abordar las NEE son psicológicos, ya que deben afrontar y manejar diferentes situaciones en las que deben velar tanto por la integridad de la persona estudiante con alguna Necesidad Educativa Especial, como por la de los otros educandos e incluso por sí mismos.

Además, la atención a las NEE les implica trabajo adicional a causa de la cantidad de horas extra que dedican al hacer material adecuado para cada una de las personas estudiantes que presentan algún tipo de adecuación curricular, esto se traduce en una sobrecarga laboral. Algunos de los síntomas que refirieron las personas docentes se indican a continuación:

La labor docente como tal no, de hecho, es muy gratificante, lo que afecta la salud física, mental y psicológica son las cargas adicionales, como resolver expedientes disciplinarios, informes de adecuación, elaboración de las PEI, entre otros que no son propiamente trabajos

de educación, sino, más trabajo administrativo (JG, comunicación personal 30 de agosto de 2022).

Situaciones como las mencionadas antes, se manifestaron durante los procesos de observación, ya que una de las personas docentes de ciencias, presentó comportamientos de frustración al atender las constantes preguntas que presentaba un estudiante con NEE, esto por cuanto no logró evacuar la duda del educando, aunado a que el resto del grupo se desordenó, situación que evidenció inconformidad en la persona docente.

En esta línea O'neal en el año 2010 mencionó que la falta de conocimientos para abordar las NEE generalmente produce en las personas educadoras sentimientos de frustración e incompetencia que se manifiestan en ausentismo, incapacidades e incluso en la renuncia. Por lo anterior, las personas educadoras participantes hicieron énfasis en la necesidad de recibir capacitaciones, apoyo de un profesional en el área, formación en aspectos socio afectivos y emocionales, que les permita enfrentar y abordar de la mejor manera dichas situaciones.

Síntomas experimentados por la constante realización de tareas administrativas y por la excesiva burocracia

La constante realización de tareas administrativas muestra que el 35 % de las personas docentes participantes manifestaron síntomas físicos y 29% psicológicos (Figura 7). Así mismo responder a la excesiva burocracia desencadena en el 53% de las personas docentes síntomas de carácter psicológico. Algunas de las opiniones en torno a la somatización provocada por la realización de tareas administrativas se muestran a continuación:

Sí, por ejemplo, el SIRIMEP es fatal, todas estas cuestiones nos ponen de cabeza, siento tensión, me limita mi tiempo de ocio, me afecta en la salud, emocional, dolor de espalda, contracturas (RC, comunicación personal, 23 de agosto de 2022).

Sí, el tener que manejar mucha información, reuniones, SIRIMEP, los conflictos afectan la salud, me encuentro en constante estrés, sufro problemas digestivos, náuseas, falta de apetito (es más frecuente en periodo de exámenes) dolor de espalda, entre otros (JSA, comunicación personal, 25 de agosto de 2022).

Los informes demandan mucho tiempo y generan demasiado cansancio y agotamiento mental. El profe tiende a enfermarse muy temprano, el estrés afecta la salud y la familia, sufro alopecia por estrés y problemas dérmicos (sarpullido), eso me afecta a nivel emocional ya que me desanima, me siento “feo” estoy expuesto a las burlas, siento mucho cansancio, A nivel social me afectó con mi pareja ya que dejé de invertir tiempo en ella por estar trabajando, tampoco se comparte con los hijos y esto va deteriorando las relaciones sociales y familiares, esto provoca toda una serie de problemas emocionales (PV, comunicación personal, 25 de agosto de 2022).

A partir de lo dicho por los sujetos participantes, es evidente el impacto físico, emocional y psicológico que implica la constante presentación de informes, pues estos terminan sometiendo al profesorado a un estrés diario que influye en su práctica docente y en su salud integral. En caso de que este tipo de situaciones se prolonguen durante un periodo extenso, existe mayor probabilidad de que se presenten problemas psicológicos graves que podrían repercutir en la vida diaria y en la labor que desempeña la persona docente (Badilla *et al.*, 2018).

Existe una relación directa entre las condiciones de trabajo inadecuadas de las personas docentes y las consecuencias psicosociales, como el estrés, la disfonía o los problemas relacionados con la voz, la inactividad física en el tiempo libre y la ansiedad. A partir de esto, surge la importancia de insistir en la prevención de estresores (Ribeiro *et al.*, 2020).

Con respecto a los síntomas causados por aspectos burocráticos del centro educativo, se indican a continuación algunas reacciones.

Sí claro la burocracia me ha afectado, por ejemplo yo soy una persona que intenta cumplir siempre con lo que me piden puntualmente y de la mejor manera, pero cuando hay mucho trabajo que hacer uno se estresa, es inevitable no hacerlo, como por ejemplo el SIRIMEP, también la parte humana no se tiene tiempo para poder atender problemas familiares y personales de una manera adecuada provocando mayor cantidad de estrés, dolor de espalda, articulaciones, insomnio y en ocasiones tengo crisis de fibromialgia (CR, comunicación personal, 24 de agosto de 2022).

A partir de lo antes expuesto, se resalta que el trabajo adicional a causa de la excesiva burocracia puede generar afectaciones en la salud tanto de índole físico como mental, esto por la cantidad de horas de trabajo extra que implica cumplir con las solicitudes administrativas. Requisitos, que en opinión de las personas profesionales de educación nadie lee, ni toma en cuenta para mejorar los procesos de formación.

De acuerdo con Mujica y Orellana (2018) el cumplimiento de todas estas tareas va relacionado con la vocación docente, ya que el profesional que se vincula afectivamente con esta desarrolla un compromiso social que puede convertirse en incondicional, lo que afectaría la dignidad en diferentes aspectos del profesorado. En este sentido, una persona docente participante mencionó que “no cualquier persona está psicológicamente preparada para dar clases.” (AO, comunicación personal, 07 de septiembre de 2022).

Lo anterior es confirmado por Durán (2022) quien menciona que la presión psicológica en el sector docente provocada por los procesos administrativos y burocráticos, lleva a desencadenar una serie de afecciones físicas y psicológicas que posteriormente pueden ser difíciles de tratar, ya que las personas docentes regularmente realizan estos procesos posterior al horario de su jornada laboral, llevando a este a realizarlos durante su tiempo libre, lo que provoca que postergue actividades familiares o compromisos sociales para lograr cumplir con la rigidez y desgaste que presenta la estructura burocrática sin sentido, sacrificando su bienestar integral.

Síntomas experimentados por la cantidad de estudiantes por grupo

Como se muestra en la Figura 7, el tener mucha cantidad de estudiantes por aula se ha manifestado en un 37 % a nivel de síntomas psicológicos, mientras que para el 26 % refirió tener síntomas físicos y emocionales. A continuación, se amplía el sentir de las personas profesionales de ciencias naturales:

Considero tener muchos estudiantes a cargo, pienso que lo ideal sería tener 25 por grupo para evitar problemas de disciplina y abordar dudas. Además, el espacio es muy pequeño para tantos estudiantes, hay mucho ruido y esto provoca mucho estrés afectando a nivel físico y psicológico (SR, comunicación personal, 23 de agosto de 2022).

Yo pienso que de 20 a 25 estudiantes por aula sería lo máximo, tener muchos estudiantes genera un aumento en los conflictos en el aula y eso me genera mucha tensión, es muy difícil el manejo de grupo (PV, comunicación personal, 25 de agosto de 2022).

Tenemos demasiados estudiantes, esto genera sobrecarga y la sobrecarga termina siendo un problema físico, la labor docente es complicada, se sufre gastritis, colitis, migrañas, defensas bajas. Ser docente es lo mismo que enfermedad (JSE, comunicación personal, 29 de agosto de 2022).

A partir de lo dicho por los sujetos participantes, es evidente que la cantidad de estudiantes representa en la persona docente un factor estresante, puesto que ante una gran cantidad de educandos a cargo se vuelve complicada la mediación en el aula volviendo recurrentes los problemas de disciplina.

Bajo la misma línea, Zafra (2022) menciona que cuando se disminuye la cantidad de estudiantes por aula “el cambio es abismal”, no solo porque la persona docente pueda dedicar un tiempo más significativo a sus estudiantes, sino también a los encargados legales, trabajando en conjunto por la educación de sus hijos. Además, resalta que la atención a cada

estudiante sería más individualizada atendiendo de inmediato sus necesidades educativas y fomentaría un desarrollo de clase más pacífico traduciéndose en un mejoramiento del bienestar físico y psicológico del docente.

Respecto a lo anterior Añazco y Jara (2021) aluden que la cantidad de estudiantes, además, podría provocar en la persona docente efectos negativos, estas afecciones por lo general son de índole socioafectivas. Al encontrar un aula sobrepoblada se generan un sin fin de problemas como la escasez de recursos mobiliarios y didácticos, la desorganización áulica, infraestructuras limitadas, molestias y afectaciones de carácter psicológicas tanto en las personas docentes como en el estudiantado haciendo más proclive al docente al padecimiento del Síndrome de Burnout.

Capítulo 5

Conclusiones

Se concluye que el principal desencadenante del contexto laboral del Síndrome del Burnout en docentes de ciencias son la sobrecarga laboral y las situaciones asociadas al contexto sociocultural en el que se ubica el centro educativo.

Por su parte, los aspectos desencadenantes asociados al contexto sociocultural que generaron mayor afectación en los docentes participantes fueron: las situaciones de violencia, la poca valoración social de la profesión y la falta de apoyo por parte de padres, madres y encargados hacia el personal docente.

La atención a las NEE y la ejecución de tareas administrativas fueron los componentes más significativos en cuanto a la sobrecarga laboral.

Con respecto a los aspectos del centro educativo, no se encontró una asociación directa de la infraestructura con el padecimiento del Síndrome de Burnout. Sin embargo, las personas encuestadas indicaron que hay un faltante de recursos didácticos.

Los síntomas experimentados por las personas docentes en lo que respecta a las situaciones desencadenantes asociadas al contexto sociocultural y la sobrecarga laboral, en orden descendente fueron psicológicos, físicos y emocionales.

A partir de los hallazgos identificados en esta investigación, se resalta la importancia de proponer e implementar estrategias individuales y colectivas dirigidas a la prevención del Síndrome de Burnout en la población docente, donde se priorice la salud mental de los mismos, ya que es evidente el desconocimiento y la falta de investigación de esta problemática emergente.

Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos en la presente investigación, se proponen a continuación una serie de recomendaciones dirigidas a los diferentes niveles de la organización educativa, las cuales podrían tener un impacto positivo en la calidad de la educación costarricense y en futuras investigaciones relacionadas con el tema tratado. Cabe destacar que estas se realizaron tomando en cuenta aquellos aspectos que generaron mayor afectación en los participantes de esta investigación.

Para el ente rector de la educación costarricense se recomienda:

Promover la capacitación del profesorado en lo referente al Síndrome de Burnout, sus signos, síntomas y los factores que influyen en que este pueda presentarse. Del mismo modo, se debe proporcionar a las personas educadoras estrategias enfocadas en la prevención y afrontamiento del síndrome, de modo que el profesional en docencia cuente con una serie de herramientas, de las cuales el profesional pueda apoyarse en caso de llegar a percibir algún tipo de síntomas relacionados con el padecimiento del Síndrome de Burnout.

De igual forma, se recomienda reorganizar la carga administrativa que se le asigna al educador, mediante la implementación de un plan o protocolo que permita reducir o facilitar los aspectos burocráticos o las tareas administrativas como informes, uso de las plataformas educativas como el SIRIMEP, comisiones, entre otras, de manera que se evite la sobrecarga laboral docente, priorizando los procesos educativos dentro y fuera del aula.

Además, se sugiere investigar el proceso de diagnóstico de las NEE desde la primaria, con el fin de mejorar la calidad educativa que se les brinda a las personas estudiantes con estas necesidades durante toda su formación educativa, procurando que este diagnóstico no perjudique el proceso de enseñanza aprendizaje de la persona estudiante. Además, se debe contemplar que para que las NEE sean abordadas correctamente, se debe brindar un mayor apoyo hacia las personas docentes a partir del asesoramiento de un profesional en educación

especial, o bien mediante la reducción del número de estudiantes por aula, con el propósito de que los profesionales en educación logren brindar una atención más individualizada a aquellos estudiantes que así lo requieran.

Así mismo, se resalta la importancia de que, las personas educadoras sean tratadas como un ser humano integral, por lo que se recomienda, de forma general, que desde la administración de los centros educativos se elabore un plan estratégico con el fin de abordar las necesidades e inquietudes del profesorado, y de esta forma desarrollar capacitaciones de acuerdo con sus necesidades.

Para las instituciones educativas se recomienda:

Promover la práctica de actividades recreativas al aire libre y espacios de reflexión que le permitan a la persona educadora cambiar de ambiente, liberar tensión y compartir entre colegas como elemento importante de prevención del síndrome.

Solicitar la colaboración de los profesionales en psicología, orientadores y psicopedagogos que laboren en cada una de las instituciones educativas para ayudar a prevenir el Síndrome de Burnout en el profesorado mediante el abordaje e implementación de estrategias que prioricen la salud biopsicosocial de las personas docentes de la institución. Por otra parte, es importante el acompañamiento y apoyo de estos profesionales en la atención a las situaciones que requieran la aplicación de protocolos de manera que el profesorado no tenga que afrontar estas solo.

Para las personas educadoras se recomienda:

Informarse en cuanto a este tipo de padecimientos que afectan su labor como profesional, prestando vital atención a los síntomas que podrían desarrollarse, y de esta manera poder realizar la detección temprana del mismo. Recuerde que es importante recurrir a un profesional de la salud mental en caso de ser necesario.

Al público en general se recomienda:

Tomar como punto de partida la presente investigación para así continuar realizando estudios de mayor complejidad, los cuales puedan abordar otros aspectos como los factores individuales, sociales, así como las competencias emocionales de las personas docentes que podrían influir en el padecimiento del Síndrome de Burnout, donde participen profesionales de diferentes campos, para así abordar, profundizar el tema y conocer diversas realidades.

5. Referencias bibliográficas

- Abril-Martínez, C. A. (2019). Malestar docente y violencia escolar una relación por definir: revisión documental de la década del noventa a la actualidad. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 12(1), 188–202. <https://doi.org/10.22335/rlect.v12i1.1045>
- Almeida, M., Oliveira, E., Guimarães, N., Evangelista, R., Gomes, A., y Vieira, B. (2015). Síndrome de burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 19-28. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375841582003.pdf>
- Alvites-Huamaní, C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Añazco, L., y Jara, D. (2021). *Exceso de estudiantes y el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel inicial*. [Tesis de posgrado, Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/17114/1/TRABAJO%20DE%20TITU%20LACI%C3%93N%20-%20LISSETH%20%26%20DENNISSE%20-%20EDUCACI%C3%93N%20INICIAL%20-%20Dennisse%20Adriana%20Jara%20Gualoto.pdf>
- Araya, K. (2019). *Estrategias utilizadas en el abordaje del Síndrome de Agotamiento Laboral en los Médicos Durante el Periodo de Residencia*. [Tesis de posgrado, Universidad de Costa Rica]. <http://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr:8080/jspui/bitstream/123456789/11124/1/44418.pdf>
- Arquero, J., García, M., Ramírez, E., y Yslado, R. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(3), 101-114. <https://doi.org/10.6018/reifop.476651>
- Asociación Nacional de Educadores y Educadoras. (09 de abril, 2021). *Estudio revela un detrimento de las condiciones sociolaborales de la población docente*. ANDE. [https://www.ande.cr/noticia/A1AIR2UnI7EfR2Un#:~:text=Un%2092%25%20considera%20que%20durante,representaron%20una%20mayor%20carga%20laboral.&text=Un%2066%](https://www.ande.cr/noticia/A1AIR2UnI7EfR2Un#:~:text=Un%2092%25%20considera%20que%20durante,representaron%20una%20mayor%20carga%20laboral.&text=Un%2066%20)

[25% 20indic% C3% B3% 20que% 20durante, una% 20variaci% C3% B3n% 20en% 20sus% 20funciones](#)

Atao, Y. (2018). *Los desafíos de la participación de padres de familia en las escuelas*. [Tesis de licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2647/TRAB.SUF.PROF_YE_RALDIN%20LIZET%20ATAO%20RAMOS.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Azuero, A. (2018). Significatividad del marco metodológico en el desarrollo de proyectos de investigación. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(8), 110-127. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.274>

Bannda-Quispe, O., Salas-Sánchez, R., Castillo-Saavedra, E., Arroyo-Rosales, E., y Carbonell-García, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.

Badilla, V., Hernández, A., Marín, Y., y Saborío, J. (2018). *El estrés laboral como problema social y su relación con el desempeño laboral en docentes de Estudios Sociales y Educación Cívica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica]. repositorio.una.ac.cr. <https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/17761/Dise%C3%B1o%20aprobado%20por%20la%20Comisi%C3%B3n%20de%20Trabajos%20Finales%20de%20Graduaci%C3%B3n.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). Grupo Editorial Patria. <http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales de consulta/Drogas de Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf>

Bambula, F., y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-13. <https://psycnet.apa.org/record/2016-18610-008>

- Barraza, A., y León, G. (2015). Estresores académicos en estudiantes en estudiantes de educación. Un estudio comparativo entre educandos mexicanos y costarricenses. *REFCaLE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 3(1), 69-92. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/20142>
- Barrantes, A. (24 de julio, 2021). ¿Cómo influye la infraestructura educativa en los aprendizajes?. *La Nación*. <https://www.nacion.com/blogs/cambio-educativo/como-influye-la-infraestructura-educativa-en-los/TAM6537F35DGZEKWTQPSCAOVYM/story/#:~:text=El%20impacto&text=Una%20buena%20infraestructura%20educativa%20est%C3%A1,un%20rol%20motivacional%20y%20funcional>
- Barreto, J., Giménez, L., Godoy, B., Valencia, G., & Abou Orm, S. (2019). Estrés laboral y su influencia sobre los niveles de iga secretora en docentes de una universidad pública venezolana. <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/654321/2876>
- Bayas, C., Rodríguez, A., Molina, L., y Ordóñez, E. (2018). Creencias y prácticas pedagógicas alrededor del clima en el aula frente al problema de las drogas. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(2), 141-152. <http://repository.unilasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2313/1/1823-210210737-1-PB.pdf>
- Bellei, C., y Valenzuela, J. (2013). El estatus de la profesión docente en Chile. Percepción de los profesores acerca del estatus profesional de la docencia. *Héroes o villanos*,(1),1-32. https://www.researchgate.net/profile/Cristian-Bellei/publication/311087328_El_estatus_de_la_profesion_docente_en_Chile_Percepcion_de_los_profesores_acerca_del_estatus_profesional_de_la_docencia/links/583d711508ae8e63e614d69c/El-estatus-de-la-profesion-docente-en-Chile-Percepcion-de-los-profesores-acerca-del-estatus-profesional-de-la-docencia.pdf
- Blasco, S. (2016). *Análisis del burnout entre distintos niveles asistenciales sanitarios*. [Tesis de Máster]. Universidad Miguel Hernández. Alicante.

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3117/1/Blasco%20Mu%C3%B1oz,%20Soledad%20TFM.pdf>.

Cabrera-Mora, L., Méndez-Puga, A., López-Peñaloza, J., y Valdez-Sierra. (2016). *La percepción del docente acerca de sí mismo en la práctica de la educación especial*. [Tesis de posgrado, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo].
https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/33/33_Cabrera.pdf

Carroll, A., Forrest, K., Sanders-O'Connor, E., Flynn, L., Bower, M., Fynes-Clinton, S., & Ziaei, M. (2022). Teacher stress and burnout in Australia: examining the role of intrapersonal and environmental factors. *Social Psychology of Education*, 1, 1-29.
<https://doi.org/10.1007/s11218-022-09686-7>

Camasi-García, K. (2017). *Relación entre el síndrome de Burnout y clima laboral en las organizaciones: una revisión conceptual*. [Trabajo de Investigación para optar el Grado Académico de Bachiller, Lima Perú].
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7362815d-7509-4f41-a69c-cc602cd70bdc/content>

Cháidez, J. y Barraza, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria. *Informes Psicológicos*, 18(2), pp. 63-75.
<https://doi.org/10.18566/infpsic.v18n2a04>

Chavarría, D., Fernández, D., Gaete, M., y Masis, M. (2013). *Dignificación de la profesión docente y valoración social del profesorado en Costa Rica*. Ministerio de Educación Pública.
https://www.mep.go.cr/sites/default/files/dignificacion_profesion_docente.pdf

Chemisquy, S., Oros, L., y Vargas, N. (2020). Estresores docentes en tiempos de pandemia: Un instrumento para su exploración. *Revista Interamericana De Psicología*, 54(3).
<https://doi.org/10.30849/ripijp.v54i3.1421>

Chrousos, G., & Gold, W. (1992). The concepts of stress and stress system disorders. Overview of physical and behavioral homeostasis. *JAMA*, 267(9), 1244–1252.
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1538563/>

- Cialzeta, J. (2013). “*El sufrimiento mental en el trabajo: burnout en Médicos de un Hospital de Alta Complejidad, Corrientes*”. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Costa Rica].
http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/Cialzeta_jorge_raul.pdf
- Colomé, J., y Fernández, A. (2017). El contexto sociocultural en la enseñanza-aprendizaje de la lengua materna. *Atenas*, 1(37), 139-150.
<https://www.redalyc.org/journal/4780/478055147010/html/>
- Convención Colectiva de Trabajo. (22 de febrero, 2021). *III Convención Colectiva de Trabajo*. Ministerio de Educación Pública.
<https://www.mep.go.cr/sites/default/files/preguntafrequente/documentos/iiiconvencioncolectivatrabajo.pdf>
- Corredor, M., y Monroy, J. (2009). Descripción y Comparación de Patrones de Conducta, Estrés Laboral y burnout en Personal Sanitario. *Hacia la Promoción de la Salud*, 14(1), 109-123.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012175772009000100008&lng=en&tlng=es .
- Cruz, G. (2018). Desestigmatizando la función del estrés. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 21(2), 604-620. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/repi/article/view/65292>
- Cruzado, L., Núñez, P., Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 76(2), 120-125.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=372036944009>
- Daneri, M. (2012). *Biología del comportamiento*. Psicobiología del estrés. Universidad de Buenos Aires.
https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/electivas/090_comportamiento/material/tp_estres.pdf
- Delgado, G. (12 junio 2019), *Costa Rica: El Reconocimiento de la OMS del Síndrome de “Burn out” como Enfermedad Laboral*. lexology
<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=b2b38bd9-73f0-4981-85ab-4c84c700b42c>

- Delgado, P. (21 de Octubre, 2019). La importancia de la participación de los padres en la enseñanza. Edu News RSS. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/la-importancia-de-la-participacion-de-los-padres-en-la-educacion/#:~:text=La%20participaci%C3%B3n%20de%20los%20padres%20mejora%20el%20desempe%C3%B1o%20de%20los,el%20docente%20se%20sienta%20valorado.>
- Delgado, P. (28 de noviembre, 2019). El estatus del docente: un análisis global. Instituto para el futuro de la educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/estatus-docencia-analisis-global>
- Díaz, E., Arguedas, J., y Porras, J. (2012). Contexto sociocultural del estudiante como facilitador de su aprendizaje sobre conceptos de funciones en matemática, *UNICIENCIA*, 26, 113-124. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=475947764011>
- Durán Aguilar, G. (2022). La frustración en docentes de educación primaria como factor emocional detonante de conflictos en la escuela. *Revista CoPaLa. Construyendo Paz Latinoamericana*, 7(15).<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668171327014>
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. (2022). burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1780. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. (1ª ed., vol.39). El Manual Moderno.
- Esteras, J., Chorot, P., y Sandín, B. (2014). Predicción de los niveles de burnout en los docentes: Factores protectores y de vulnerabilidad. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13059>
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., y Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. (1ª ed). Editorial UOC.

- Fernández-Martínez, M., De la Rosa, L., Carrión-Martínez, J., y Roman-Sanchez, I. (2020). *Innovación Docente en la Universidad y Realidades Emergentes*. (1ª ed). Ediciones Octaedro, S.L.
- Flores, I. (2018). *Incidencias del Síndrome de burnout en el desempeño laboral de los docentes de las escuelas del circuito escolar 01 de la regional educativa de Heredia, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Libre de Costa Rica]. <http://186.96.88.78:7080/appserv/ulicori//media/digitales/t106ciclo.pdf>
- Fredriksson, P., Ockert, B., Oosterbeek, H. (2013) Long-Term Effects of Class Size. *The Quarterly Journal of Economics*, 128(1) 249-285. <https://doi.org/10.1093/qje/qjs048>
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- Gallardo, J., López, F., y Gallardo, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 324-343. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>
- Gallego, A., Gil, S., y Sepúlveda, M. (2018). *Revisión teórica de eustrés y distrés definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento*. [Tesis de licenciatura, Universidad CES]. Repositorio Digital Institucional Universidad CES. <http://hdl.handle.net/10946/4229garcisteras>
- García, A. (2019). *El Proceso de Análisis Ocupacional de un Hospital de la Ciudad de Guayaquil*. [Diapositiva de PowerPoint]. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/39100/2/PRESENTACI%C3%93N%20DEL%20PROCESO%20DE%20AN%C3%81LISIS%20OCUPACIONAL%20DE%20UN%20HOSPITAL%20DE%20LA%20CIUDAD%20DE%20GUAYAQUIL%20-%20ANNY%20GARC%C3%8DA%20MORALES.pdf>

- García, A., Martínez, L., y Linares, E. (2017). Cómo Afecta El Estrés del Docente, en el Desempeño Académico del Estudiante de UPIBI-IPN. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7), 3-9. <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/download/661/757/2673#:~:text=Algunas%20de%20las%20consecuencias%20del,Cambios%20de%20humor%2C%20autoestima%20Etc.>
- García, L (2016). El juego y otros principios pedagógicos. Supervivencia en la educación a distancia y virtual. RIED. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 19(2),9-23. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331445859001>
- Garita, L., y Herrera, J. (2019). *El Síndrome de burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Costa Rica]. Repositorio Académico Institucional. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/21144>
- Garrido, A. (2014). “*La práctica de actividad física y hábitos de salud de los futuros maestros en Educación Primaria de la Universidad de Barcelona. Un estudio sobre la incidencia de la Educación Física vivida en la ESO en su futura acción docente*”. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Barcelona]. https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/283813/ALGM_TESIS.pdf?seqhernandeGarciauence=1&isAllowed=y
- González-Díaz, R., Acevedo-Duque, Á., Guanilo-Gómez, S., y Cruz-Ayala, K. (2021). Ruta de Investigación Cualitativa – Naturalista: Una alternativa para estudios gerenciales. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 334-350. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.37011>
- González-Rojas, Y., Triana-Fierro, D., Actitudes de los docentes frente a la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales. *Educación y Educadores*, 21 (2), 200-218. <https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.2.2>

- Guerra, M., Leyva, Y., y Conzuelo, S. (2019). Factores contextuales que afectan la práctica docente desde la perspectiva de docentes de México. *Publicaciones*, 49(1), 137–149. <https://doi.org/10.30827/publicaciones.v49i1.9858>
- Heinemann, J. (2016). *Introducción a la metodología de la investigación empírica*. (2^{da} edición). Editorial Paidotribo.
- Hernández, A., Gamboa, A., y Prada, R. (2021). Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Revista Boletín Redipe*, 10(9), 472–488. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i9.1455>
- Hernández, P. (2019). *El prestigio y la valoración social de la profesión docente*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de la Laguna]. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/14758/EI%20prestigio%20y%20la%20valoracion%20social%20de%20la%20profesion%20docente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. (5^a ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Herrera-Covarrubias, D., Coria-Avila, G. A., Muñoz-Zavaleta, D. A., Graillet-Mora, O., Aranda-Abreu, G. E., Rojas-Durán, F., y Ismail, N. (2017). Impacto del estrés psicosocial en la salud. *Revista eNeurobiología: Revista Electrónica*, 8(17), 1-23. <https://www.uv.mx/eneurobiologia/vols/2017/17/Herrera/HTML.html>
- Hidalgo, L., y Saborío, L. (2015). Síndrome de burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2014). *Infraestructura para el aprendizaje y el bienestar de los estudiantes*. Indicadores del Sistema Educativo Nacional, Educación Básica y Media Superior. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/ECEA3-1.pdf>

- Jacome, M., y Jacome, X. (2017). Clima laboral: efecto del agotamiento profesional “burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*, 11(2), 7-14. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6053445.pdf>
- Jiménez Cedillo, E. R. (2020). Infraestructura educativa y satisfacción laboral en docentes del nivel secundario de instituciones educativas públicas - provincia de Zarumilla - 2019. Universidad César Vallejo Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48944>
- Kasper, D., Fauci, A., Hauser, S., Longo, D., Jameson, J. y Loscalzo, J. (2017). *Harrison: manual de medicina interna*. (1ª ed., vol.19). McGraw-Hill Interamericana.
- Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress: Prevalence, sources, and symptoms. *British journal of educational psychology*, 48(2), 159-167. <http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8279.1978.tb02381.x>
- León-León, G., & Zúñiga-Meléndez, A. (2019). Pedagogical mediation and scientific knowledge using a sample of ninth grade science teachers in two school districts of the Costa Rica educational system for the development of scientific competencies. *Revista Electrónica Educare*, 23(2), 1-24. <https://doi.org/10.15359/ree.23-2.5>
- León-León, G. (2011). Los profesionales de secundaria, como factores de riesgo en el síndrome de Burnout. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 177-191. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194118804015>
- Lería, F., y Salgado, J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *CES Psicología*, 11(1), 69-89. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Llanque, P. (2014). Rasgos de personalidad y síndrome de burnout en personal de salud de la unidad de quemados y cirugía plástica del “hospital de clínicas” de la paz. *Revista de Investigación Psicológica*, (12), 93-115. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322014000200006&script=sci_abstract
- López, A. (2017). *El Síndrome de burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega* [Tesis Doctoral]. Organización de Empresas y

Márketing.

http://www.investigacion.biblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burn_out_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, (70), 110–120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Magisterio.(07 de Enero, 2020). *La mayoría del profesorado cree que la excesiva burocracia perjudica la atención al alumno*. Magisnet. <https://www.magisnet.com/2020/01/la-mayoria-del-profesorado-se-queja-del-excesivo-papeleo/#comment-1726>

Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia y trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Intersalud S.A. *Psicología.com*, 17(7),1-10. <https://core.ac.uk/download/pdf/52478493.pdf>

Martínez, J., Regino, Y., y Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una Institución Educativa oficial de Sincelejo 2016. *Salud Uninorte*, 33(2), 118-128. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-55522017000200118&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Martínez, L. (2017). Muestra Cualitativa. Una Propuesta Integradora. *CIAIQ*, 3, 180-190. <https://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2017/article/download/1155/1120>

Martinez, V. (2013). *Paradigmas de investigación. Manual multimedia para el desarrollo de trabajos de investigación*. Una visión desde la epistemología dialéctico-crítica. https://pics.unison.mx/wp-content/uploads/2013/10/7_Paradigmas_de_investigacio_2013.pdf

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Universidad de California. Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43. <http://www.vitoriagasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Evaluating stress*. Zalaquett, C.P., y. Wood, R.J. (Eds.), Maslach burnout Inventory. (3ª ed, pp. 191–218). Scarecrow Education.
- Mata, L. (26 noviembre, 2019). *Marco metodológico de investigación*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/marco-metodologico-de-investigacion/>
- Medina-Guillen, L., Quintanilla-Ferrufino, G., Palma-Vallejo, M., y Medina-Guillen, M. (2021). Carga laboral en un grupo latinoamericano de docentes durante la pandemia de COVID-19. *Uniciencia*, 35(2), 223-236. <https://dx.doi.org/10.15359/ru.35-2.15>
- Mejía, P., y Murga, S. (2019). *Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional de Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Meneses, N. (2019). Neuroeducación. Sólo se puede aprender aquello que se ama, de Francisco Mora Teruel. *Perfiles educativos*, 41(165), 210-216. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.165.59403>
- Ministerio de Educación Pública. (2019). *Adecuaciones curriculares*. Dirección de planificación institucional, departamento de análisis estadístico. https://www.mep.go.cr/indicadores_edu/BOLETINES/01-19.pdf
- Moro, E. (3 de enero, 2022). *Síndrome de burnout-Factores Desencadenantes*. Ergobi.es. <https://www.ergobi.es/blog/sindrome-de-burnout-factores-desencadenantes/#:~:text=La%20exposici%C3%B3n%20a%20factores%20de,para%2>
- O'neal, K. (14 de octubre, 2010). *Sobrecarga de trabajo y estrés aqueja a docentes costarricenses*. Universidad de Costa Rica. <https://www.ucr.ac.cr/noticias/2010/10/14/sobrecarga-de-trabajo-y-estres-aqueja-a-docentes-costarricenses.html>
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

- Oliveira, E., Almeida, M., Vieira, B., Rosemiro, F., Guimarães N., Roberlândia, L., y Gomes, A. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23(1),19-27. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375841582003>
- Oliveros, S. (2 de octubre, 2016). Síndrome de Burnout: síntomas y tratamiento. Grupo Doctor Oliveros. <https://www.grupodoctoroliveros.com/sindrome-de-burnout-sintomas-y-tratamiento/>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2014). *Documentos Básicos*. (48ª edición).<https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7> .
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (29 de diciembre, 2017). *Salud y derechos humanos*. Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/human-rights-and-health#:~:text=La%20Constituci%C3%B3n%20de%20la%20OMS,de%20salud%20de%20calidad%20suficiente>.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2019). *Clasificación internacional de enfermedades*. (11ª ed.). <https://icd.who.int/browse11/l-m/en>.
- Ortega, M., Ortiz, G., y Martínez, A. (2014). Burnout en estudiantes de pregrado de medicina y su relación con variables de personalidad. *Terapia psicológica*, 32(3), 235-242. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-48082014000300006>
- Ospino, A. (2022, julio, 2022). Denuncias por pleitos de estudiantes aumentaron un 50% con la presencialidad. *CRHoy.com*. <https://www.crhoy.com/nacionales/denuncias-por-pleitos-de-estudiantes-aumentaron-un-50-con-la-presencialidad/>
- Otero, J., Mariño, M., Castro, C., Pardiñas, M., Mirón, L., y Ponte, D. (2011). *Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Díaz de Santos.
- Padilla-Canales, C., Brooks-Calderón, P., Jiménez-Porras, L., y Torres-Salas, M. (2016). Dimensiones de las competencias científicas esbozadas en los programas de estudio de biología, física y química de la educación diversificada y su relación con las necesidades de

desarrollo científico-tecnológico de Costa Rica. *Revista Electrónica Educare*, 20(1), 27. <https://www.redalyc.org/journal/1941/194143011002/movil/>

Pazos, L. (2021). Modelo de gestión educativa docente para prevenir el síndrome de burnout en condiciones de teletrabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 6335-6356. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.773

Pereyra, C., Ofman, S., Benassi, M., y Cofreces, P. (2014). Patrón de conducta Tipo A y factores clínicos de riesgo en la Enfermedad Coronaria. Un estudio en pacientes coronarios masculinos. *Psico logos*, 24(3), 87-103. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/30524>

Pérez, M., y Robinet, A. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia COVID-19. *Polo del Conocimiento*, 5(12), 637-656. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i12.2111>.

Portillo, M., Bolaños, y O., Quesada, J. (2021). *Carga laboral del personal docente bajo la educación combinada durante el primer semestre del 2021: un análisis desde lo curricular*. [Investigación Laboral]. Asociación de profesores de segunda enseñanza (APSE). <https://apse.cr/wp-content/uploads/2021/10/Carga-laboral-docente-del-personal-apsino-2021.pdf>

Pozzo, M., Borgobello, A., y Pierella, M. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Relmecs*, 8(2). <https://doi.org/10.24215/18537863e046>

Ramírez, J., Campos, A., y Hernández, M. (2019). Comparación de los niveles de Burnout (quemarse por el trabajo), actividad física, somatización y variables sociales, en docentes de diferentes modalidades de educación secundaria en Costa Rica. *Revista De Educación*, 1(30), 129-146. <https://doi.org/10.37177/unicen/eb30-268>

Retana, A., Vázquez, B., y Camacho, M. (2018). Las Ferias de Ciencia y Tecnología de Costa Rica y sus aportes a la educación secundaria. *Actualidades Investigativas en Educación*, 18(2), 309-352. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v18i2.33170>

Retana, D., Gonzales, J., y Pérez, D. (2022). Afrontamiento emocional implementado por las personas docentes en Costa Rica para el manejo del estrés. *Revista Electrónica de las Sedes*

Regionales de la Universidad de Costa Rica, 23(47), 161-183.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/intersedes/article/view/48375>

Ribeiro, B, Scorsolini-Comin, F, y Dalri, R. (2020). Being a professor in the context of the COVID-19 pandemic: reflections on mental health. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008&lng=es&tlng=en.

Rivera, A., Segarra, P., y Giler, G. (2018). Síndrome de burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(2), 17-22.
https://www.revistaavft.com/images/revistas/2018/avft_2_2018/4_sindrome_de_burout_en_docentes.pdf

Rivera, J., (2013). Investigación sobre Estrés, Enfoque a Estrés Infantil. *Revista electrónica en Ciencias Sociales y Humanidades Apoyadas por Tecnologías*, 2(2), 62-83.
<https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%8DNEZ,%20MAR%C3%8DA%20ELENA.pdf?sequence>

Rodríguez, A., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14). <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v5i01.1217>
 :

Rodríguez, D. (24 de julio de 2019). *Observación no participante: características, ventajas y desventajas*. Liferder. <https://www.liferder.com/observacion-no-participante/> .

Rodríguez, J., Guevara, A., Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es.

Rebolledo-Malpica, D., Oviedo-Rodríguez, R., Navas-Román, J., Donoso-Triviño, A. (2021). Responsabilidad del Docente ante la Vulnerabilidad del consumo de Drogas. Facultad de Ciencias Médicas. *RECIEN*. 21, 22-36. <https://doi.org/10.14198/recien.2021.21.03>

- Rodríguez-Martínez, M., Tovalín-Ahumada, J. H., Gil-Monte, P. R., Salvador-Cruz, J., y Acle-Tomasini, G. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. *Información Psicológica*, (115), 93–106. <https://doi.org/10.14635/IPSIC.2018.115.11>
- Rosales-Fernández R. (2014). *Estrés y salud*. [Tesis doctoral]. Universidad de Jaén. <http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/952>
- Rubio-Hernández, F., & Olivo-Franco, J. (2020). Dificultades del profesorado en sus funciones docentes y posibles soluciones. *Un estudio descriptivo actualizado. Ciencia Y Educación*, 4(2), 7–25. <https://doi.org/10.22206/cyed.2020.v4i2.pp7-25>
- Sandín, B., Esteras, J., y Chorot, P. (18 de junio, 2015). *El burnout en los docentes: Factores de vulnerabilidad y factores protectores*. Infocop. https://www.infocop.es/view_article.asp?id=5692
- Sánchez-Narváez, F., (2020). *Síndrome de Burnout: Relación con otros trastornos emocionales*. (1ª ed). México: Grupo Rodrigo Porrúa. <https://es.scribd.com/book/486564305/Sindrome-De-Burnout>
- Selye, H. (1936). A Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*, 138(3479), 32–32. <https://doi.org/10.1038/138032a0>
- Skaalvik, E., & Skaalvik, S. (2017). Dimensions of teacher burnout: relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education*, 20(4), 775–790. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9391-0>
- Sokal, L., Trudel, L. & Babb, J. (2020). Canadian teachers' attitudes toward change, efficacy, and burnout during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Educational Research Open*, 1(2020), 2666-3740. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2020.100016>
- Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., y Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad Y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

- Torres, E. (2018). Competencias socioemocionales y creencias de autoeficacia como predictores del burnout en docentes mexicanos. *REXE-Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 17(35), 15-27. <https://doi.org/10.21703/rexe.20181735torres1>
- Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., Varela-Ruiz, M., y Díaz-Bravo, L. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>
- Trejos, R. (2020). Estudio acerca de los factores desencadenantes del síndrome de quemado en las cuatro escuelas y el Sistema de Estudios de Posgrados de la UNED. *Revista Electrónica Calidad En La Educación Superior*, 11(2), 214 - 260. <https://doi.org/10.22458/caes.v11i2.3341>.
- Treviño Ronzón, Ernesto. (2017). Atravesar el riesgo. Los docentes frente a la violencia en Veracruz. *Perfiles educativos*, 39(158), 20-37. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982017000400020&lng=es&tlng=es.
- Masaquiza-Jerez, T, Palacios-Ocaña, A, y Moreno-Gavilanes, K. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51-65. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n3.2020.305>
- Mujica, F. y Orellana, N. (2018). Autopercepción de la vocación en docentes de educación física escolar en Chile. *CPU-e. Revista de Investigación Educativa*, (27), 203-229. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i27.2563>
- Velandia, P. (2014). *La salud mental docente como enfermedad profesional*. (Edición electrónica). Editorial Milla Ltda. <https://ilae.edu.co/ilae-laravel/public/index.php/files/book-pdf/20140724132148313892066.pdf>
- Velásquez, P. (2021). *Fuentes desencadenantes de estrés laboral en docentes de la Institución Educativa Distrital el Salitre De Suba*. [Tesis de licenciatura]. Universidad ECCI.

<https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/1056/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vinueza, N., Ávila, B., y Cadena, F. (2020). Burnout en docentes de un Instituto Tecnológico Agronómico. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(4), 91-98. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i4.349>

Villa, A. (27 de enero, 2022). *Los profesores tienen la sensación de que la excesiva burocracia les aparta de su verdadero cometido.* InfoCeuta. <http://www.infoceuta.com/articulo/educacion/profesores-tienen-sensacion-excesiva-burocracia-aparta-verdadero-cometido/20200127185530010751.html>

Zafra, I. (20 de agosto, 2022). El Gobierno descarta reducir el número de alumnos por aula pese a la presión de docentes y familias. *El País*. <https://elpais.com/educacion/2022-08-21/bajar-el-numero-de-alumnos-en-todas-las-clases-vuelve-el-debate-que-enfrenta-a-profesores-y-padres-con-las-autoridades-educativas.html>

Zorrilla, A. (7 de enero, 2021). *Observar para descubrir.* Identidad y desarrollo. [https://identidadydesarrollo.com/tecnicas-de-investigacionobservacion/#%C2%BFQue es observar como tecnica de investigacion](https://identidadydesarrollo.com/tecnicas-de-investigacionobservacion/#%C2%BFQue%20es%20observar%20como%20tecnica%20de%20investigacion)

6. Anexos

Anexo 1. Matriz de congruencia

Objetivo específico	Categoría	Subcategoría	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	ÍTEMS
Identificar los síntomas asociados a las situaciones del contexto laboral que pueden generar mayor vulnerabilidad de padecer el Síndrome del Burnout en los docentes de ciencias, secundaria.	Síntomas de Burnout	Síntomas leves (Físicos): Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales y en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.	Cuestionario y entrevista	Cuestionario: Todos los ítems Entrevista: 2, 8 y 10
		Síntomas moderados (Emocionales): Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional y vacío emocional.	Cuestionario y entrevista	Cuestionario: Todos los ítems Entrevista: 2, 8 y 10
		Síntomas graves (Sociales): Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.	Cuestionario y entrevista	Cuestionario: Todos los ítems Entrevista: 2, 8 y 10

		Síntomas extremos (Psicológicos): Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.	Cuestionario y entrevista	Cuestionario: Todos los ítems Entrevista: 2, 8 y 10
Describir los desencadenantes del contexto laboral, que pueden influir en el síndrome de Burnout en docentes de secundaria de ciencias.	Desencadenantes del contexto laboral	Situaciones del contexto sociocultural	Cuestionario, entrevista y observación	Cuestionario: 1, 2, 3, 4 y 12 Entrevista: 1, 3 y 8 Observación: 1
		Aspectos del centro educativo.	Cuestionario, entrevista y observación	Cuestionario: 6 y 13 Entrevista: 4 y 9 Observación: 2, 6 y 7
		Sobrecarga laboral.	Cuestionario, entrevista y observación	Cuestionario: 5, 7, 8, 9 10 y 11 Entrevista: 5, 6, 7 y 11 Observación: 3, 4 y 5

<p>Diseñar estrategias que permitan prevenir el síndrome de burnout en el contexto laboral de docentes de ciencias de secundaria.</p>	<p>Es una actividad, por ende, no hay categorías ni subcategorías.</p>		
---	--	--	--

Anexo 2. Cuestionario

Universidad Nacional de Costa Rica.
Licenciatura en Enseñanza de las Ciencias.
División de Educología y Escuela de Ciencias Biológicas.

CUESTIONARIO PARA PERSONAS DOCENTES DEL ÁREA DE CIENCIAS DE SECUNDARIA

Estimado docente, con el objetivo de investigar acerca de los factores desencadenantes del síndrome de Burnout propios de la labor de las personas docentes en el área de ciencias, agradecemos su colaboración para llenar el siguiente instrumento. Se le agradece su disponibilidad para completar este cuestionario. La información que se brinde se tratará con absoluta confidencialidad y servirá de base para un trabajo de graduación.

INFORMACIÓN GENERAL

Institución educativa donde desempeña sus funciones:

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de factores propios de la labor docente. Marque con una X en la opción que corresponda a su experiencia, **en el caso de los síntomas puede seleccionar más de una opción.**

1. ¿Considera que tratar situaciones del contexto sociocultural del estudiantado (problemas de comportamiento, drogas, violencia, entre otros) le genera estrés?

Sí

No

En el caso de que haya tenido que lidiar con estos problemas de comportamiento, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:

No me afecta.

Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.

Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.

Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.

<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.
--------------------------	--

2. ¿Ha tenido usted que manejar situaciones de drogadicción en clase con las personas estudiantes?	
<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
En el caso de que haya tenido que manejar situaciones de drogadicción con las personas estudiantes, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:	
<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

3. ¿Ha tenido usted que manejar situaciones de violencia en clase con las personas estudiantes?	
<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
En el caso de que haya tenido que manejar situaciones de violencia en clase con las personas estudiantes, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:	
<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

4. ¿Considera usted que actualmente cuenta con respaldo por parte de los padres, madres o encargados en relación con las problemáticas que aquejan a los educandos?	
<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

En el caso de que considere que actualmente hay una falta de respaldo por parte de los padres, madres o encargados en relación a las problemáticas que aquejan a los educandos, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:

<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

5. ¿Cree que en el centro educativo en el que trabaja hay una excesiva burocracia?

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

En el caso de que crea que en el centro educativo en el que trabaja hay una excesiva burocracia, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:

<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

6. ¿Cómo calificaría usted la comunicación (docente-docente, docente-estudiante, docente-administrativos) el centro educativo?

<input type="checkbox"/>	Buena
<input type="checkbox"/>	Mala

En el caso de que considere que existe una mala comunicación dentro de la institución, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:

<input type="checkbox"/>	No me afecta.
--------------------------	---------------

<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

7. ¿Como considera usted sus responsabilidades como docente?	
<input type="checkbox"/>	Definidas
<input type="checkbox"/>	Indefinidas
En el caso de que considere que sus responsabilidades como docente son indefinidas, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:	
<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

8. ¿Usted debe cumplir con tareas administrativas como (informes, comisiones, entre otras)?	
<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
En el caso de que deba cumplir con dichas tareas, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:	
<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

9. ¿Cree que tiene un número adecuado de estudiantes por grupo?	
<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
En el caso de que considere tener un número inadecuado de estudiantes por grupo, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:	
<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

10. ¿Atender adecuadamente las Necesidades Educativas Especiales (NEE) le demanda a usted trabajo adicional?	
<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
En caso de que considere que las NEE le demanden demasiado trabajo, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:	
<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

11. ¿De qué manera pueden influir los constantes cambios curriculares que propone el MEP en su desempeño profesional?	
<input type="checkbox"/>	Positivamente
<input type="checkbox"/>	Negativamente
En el caso que considere que los constantes cambios curriculares afectan negativamente su desempeño profesional, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:	
<input type="checkbox"/>	No me afecta.

<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

12. ¿Considera que su profesión es bien valorada ante la sociedad?	
<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No
En el caso que considere que su profesión es mal valorada ante la sociedad, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:	
<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.
<input type="checkbox"/>	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
<input type="checkbox"/>	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
<input type="checkbox"/>	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

13. ¿Cómo calificaría la infraestructura de su lugar de trabajo?	
<input type="checkbox"/>	Adecuada
<input type="checkbox"/>	Inadecuada
En caso de que considere que trabaja en un lugar donde la infraestructura es inadecuada, seleccione los síntomas que ha experimentado producto de esto:	
<input type="checkbox"/>	No me afecta.
<input type="checkbox"/>	Físicos: Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales, en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.

()	Emocionales: Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional, vacío emocional.
()	Sociales: Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas, poco liderazgo.
()	Psicológicos: Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.

Nota: Instrumento modificado de Trejos (2020).

Contacto de autores: Karen Herrera Herrera karen531herrera@gmail.com, Karen Jiménez Zumbado: karencr321@gmail.com y Vincen Mendez Anchia: vinlma@hotmail.com

Anexo 3. Entrevista**Universidad Nacional de Costa Rica.****Licenciatura en Enseñanza de las Ciencias.****División de Educología y Escuela de Ciencias Biológicas.****Centro educativo en el que se realiza la entrevista:** _____**Fecha:** _____**Número de entrevista:** _____

1. ¿Podría describir la dinámica de aula cotidiana, recuerda alguna situación dentro de la dinámica de aula en la que se dio algún problema y la manera como lo manejó?
2. ¿Cómo le hacen sentir las situaciones de aula que se salen de su control? (física, emocional, social y psicológicamente).
3. Cuando se presentan problemas de disciplina con los estudiantes: ¿Hay apoyo por parte de los padres, madres o encargados de familia? ¿Cómo ayuda o interfiere eso en su labor docente?
4. ¿Cómo calificaría usted el clima laboral en su centro educativo? (docente- docente / docentes-administración / docente-estudiante, tipo de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, entre otros).
5. ¿Desde su experiencia considera que la profesión docente demanda una gran cantidad de horas laborales extra de tal forma que su tiempo de ocio es limitado?
6. En su opinión, ¿cuál sería el máximo de estudiantes por aula para desarrollar una mediación pedagógica de calidad? ¿Por qué?
7. ¿Qué opina acerca de las NEE? ¿Qué cambios propondría para poder responder a ellas de la mejor manera?
8. ¿Cómo cree usted que la comunidad educativa percibe su labor como docente, esto le motiva o le desmotiva?
9. ¿Cómo califica usted la infraestructura del centro educativo? ¿De qué manera interfiere en su ejercicio profesional?
10. ¿Usted cree que su labor docente puede afectar su salud física, emocional, social y psicológica? Justifique.
11. ¿Si usted fuera Ministro(a) de Educación, cuáles actividades extracurriculares eliminaría y por qué?

Anexo 4. Observación semiestructurada no participativa**Universidad Nacional de Costa Rica****Licenciatura en Enseñanza de las Ciencias****División de Educología y Escuela de Ciencias Biológicas****Centro educativo en el que se realiza la observación:** _____**Fecha:** _____**Persona responsable de la observación:** _____**Hora de inicio:** _____ **Hora de finalización:** _____**Situaciones Desencadenantes**

Situaciones Desencadenantes	
Componentes por observar	Observaciones
1. Contexto sociocultural del centro educativo (vandalismo, la violencia y la drogadicción en las instalaciones del centro, condiciones socioeconómicas de los estudiantes, y disciplina).	
2. Clima organizacional en el centro educativo (docente-estudiante /docente- docente/ docentes- administración).	
3. Rol del docente (ambigüedad de rol, multiplicidad de roles, tareas extracurriculares).	
4. Dinámica de clase (conflictos, cantidad de estudiantes).	
5. Atención a las NEE.	
6. Mobiliario y equipo en el aula (disponibilidad de recursos necesarios para impartir las lecciones adecuadamente).	
7. Condiciones de infraestructura del centro educativo.	

Anexo 6. Cuestionario validado

1. INSTRUMENTO A EVALUAR

Cuestionario dirigido a las personas docentes de ciencias de la educación secundaria, en el cual se pretende valorar los estresores del contexto laboral como desencadenantes del Síndrome del Burnout y los síntomas de este.

2. JUICIOS DEL EXPERTO:

1. Considera usted que las categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma:

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Se puede observar una distribución coherente en el material suministrado con base en las distintas categorías presentadas y expuestas como principal medio de recolección de datos.

2. Considera usted que el número de ítems del instrumento son suficientes para recoger la información deseada

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Se considera acertada la cantidad de elementos expuestos en el cuestionario. Se evidencia que se ha tomado en cuenta el límite de preguntas recomendado para este tipo de formato de recolección de datos, particularmente cuando se utilizan preguntas complejas.

3. Considera usted que la redacción de los ítems es clara y concisa.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES: La redacción del cuestionario, de entrada, demuestra ser bastante sólida, clara y concisa. Está por sí sola brinda todos los elementos de redacción necesarios para que el lector pueda comprender el material sin ninguna dificultad.

4. El formato y distribución de los ítems siguen un orden lógico.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES: El orden de los elementos de recolección mantienen una distribución constante y coherente. Los cuales aumentan su complejidad de forma secuencial, con el objetivo de recolectar la mayor información posible.

5. El lenguaje empleado es adecuado con el nivel del informante.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Se emplea un lenguaje bastante amigable con el encuestado, que aunque técnico, enfatiza muy bien los elementos y conceptos para su fácil comprensión.

6. Tiene coherencia interna.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES: El orden establecido en las preguntas realizadas para el cuestionario, así como el contenido de las mismas se consideran lo suficientemente coherentes para garantizar, de manera exitosa, la recolección de datos esperada.

Fecha: 22/06/2022

Firma:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end. The signature is written over a faint, illegible stamp or watermark.

¡Muchas gracias!

1. INSTRUMENTO A EVALUAR

Cuestionario dirigido a las personas docentes de ciencias de la educación secundaria, en el cual se pretende valorar los estresores del contexto laboral como desencadenantes del Síndrome del Burnout y los síntomas de este.

2. JUICIOS DEL EXPERTO:

1. Considera usted que las categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma:

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

2. Considera usted que el número de ítems del instrumento son suficientes para recoger la información deseada

Suficiente () Medianamente suficiente (x) Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Algunas de las subcategorías solo están plasmadas en el cuestionario mediante una pregunta, por lo que considero que podría limitarles los datos cualitativos.

3. Considera usted que la redacción de los ítems es clara y concisa.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

4. El formato y distribución de los ítems siguen un orden lógico.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

5. El lenguaje empleado es adecuado con el nivel del informante.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

6. Tiene coherencia interna.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

Fecha: 23 de junio 2022

Nombre: Ingrid Sánchez Alvarado

¡Muchas gracias!

Validación del cuestionario

1. INSTRUMENTO A EVALUAR

Cuestionario dirigido a las personas docentes de ciencias de secundaria , en el cual se pretende valorar los estresores del contexto laboral como desencadenantes del Síndrome del Burnout y los síntomas de este.

2. JUICIOS DEL EXPERTO:

1. Considera usted que las categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma:

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

2. Considera usted que el número de ítems del instrumento son suficientes para recoger la información deseada

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

3. Considera usted que la redacción de los ítems es clara y concisa.

Suficiente ()

Medianamente suficiente (X)

Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

4. El formato y distribución de los ítems siguen un orden lógico.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

5. El lenguaje empleado es adecuado con el nivel del informante.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

6. Tiene coherencia interna.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

Fecha: 17/07/22

Firma: Giannina Seravalli Monge

Profesión-especialidad: Profesora de inglés, doctora en Desarrollo Curricular

Correo Electrónico: giannina.seravalli.monge@una.cr

¡Muchas gracias!

Anexo 7. Entrevista validada

1. INSTRUMENTO A EVALUAR

Entrevista dirigida a las personas docentes de ciencias de la educación secundaria, en la cual se pretende valorar los estresores del contexto laboral como desencadenantes del Síndrome del Burnout y los síntomas de este.

2. JUICIOS DEL EXPERTO:

1. Considera usted que las categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma:

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: La entrevista está totalmente enfocada en los elementos específicos que se pretenden estudiar en la investigación.

2. Considera usted que el número de ítems del instrumento son suficientes para recoger la información deseada

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: La cantidad de preguntas es suficiente para obtener la información necesaria para complementar la investigación.

3. Considera usted que la redacción de los ítems es clara y concisa.

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Las preguntas a utilizar están muy bien redactadas, sin incongruencias que puedan generar confusión al entrevistado en el momento de la ejecución. Por lo que, al ser éstas lo suficientemente claras, así se esperaría que sean las respuestas obtenidas.

4. El formato y distribución de los ítems siguen un orden lógico.

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: El orden de los elementos de recolección mantienen una distribución constante y coherente. Los cuales aumentan su complejidad de forma secuencial, con el objetivo de recolectar la mayor información posible.

5. El lenguaje empleado es adecuado con el nivel del informante.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Se emplea un lenguaje claro y amigable con el entrevistado, que aunque técnico, emplea elementos sencillos para la persona logró comprender y responder de la mejor forma las preguntas empleadas.

6. Tiene coherencia interna.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES: El orden establecido en las preguntas planteadas para la entrevista, así como el contenido de las mismas se consideran lo suficientemente coherentes y claras para garantizar, de manera exitosa, la recolección de datos esperada.

Fecha: 22/06/2022

Firma:

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines. The signature is written over a horizontal line.

¡Muchas gracias!

1. INSTRUMENTO A EVALUAR

Entrevista dirigida a las personas docentes de ciencias de educación secundaria, en la cual se pretende valorar los estresores del contexto laboral como desencadenantes del Síndrome del Burnout y los síntomas de este.

2. JUICIOS DEL EXPERTO:

1. Considera usted que las categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma:

Suficiente () Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

2. Considera usted que el número de ítems del instrumento son suficientes para recoger la información deseada

Suficiente () Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Asegurarse que tengan el planteamiento y cantidad adecuada para que les brinde datos para todas las categorías y subcategorías indicadas.

3. Considera usted que la redacción de los ítems es clara y concisa.

Suficiente () Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

4. El formato y distribución de los ítems siguen un orden lógico.

Suficiente () Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

5. El lenguaje empleado es adecuado con el nivel del informante.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

6. Tiene coherencia interna.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

Fecha: 23 de junio 2022

Nombre: Ingrid Sánchez Alvarado

¡Muchas gracias!

Validación de la entrevista

1. INSTRUMENTO A EVALUAR

Entrevista dirigida a las personas docentes de ciencias de secundaria, en la cual se pretende valorar los estresores del contexto laboral como desencadenantes del Síndrome del Burnout y los síntomas de este.

2. JUICIOS DEL EXPERTO:

1. Considera usted que las categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma:

Suficiente () Medianamente suficiente (X) Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

2. Considera usted que el número de ítems del instrumento son suficientes para recoger la información deseada

Suficiente () Medianamente suficiente (X) Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

3. Considera usted que la redacción de los ítems es clara y concisa.

Suficiente () Medianamente suficiente (X) Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

4. El formato y distribución de los ítems siguen un orden lógico.

Suficiente () Medianamente suficiente (X) Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

5. El lenguaje empleado es adecuado con el nivel del informante.

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

6. Tiene coherencia interna.

Suficiente () Medianamente suficiente (X) Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

Fecha: 14/07/22

Firma: Giannina Seravalli Monge

Profesión-especialidad: Profesora de inglés, doctora en Desarrollo Curricular

Correo Electrónico: giannina.seravalli.monge@una.cr

¡Muchas gracias!

Anexo 8. Observación semiestructurada validada

1. INSTRUMENTO A EVALUAR

Observación dirigida a las personas docentes de ciencias de educación secundaria, en la cual se pretende valorar los estresores del contexto laboral como desencadenantes del Síndrome del Burnout y los síntomas de este.

2. JUICIOS DEL EXPERTO:

1. Considera usted que las categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma:

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Instrumentos claros y coherentes con los elementos necesarios con relación a la investigación en cuestión.

2. Considera usted que el número de ítems del instrumento son suficientes para recoger la información deseada.

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

3. Considera usted que la redacción de los ítems es clara y concisa.

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

Los elementos de recolección de observaciones presentan una redacción clara y completa.

4. El formato y distribución de los ítems siguen un orden lógico.

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

5. El lenguaje empleado es adecuado con el nivel del informante.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Se emplea un lenguaje claro y amigable en las casillas de observaciones, con elementos específicos fundamentales en la investigación,

6. Tiene coherencia interna.

Suficiente (X)

Medianamente suficiente ()

Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

Fecha: 06/22/2022

Firma:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the end.

¡Muchas gracias!

1. INSTRUMENTO A EVALUAR

Observación dirigida a las personas docentes de ciencias de educación secundaria, en la cual se pretende valorar los estresores del contexto laboral como desencadenantes del Síndrome del Burnout y los síntomas de este.

2. JUICIOS DEL EXPERTO:

1. Considera usted que las categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma:

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: Revisar la observación de la subcategoría relacionada con lo sociocultural.

2. Considera usted que el número de ítems del instrumento son suficientes para recoger la información deseada.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

3. Considera usted que la redacción de los ítems es clara y concisa.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

4. El formato y distribución de los ítems siguen un orden lógico.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

5. El lenguaje empleado es adecuado con el nivel del informante.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

6. Tiene coherencia interna.

Suficiente (x) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES: _____

Fecha: 23 de junio 2022

Nombre: Ingrid Sánchez Alvarado

¡Muchas gracias!

1. INSTRUMENTO A EVALUAR

Observación dirigida a las personas docentes de ciencias de secundaria, en la cual se pretende valorar los estresores del contexto laboral como desencadenantes del Síndrome del Burnout y los síntomas de este.

2. JUICIOS DEL EXPERTO:

1. Considera usted que las categorías y subcategorías del estudio están inmersos en el contexto del instrumento de forma:

Suficiente () Medianamente suficiente (X) Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

Se deberían realizar dos instrumentos de observación por separado, uno a nivel institucional y otro a nivel de aula

2. Considera usted que el número de ítems del instrumento son suficientes para recoger la información deseada.

Suficiente () Medianamente suficiente () Insuficiente (X)

OBSERVACIONES:

incluir más aspectos físicos, emocionales que pueden ser observables sobre el docente y su desempeño

3. Considera usted que la redacción de los ítems es clara y concisa.

Suficiente () Medianamente suficiente (X) Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

4. El formato y distribución de los ítems siguen un orden lógico.

Suficiente () Medianamente suficiente (X) Insuficiente ()

OBSERVACIONES: separar los dos contextos: institucional y áulico.

5. El lenguaje empleado es adecuado con el nivel del informante.

Suficiente (X) Medianamente suficiente () Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

6. Tiene coherencia interna.

Suficiente () Medianamente suficiente (X) Insuficiente ()

OBSERVACIONES:

Fecha: 17/07/22

Firma: Giannina Seravalli Monge

Profesión-especialidad: Profesora de inglés, doctora en Desarrollo Curricular

Correo Electrónico: giannina.seravalli.monge@una.cr

¡Muchas gracias!

PROPUESTA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES



PROPUESTA DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES

Autores:

Lic. Karen Herrera Herrera

Lic. Karen Jiménez Zumbado

Lic. Vincen Méndez Anchía

Universidad Nacional de Costa Rica.

Heredia, Costa Rica

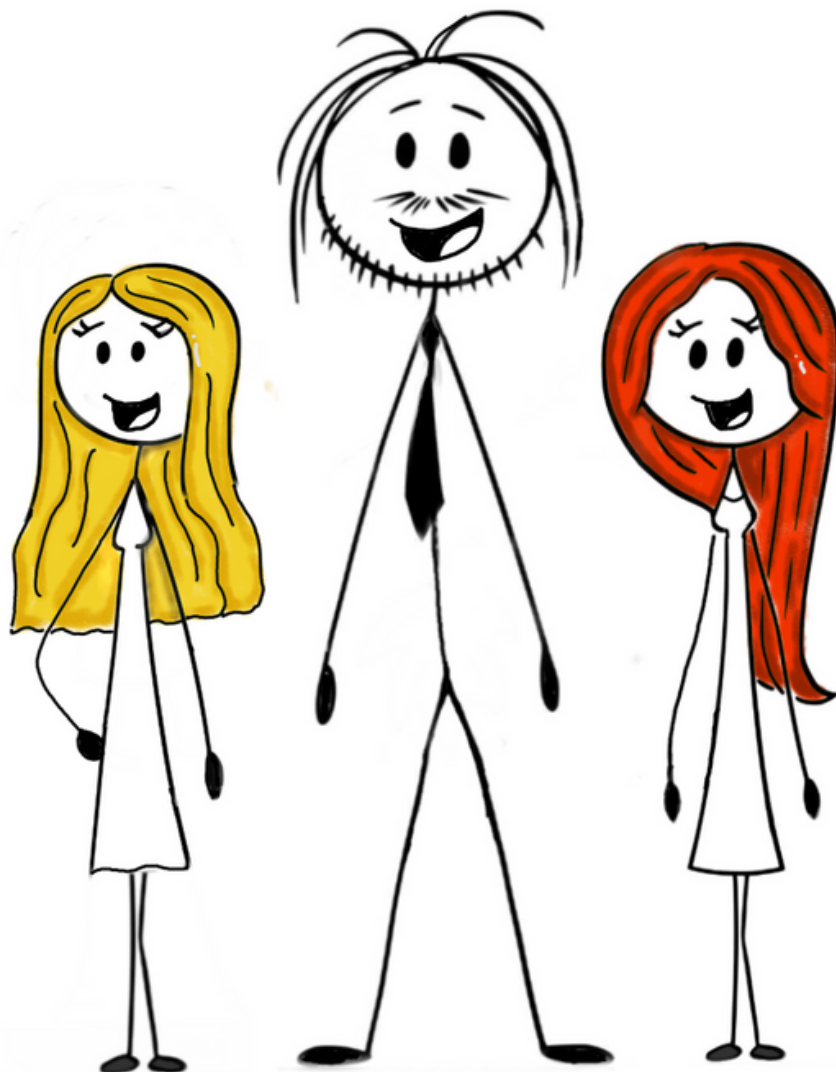
Febrero, 2023



¡Atención!

Estimado lector:

Le Informamos que todas las ilustraciones utilizadas son elaboradas por los presentes autores.



K.Herrera

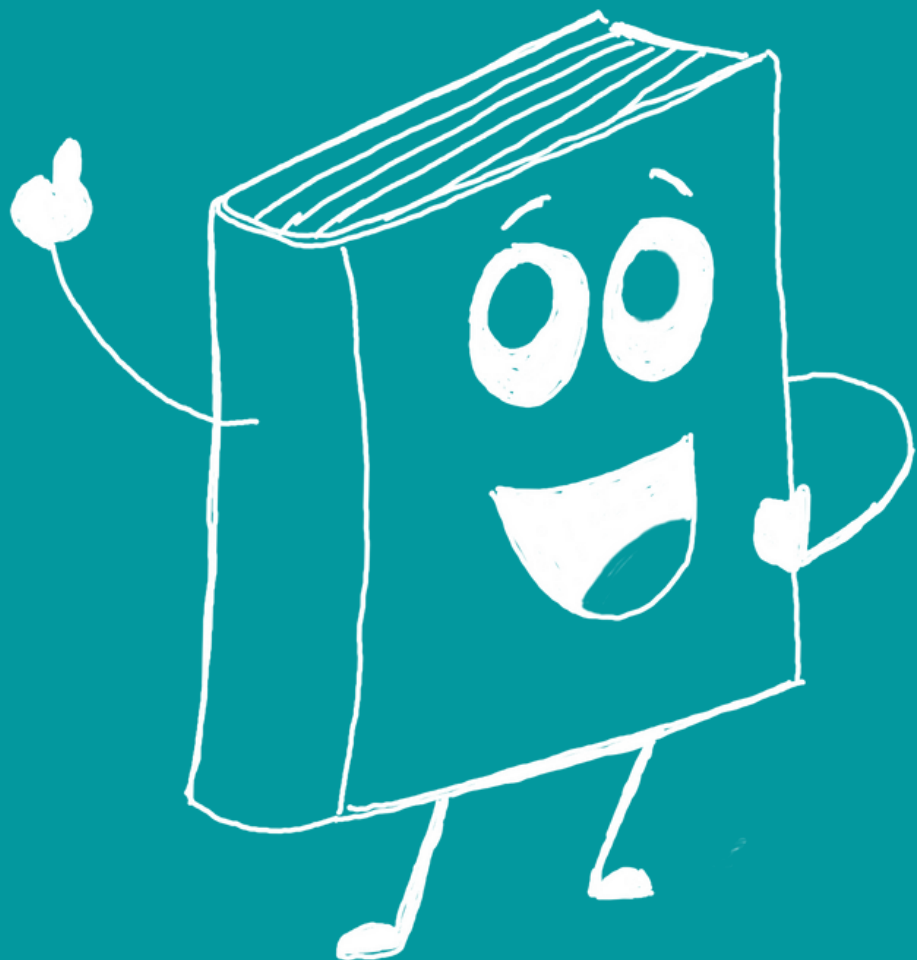
V. Méndez

K.Jiménez



ÍNDICE

- 01 INTRODUCCIÓN
- 04 CAPÍTULO I EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS SÍNTOMAS
- 08 CAPÍTULO II. EL BURNOUT Y LOS DOCENTES DE COSTA RICA
- 15 CAPÍTULO III. TIPOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL ESTRÉS
- 24 CAPÍTULO IV. CÓMO PREVENIR EL SÍNDROME DE BURNOUT
- 71 CAPÍTULO V. RECOMENDACIONES
- 77 REFERENCIAS



**NUESTRO
GRANITO DE
ARENA PARA
MEJORAR LA
SALUD
DOCENTE**

Introducción

ACERCA DE NUESTRO PROYECTO

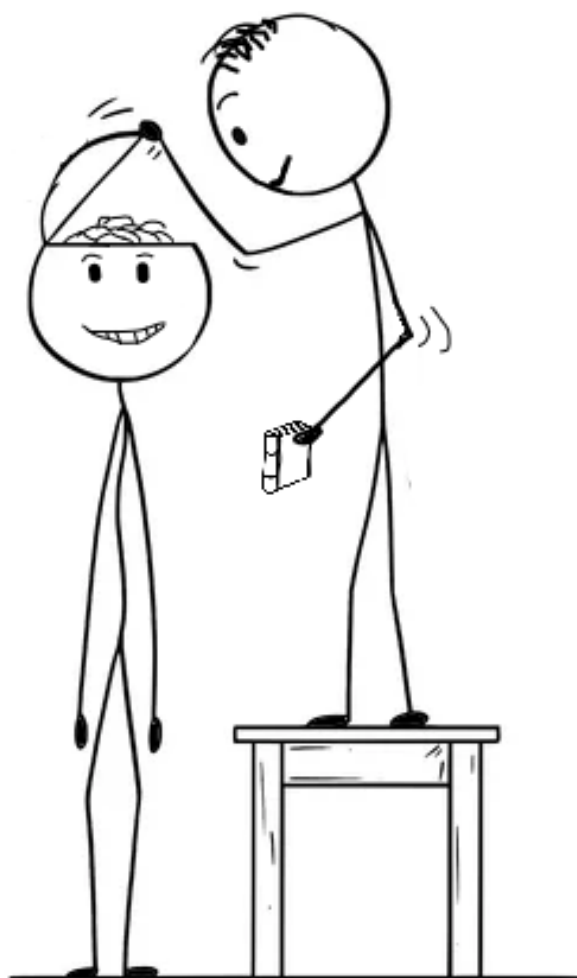
Múltiples investigaciones realizadas acerca del Síndrome de Burnout en el campo de la docencia muestran cómo el desgaste en la salud repercute en el rendimiento laboral, reflejando altos niveles de incapacidad, jubilación anticipada, abandono de la profesión entre otros. Esto por cuanto la docencia es una de las profesiones que debe responder a demandas sociales, es poco valorada en relación con otras profesiones y siempre está sujeta al juicio de otras personas. Estas y otras situaciones a la postre pueden tener consecuencias no sólo en el desempeño laboral de la persona docente, sino también en las relaciones interpersonales y en su salud integral.

**BURN
OUT**

QUEREMOS QUE LA EDUCACIÓN SEA CADA VEZ MEJOR

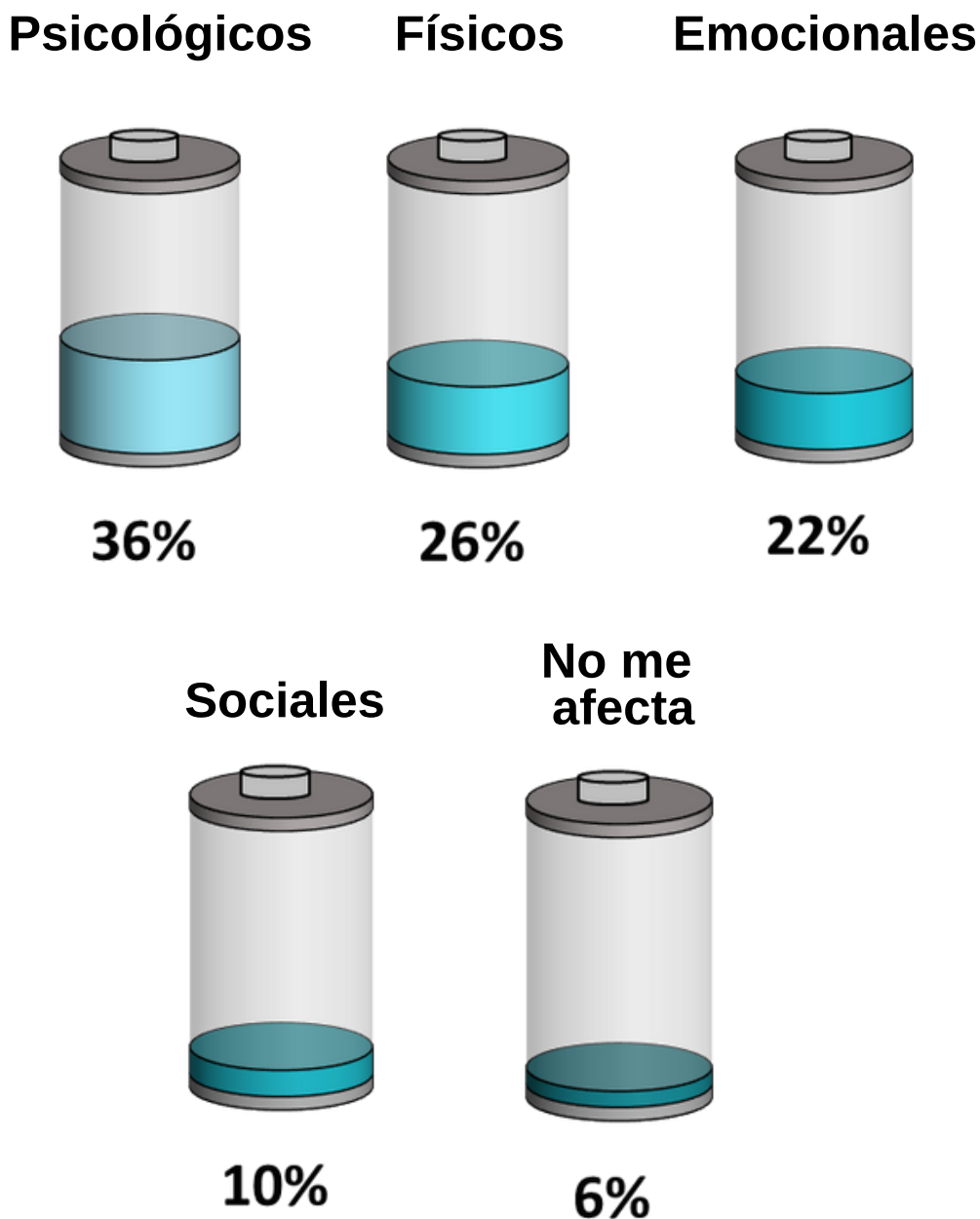
En los últimos años, debido a las altas demandas sociales, el Síndrome de Burnout se ha convertido en una problemática mundial, tal y como lo menciona Hernández (2021) este síndrome ha provocado un incremento significativo en conflictos laborales y familiares. Sin embargo, a nivel nacional esta es una problemática poco estudiada, generando así, un vacío de conocimiento con respecto a las situaciones que desencadenan el padecimiento del síndrome, lo cual evidencia la necesidad de dar el debido abordaje a dicha problemática, donde se busque mejorar la salud docente y como consecuencia, la calidad educativa (Trejos, 2020).

Por lo indicado anteriormente, la elaboración de esta propuesta tiene como propósito generar un recurso para las personas docentes, de manera que pueda ser utilizado como herramienta para la prevención del Síndrome de Burnout.



Por qué lo necesitamos

Los síntomas en general que experimentan las personas encuestadas a causa de situaciones asociadas al contexto laboral docente son en orden descendente psicológicos, físicos, emocionales y sociales.



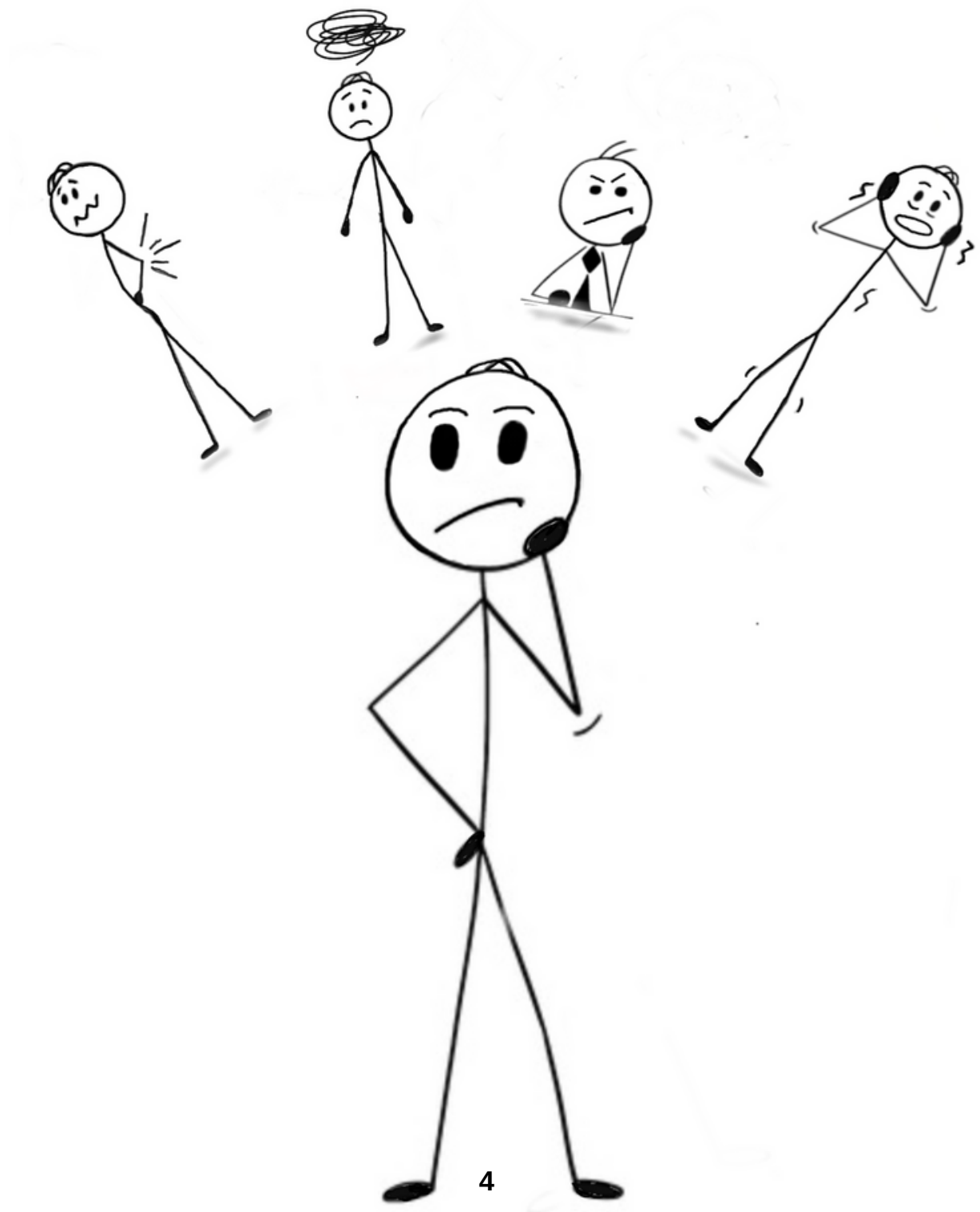
IMPORTANTE



Por lo anterior, es ingente proponer investigaciones en torno a las necesidades laborales y sus posibles repercusiones en torno al Síndrome de Burnout de las personas docentes, de tal forma que la información recabada permita realizar actividades orientadas a la compensación de las carencias detectadas.

CAPÍTULO I

EL SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS SÍNTOMAS



¿Qué es el Síndrome de Burnout?

El Síndrome de Burnout es también llamado "síndrome del trabajador quemado" o "síndrome del desgaste profesional" el cual hace referencia a la cronificación del estrés laboral. Freudenberger en el año 1974 define dicho síndrome como fallar, desgastarse o agotarse al tener demandas excesivas de energía, fuerza o recursos.

El estrés a corto plazo es requerido para enfrentar situaciones de amenaza o riesgo mediante la descarga de energía y cierto grado de alerta, en cambio, el estrés prolongado tensiona el cuerpo perjudicialmente reduciendo la productividad, afectando la salud y dado paso a síntomas de cansancio (Rosales, 2014).



Maslach *et al.* (1997) lo definen como un síndrome psicológico de desánimo emocional, despersonalización y logro personal reducido con aumento en los sentimientos de agotamiento emocional, que pueden padecer las personas cuando trabajan con otras personas, agotando sus recursos emocionales.

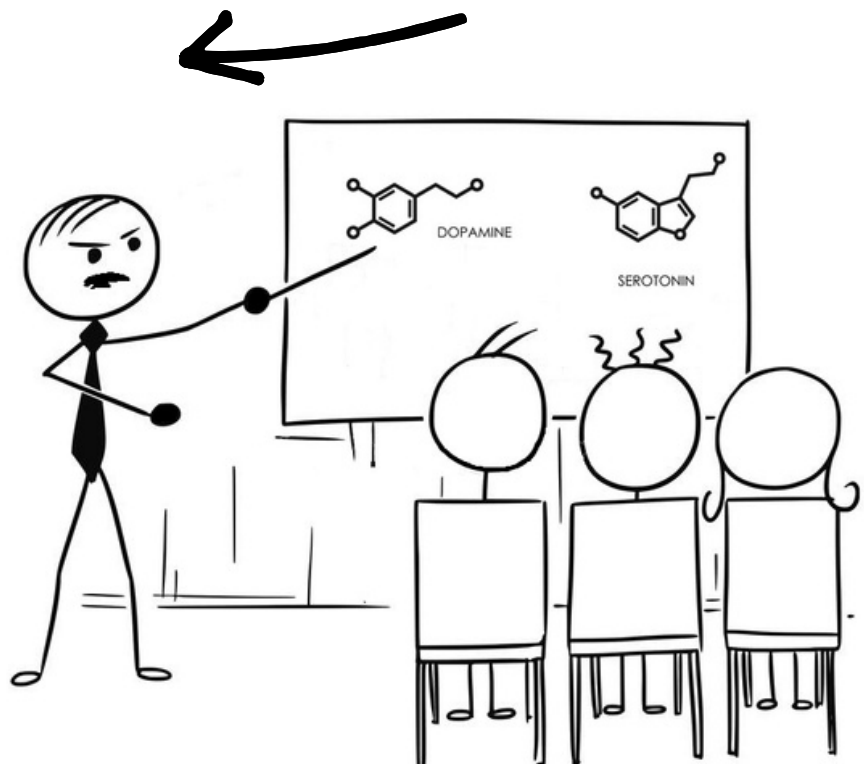
¿POR QUÉ SE PRODUCE?



Este síndrome se manifiesta a raíz de la exposición a estresores de índole laboral de manera prolongada, o también llamados "desencadenantes de contexto laboral"

Son definidos por Otero *et al.* (2011) como un conjunto de situaciones psicosociales que puede generar un estado de agotamiento físico y mental que llega a alterar la personalidad, autoestima y el rendimiento laboral del trabajador provocando una estimulación negativa en el individuo durante la jornada laboral.

DESENCADENANTES DE CONTEXTO LABORAL



SÍNTOMAS DEL BURNOUT

Existen diversas formas de manifestación del síndrome que pueden ser consideradas como signos de alarma. Con respecto a la severidad de dichas manifestaciones Hidalgo y Saborío (2015) los clasifican en cuatro niveles:



LEVE (SÍNTOMAS FÍSICOS)

Dolor de cabeza, dolor de espalda, trastornos del sueño, náuseas, tensión muscular, cansancio, aumento de peso o bien pérdida de apetito, problemas gastrointestinales y en el caso de las mujeres alteración en el ciclo menstrual.

MODERADO (SÍNTOMAS EMOCIONALES)

Irritabilidad, cambios repentinos de humor, tensión, sensación de ahogo, sensación de tristeza, sobrecarga emocional y vacío emocional.



GRAVE (SÍNTOMAS SOCIALES)

Apatía, aislamiento, indiferencia, poco contacto social con familiares y amigos, actitudes y conductas negativas y poco liderazgo.

EXTREMO (SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS)

Desmotivación, baja productividad, falta de concentración, cansancio mental, despersonalización, pensamientos negativos, desvalorización personal, baja moral, depresión y ansiedad.



CAPÍTULO II

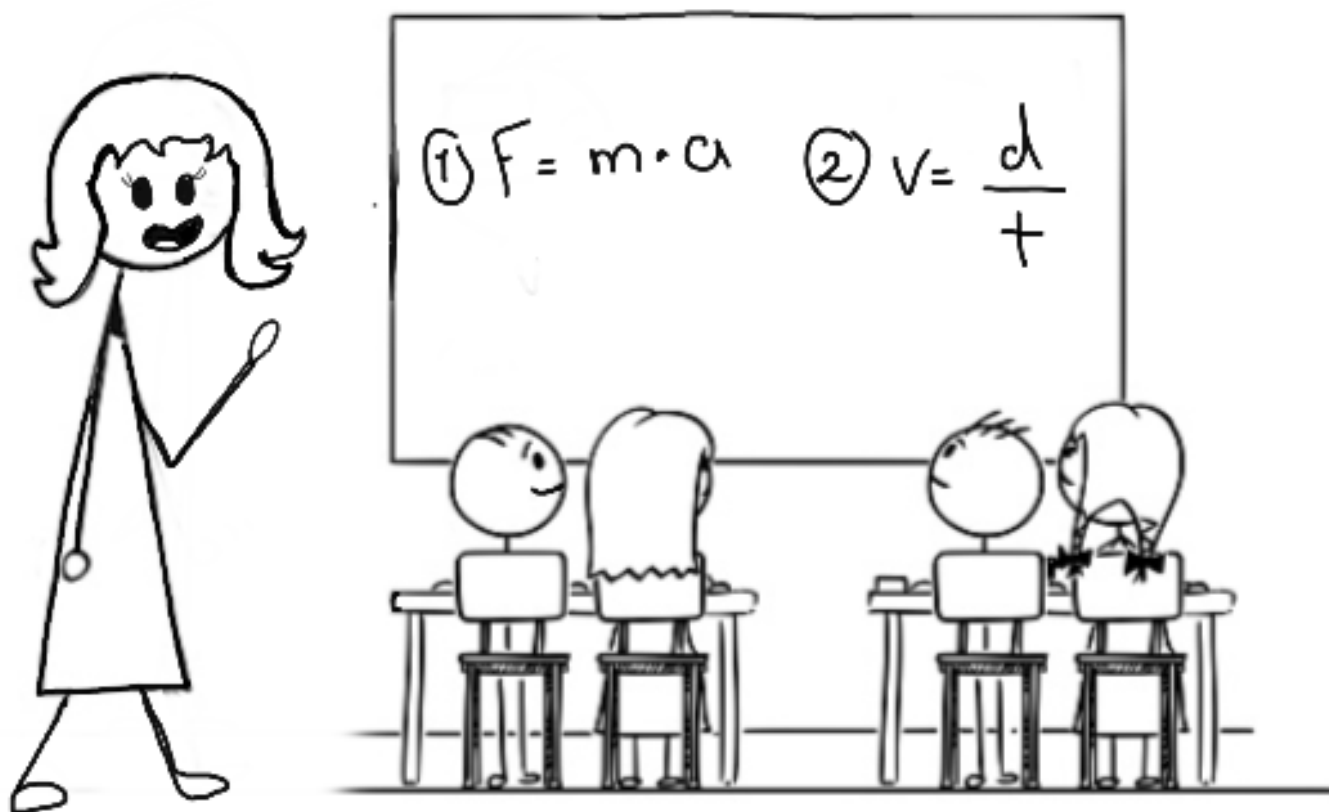
EL BURNOUT Y LOS DOCENTES DE COSTA RICA



EL BURNOUT Y LOS DOCENTES DE COSTA RICA

Resulta de vital importancia tener en cuenta cómo son vividas o valoradas las situaciones estresantes por los profesionales en educación, pues tal y como lo mencionan Otero et al. (2011).

“Los estresores potenciales vinculados al mundo laboral de la enseñanza se convertirán en estresores reales si son percibidos como una amenaza para la autoestima del docente” (p.71).



EL BURNOUT Y LOS DOCENTES DE COSTA RICA



La vulnerabilidad a padecer el síndrome parece tener una relación con los profesionales que ofrecen un servicio, cuyos destinatarios son las personas, tal y como ocurre en docentes, ya que la docencia no se centra solo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sino que las interacciones entre docentes y discentes, requiere involucrarse personal y emocionalmente (Esteras *et al.*, 2015).



Con respecto a los procesos de enseñanza, las personas docentes diariamente se enfrentan a largas jornadas laborales en las que realizan un gran esfuerzo cognitivo con el fin de transmitir conocimiento a sus estudiantes. Estos profesionales de la educación dedican gran parte su tiempo en actividades como preparación de clases, investigación, tareas administrativas, cumpliendo con exigencias de la institución y del currículo educativo, procesos de formación, capacitación obligatoria, etc (Rodríguez-Martínez *et al.*, 2018).



Las situaciones anteriormente expuestas podrían generar en los educadores altos niveles de estrés, con posibilidades de presentar síntomas del Síndrome de Burnout, como consecuencia de esto, los **procesos pedagógicos del docente se ven afectados negativamente**, lo cual puede repercutir en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Martínez *et al.*, 2017).



Otero *et al.* (2011) mencionan que como consecuencia del Burnout en países como Francia, Alemania, Suecia e Inglaterra ha ocurrido el fenómeno de “**aulas sin profesores**”, circunstancia que debería suponer una invitación a la reflexión acerca de qué es lo que está pasando con los enseñantes y, en definitiva, a encauzar los esfuerzos para evitar que estas situaciones se produzcan.

Dado lo anterior, todos aquellos aspectos que estén relacionados con el contexto laboral juegan un papel importante en el desarrollo del Síndrome de Burnout y en las consecuencias que se podrían generar a partir del padecimiento del mismo. Esto debido a que el contexto donde se desempeñan las personas en su rol profesional se convierte para muchos de ellos en una fuente constante de estrés. Algunos de los posibles estresores relacionados con el contexto laboral educativo se muestran a continuación.



ESTRESORES DEL CONTEXTO LABORAL EN DOCENTES

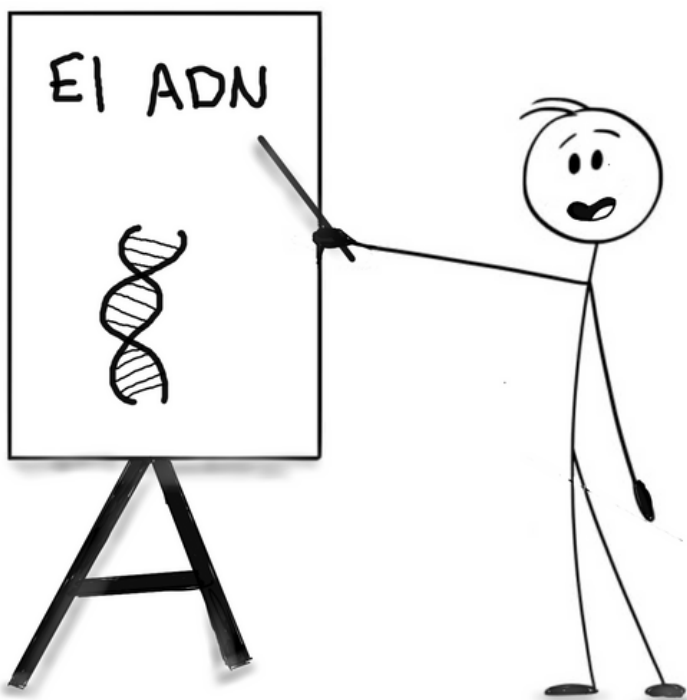
CONTEXTO SOCIOCULTURAL

1. El vandalismo, la violencia y la drogadicción en las instalaciones del centro.
2. Valoración social de la profesión docente.
3. Apoyo por parte de los padres, madres o encargados.



ASPECTOS DEL CENTRO EDUCATIVO.

1. Clima laboral
2. Infraestructura del centro educativo.

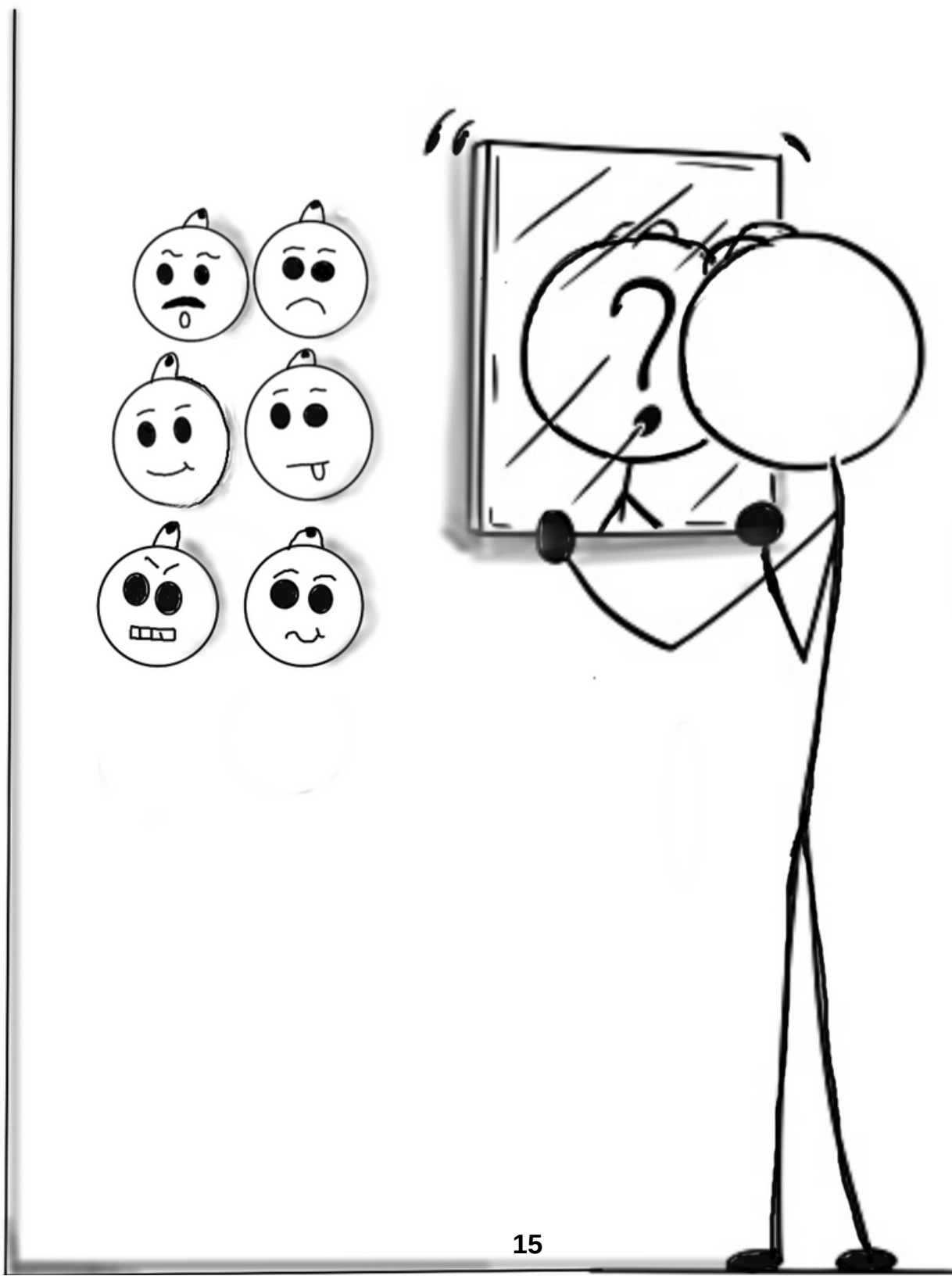


SOBRECARGA LABORAL

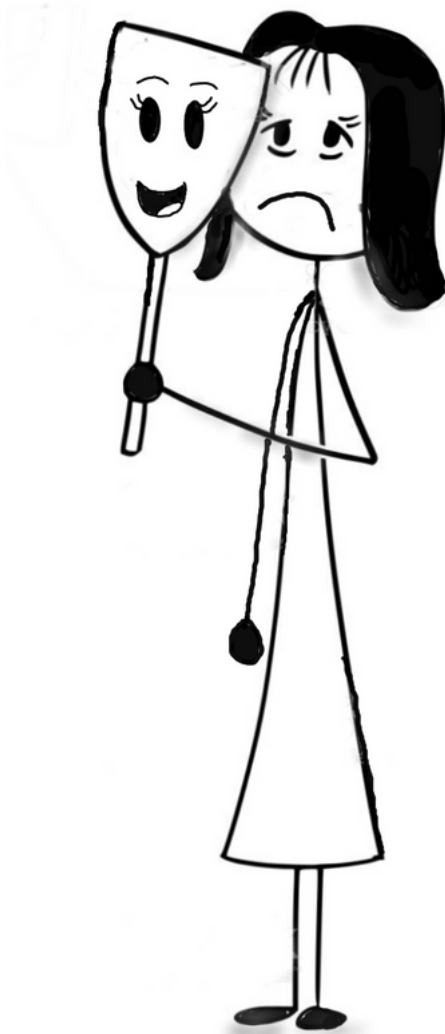
1. Ambigüedad de rol.
2. Multiplicidad de roles.
3. Trabajo en tiempo libre.
4. Burocracia e Informes administrativos.
5. Cantidad de estudiantes por clase.
6. Atención a las necesidades especiales.

CAPÍTULO III

TIPOS DE PERSONALIDAD Y SU RELACIÓN CON EL SÍNDROME DE BURNOUT.



¿Sabes que existen factores relacionados con la personalidad que vuelven más “vulnerables” a las personas ante situaciones consideradas como estresantes?



No todas las personas se relacionan con el estrés de la misma manera, esto varía dependiendo de su personalidad, de su forma de percibirse a sí mismas y a los demás, el modo de responder a las tensiones de su vida es distinta. A continuación te presentamos algunas de las personalidades existentes y como estas responden al estrés (Del Bosque, 2022).

PERSONALIDAD TIPO A

Otero *et al.* (2011) mencionan que por lo general los individuos que poseen los denominados “Patrones de Conducta Tipo A” (PCTA) presentan:

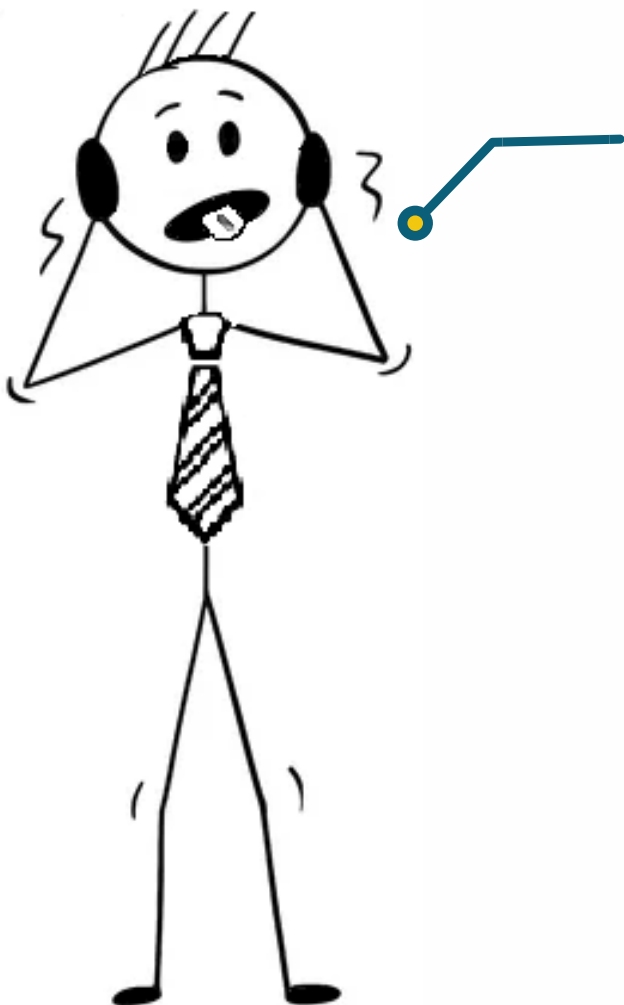
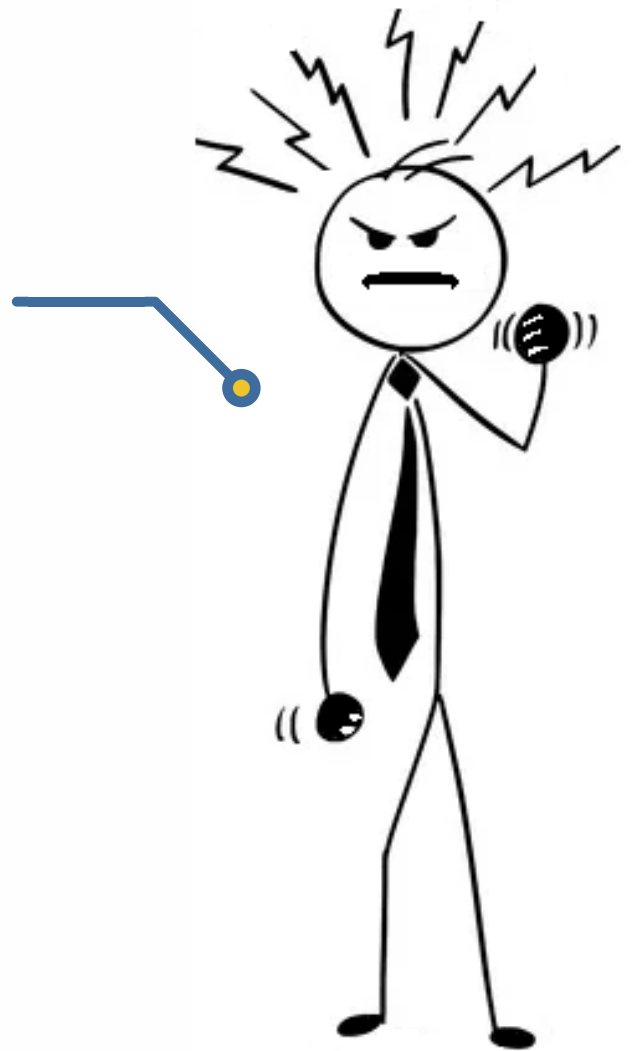
- Conductas de impaciencia.
- Agresividad.
- Hostilidad y competencia.
- Irritabilidad.
- Compromiso excesivo en el trabajo.
- Deseo de logro y lucha por el éxito.

EL PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A



Normalmente, estas conductas provocan que la persona posea escasas o nulas habilidades de resistencia ante el estrés (Pereyra *et al.*, 2014).

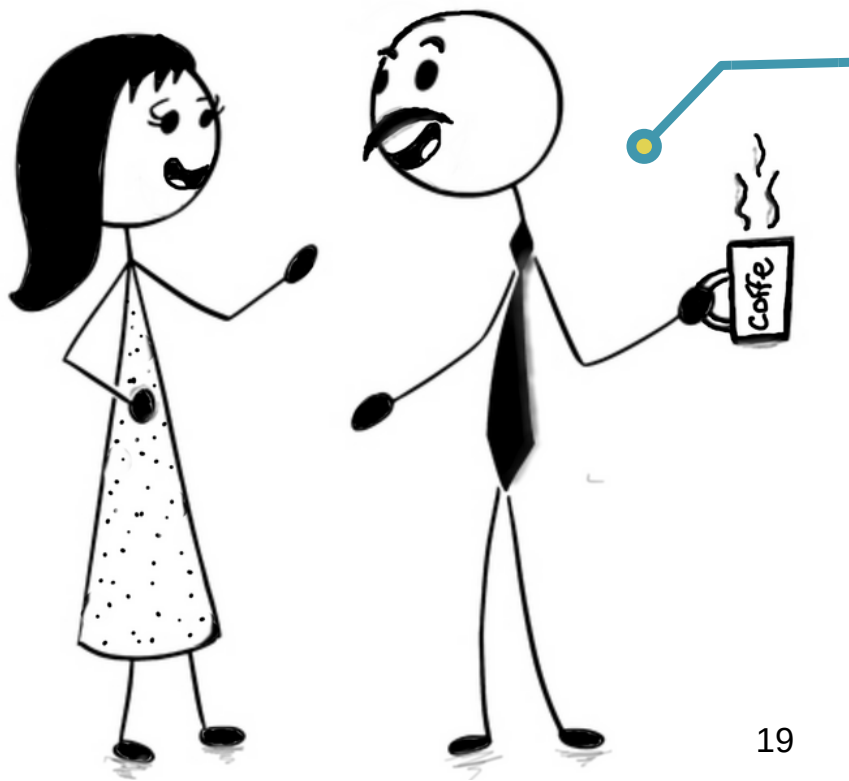
De tal manera que, en caso de que el individuo presente PTCA, podría tener una probabilidad mayor de experimentar altos niveles de estrés y sufrir las consecuencias físicas, mentales y emocionales que este conlleva (Pereyra *et al.*, 2014).



Normalmente las personas con este tipo de personalidad se generan a sí mismas y generan a los demás tensión constante, por lo que el estrés suele ser su estado emocional más habitual, suelen confundir el estrés con velocidad, eficacia y contundencia (Del Bosque, 2022).

PERSONALIDAD TIPO B

Las personas con personalidad tipo B, suelen ser personas relajadas y satisfechas de sí mismas porque la aceptación del mundo tal y como es, es una habilidad que tienen muy desarrollada. Con respecto a sus objetivos, metas y responsabilidades, suelen ir lentos pero seguros, lo que hace que lleguen a metas altas sin sufrir las consecuencias del exceso de ambición (Del Bosque, 2022).



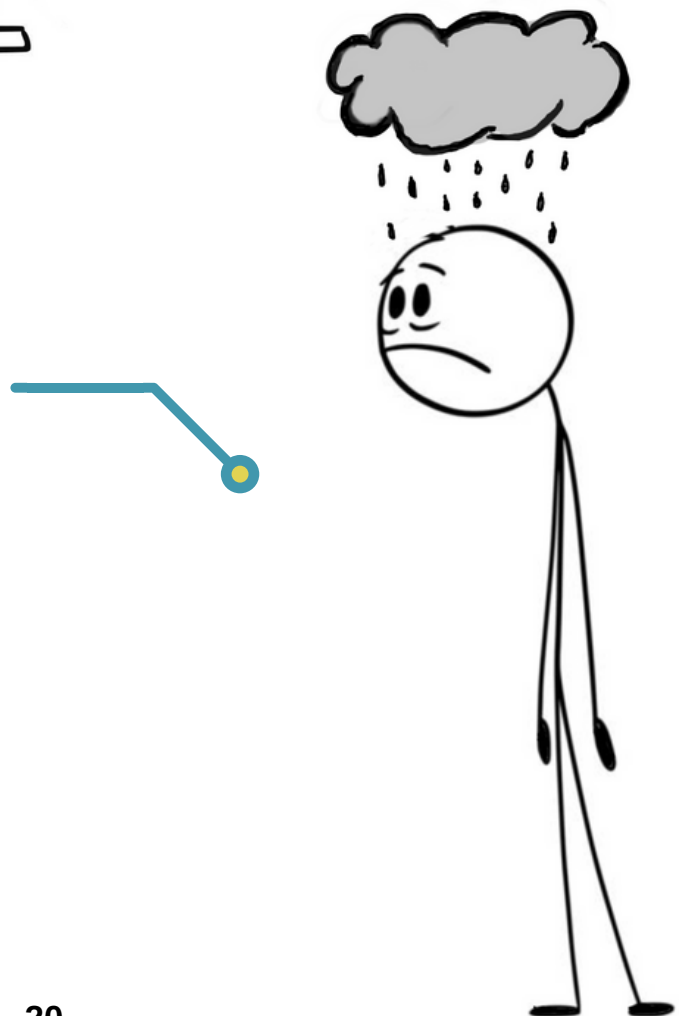
Son los más sanos con respecto al estrés y gozan de una buena autoestima. Su estrés suelen percibirlo como una señal para equilibrarse de nuevo ante algo que les perturbó (Del Bosque, 2022).

PERSONALIDAD TIPO C

Este tipo de personalidad normalmente es asociada a personas cooperadoras, complacientes y conformistas, inhiben sus emociones negativas (miedo, tristeza y enfado), emociones que se quedan estancadas dentro de la propia persona y que intoxican su estado de ánimo. Aceptan con sumisión y resignación lo malo que les ocurre, sin adoptar una postura asertiva (Del Bosque, 2022).

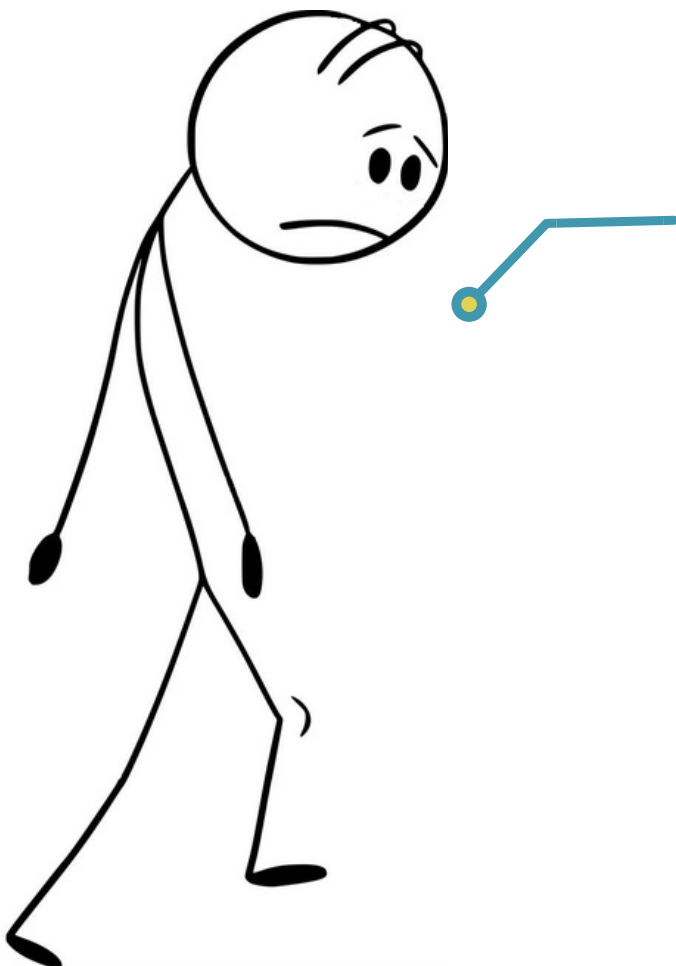


Su respuesta a la tensión suele ser una tendencia a la indefensión, lo que les acerca a lo depresivo. Su estrés puede convertirse en depresión (Del Bosque, 2022).



PERSONALIDAD TIPO D

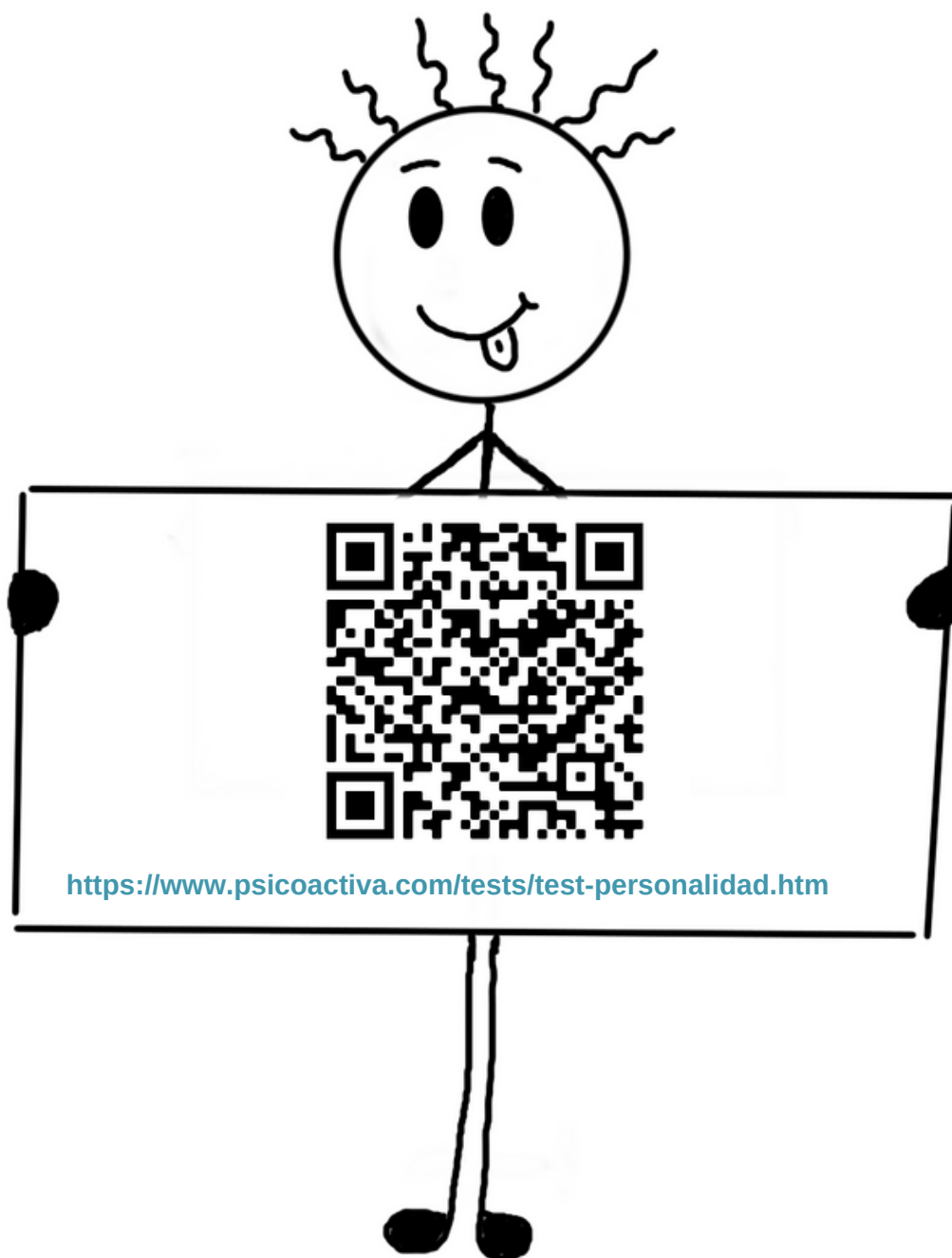
Este tipo de personalidad se refiere a personas inhibidas socialmente, que se sienten tensas e inseguras cuando se relacionan con otras personas, por lo que tienden a evitar este tipo de encuentros, tienden a estar más atraídos por lo negativo que por lo positivo, son pesimistas y melancólicos (Del Bosque, 2022).



La infelicidad es más un estado emocional de fondo, habitual y aceptado, que una situación que les moleste y quieran solucionar. Su estrés puede convertirse en una sensación de angustia continua (Del Bosque, 2022).

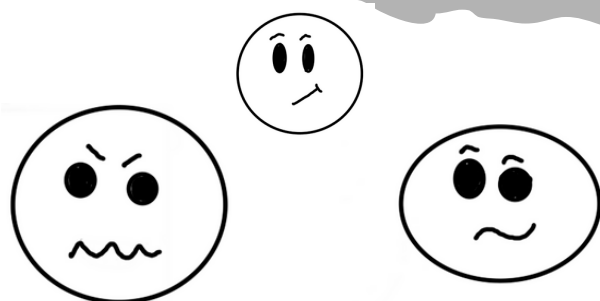
¿Deseas saber que tipo de personalidad tienes ?

Escanea el código y realiza el test

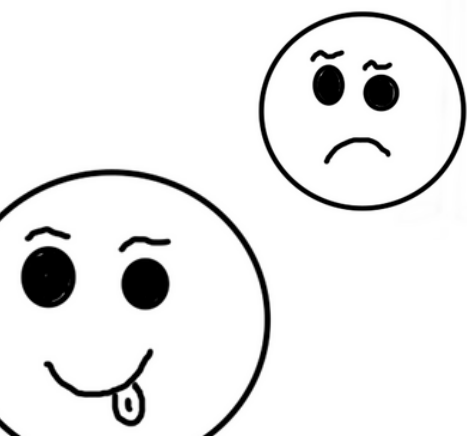




Por lo tanto, aquellas personas que presentan conductas asociadas a las personalidades extremadamente competitivas, impacientes, hiperexigentes y perfeccionistas, son más propensas a desarrollar el Síndrome de Burnout (Hidalgo y Saborío 2015).



Sin embargo, hay que tomar en cuenta que independientemente del tipo de personalidad que se tenga, debido a los estresores laborales docentes expuestos en el capítulo II, cualquier educador podría desarrollar el Síndrome de Burnout, por lo que es importante que se realicen actividades dirigidas a la prevención del mismo, tal y como se muestra a continuación.



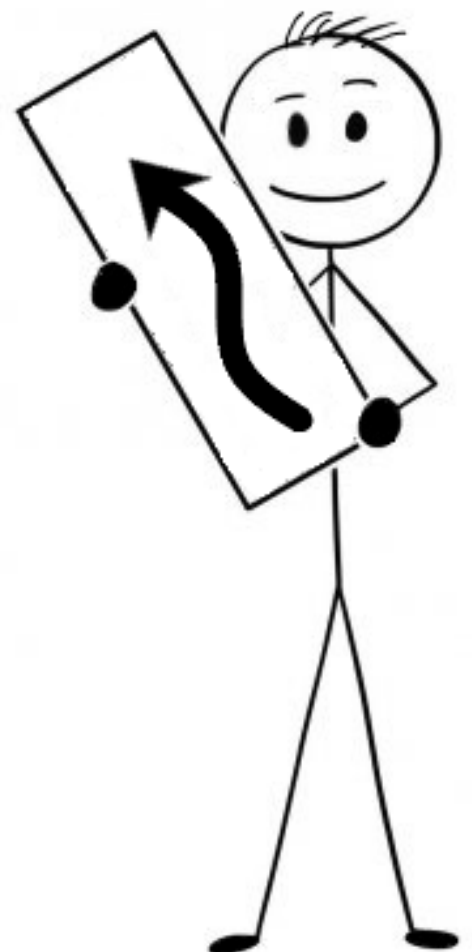
CAPÍTULO IV

¿CÓMO PREVENIR EL SÍNDROME DEL BURNOUT?

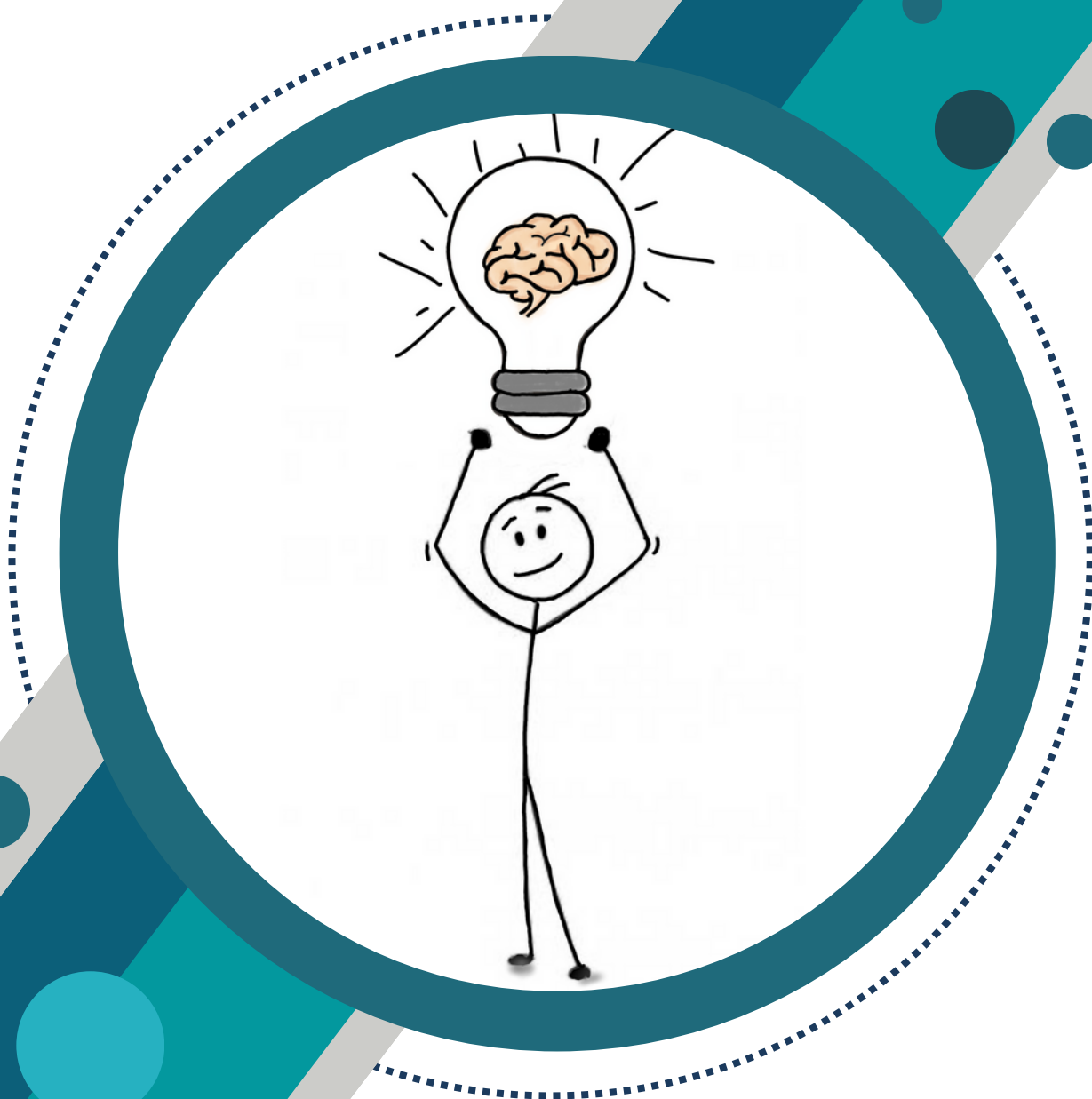
Propuesta de prevención

En este apartado te mostraremos una serie de consejos y actividades destinadas a la prevención del Síndrome de Burnout. Esperamos que estas sean de ayuda para todo el personal docente que así lo requiera, ya que es importante priorizar la salud biopsicosocial de las personas educadoras.

Recuerda: Si te sientes bien, enseñas bien, tu estado de ánimo se refleja en tus clases.



ACTIVIDADES INDIVIDUALES

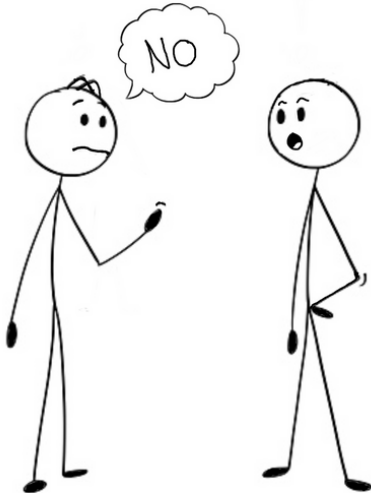


¿QUÉ PUEDO HACER YO PARA EVITAR EL SÍNDROME DE BURNOUT?



A continuación te mostramos una serie de consejos actividades que te pueden ayudar

1. CONSEJOS PARA REDUCIR EL ESTRÉS EN MOMENTOS DE SOBRECARGA O SITUACIONES ANGUSTIANTES

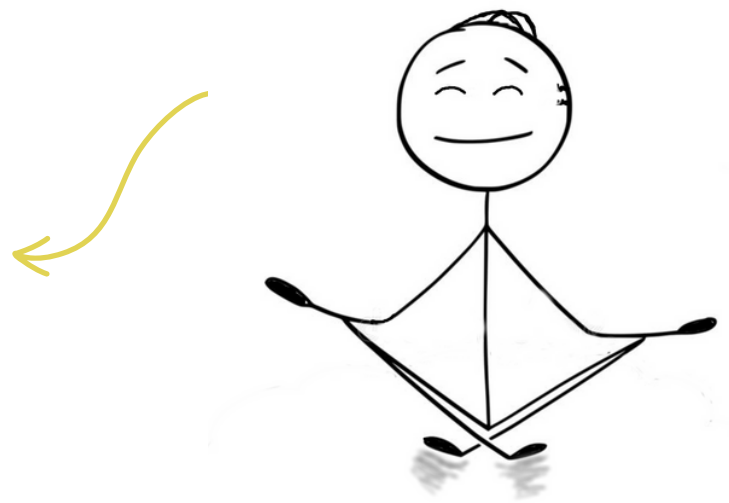


Establece límites

No extenderse demasiado. Aprender a decir «no» a las peticiones de su tiempo. Si usted encuentra esto difícil, recuerda que decir «no» le permite decir «sí» a las cosas que realmente quiere hacer.

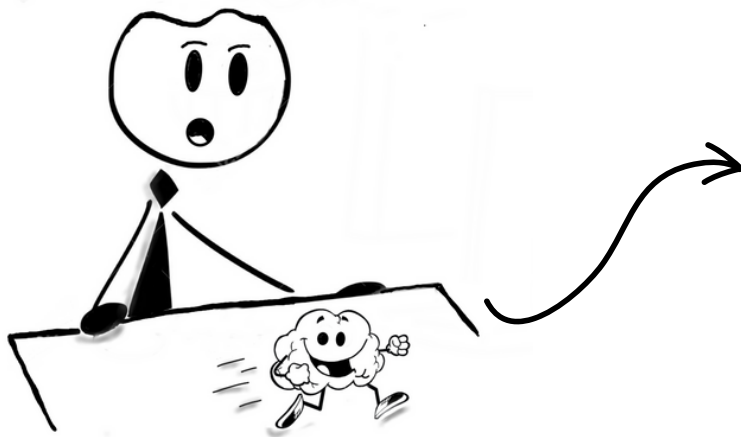
Relájate

Las técnicas de relajación como el yoga, la meditación o la respiración profunda activan la respuesta de relajación del cuerpo.



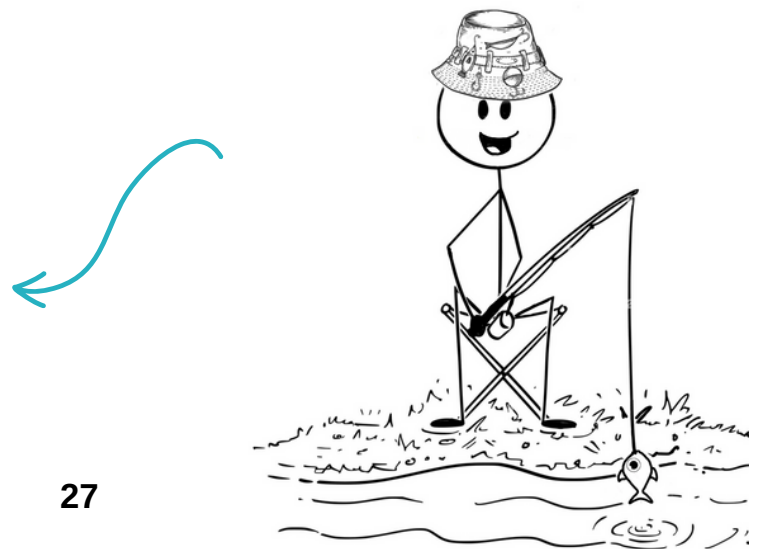
Separarte mentalmente de tus trabajos

Establecer una rutina al final del día como apagar tu computadora o desactivar tus notificaciones puede ayudarte a pasar del "modo trabajo" a tu vida personal.



Disfruta tus hobbies

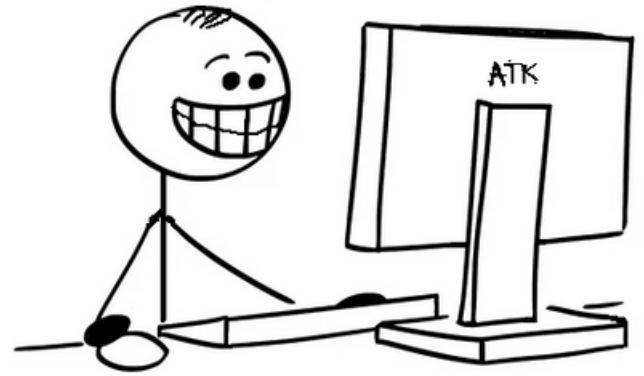
Establecer horarios en los que puedas tener la oportunidad de realizar tus hobbies de manera que estos te ayuden a desconectarte del estrés estimulando tu mente y cuerpo.



No te recargues

Revise la agenda, los compromisos, hable con sus compañeros, colaboradores, pareja, amigos, conocidos y deje de hacer algunas de las cosas que le causan estrés. Quizás ahora todavía puede con todo, pero a la larga puede pagar el precio de tener una agenda tan llena.

Tenga presente que el estrés puede ser una experiencia que salga cara. Recuerde que vida sólo tenemos una y seguro que ésta será más plena si, en lugar de vivirla estresado, la disfrutamos desde la tranquilidad, la alegría y el bienestar con uno mismo.



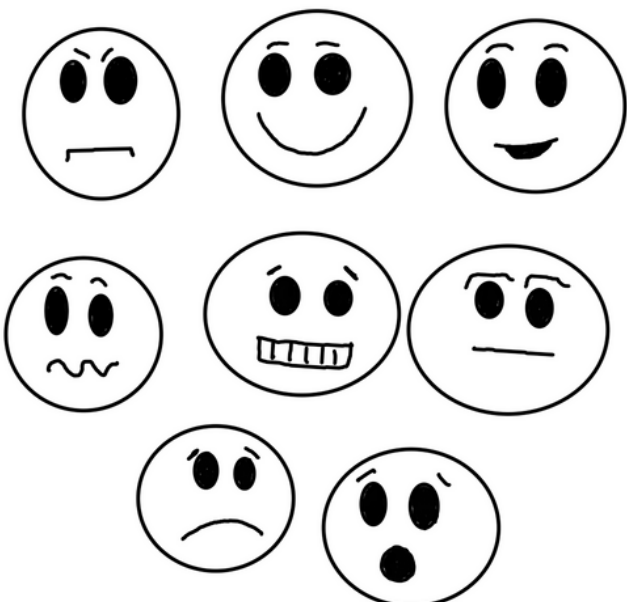
OTROS CONSEJOS



Monitorea tu estado emocional

No solemos comprobar cómo nos sentimos cuando nos despertamos o a la hora de dormir y esto puede dar impulso al Burnout.

Una forma de llevar un monitoreo de tu estado de ánimo en el día a día es a través de apps como Moodfit que te ayudan a llevar un diario emocional.



2. CONSEJOS PARA UN MEJOR MANEJO DEL ESTRÉS Y LA ANSIEDAD ANTE UNA SOBRECARGA O ANTE SITUACIONES ANGUSTIANTES

Propuestos por: Borja (2021)

Hacer ejercicio

Existen múltiples estudios que indican que el deporte físico ayuda a disminuir los niveles de ansiedad, gracias a la liberación de endorfinas en nuestro organismo ayudando a combatir el estrés en situaciones de ansiedad elevada.

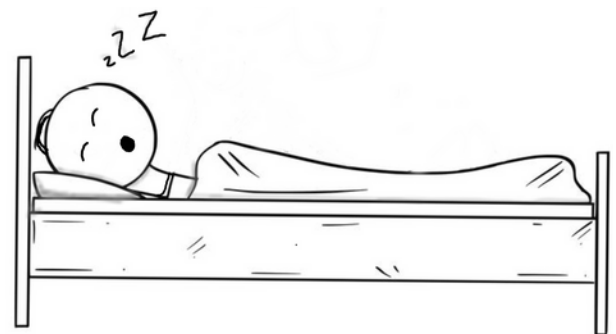


Práctica mindfulness

Investigaciones extensas sobre esto sugieren que la meditación basada en el mindfulness puede ser muy efectiva en personas con trastornos de ánimo y ansiedad.

Mejorar la calidad del sueño

Tanto la calidad como la cantidad de sueño es fundamental para nuestro bienestar. Dormir menos horas de las que deberíamos afecta a nuestro estado de ánimo, al nivel de energía y a nuestro nivel de estrés, como indican algunas investigaciones.



Escribir

Escribir es una actividad que nos ayuda a disminuir la ansiedad, generalmente ver nuestros problemas escritos o escucharnos a nosotros mismos explicándolos nos hace caer en la cuenta de que en nuestra mente se sienten mucho más graves de lo que son.



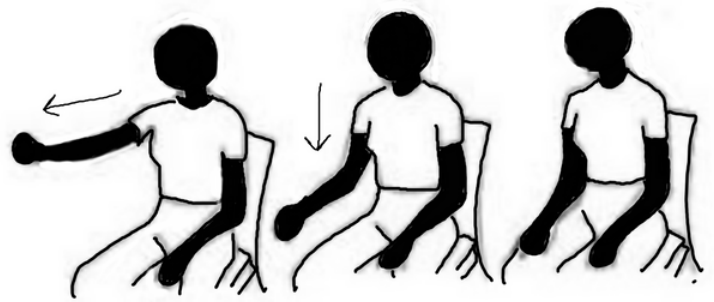
3. RELAJACIÓN PROGRESIVA DE JACOBSON .

POR: SCHWARZ (2017).

En posición sentado o estirado, cierra los ojos. Centra la atención en las secuencias de tensión y relajación muscular, mantén la tensión durante 5 segundos (inspira) y después relaja la zona durante 10 segundos (expira). Practica el ejercicio durante 10-20 minutos. Cuando todos los grupos musculares estén relajados, centra la atención en un pensamiento agradable. Vuelve gradualmente a tu estado de alerta, conservando la sensación de relajación.

BRAZOS

Estira el brazo derecho y ténsalo tanto como puedas manteniendo el puño cerrado. Ejerce tensión sobre todo el brazo, desde la mano hasta el hombro. Nota la tensión en el bíceps, el antebrazo, la muñeca y los dedos. Gradualmente, relaja y baja el brazo hasta donde lo apoyes. Céntrate después en la sensación de relajación, respira normal y deja los músculos de los brazos flojos, relajados, sin tensión. Nota la diferencia entre tensión y relajación. Repite la secuencia con el brazo izquierdo.



PECHO

Tensa el pecho, contén el aire; intenta hacerlo como si quisieras reducir los pulmones. Nota dónde sientes la tensión, hacia la mitad del tórax y a cada una de las mamas. Relájate gradualmente al expulsar el aire. Céntrate, después, en la sensación de relajación, respira normal y deja los músculos del pecho flojos, relajados y sin tensión. Nota la diferencia entre tensión y relajación.



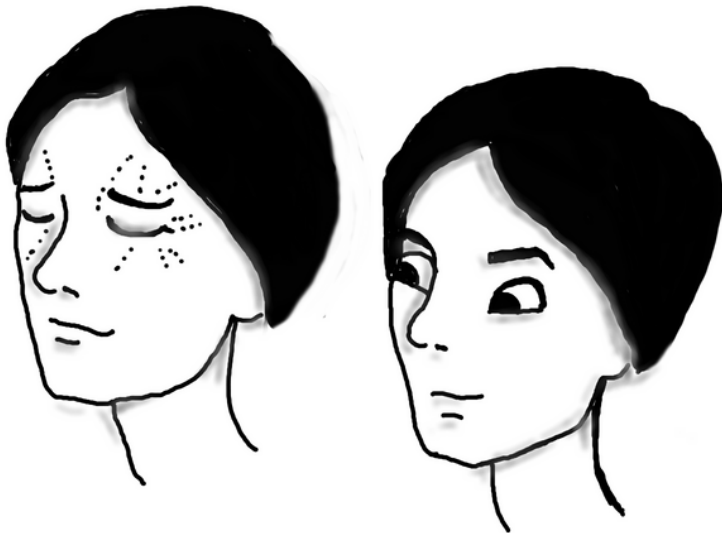
PIERNAS

Tensa la pierna derecha y arquea el pie derecho hacia atrás en dirección a la rodilla. Ejerce la máxima tensión (glúteos, muslo, rodilla, gemelos, pie). Relaja lentamente y vuelve a la posición inicial. Céntrate después, en la sensación de relajación, respira normal y deja los músculos de la pierna flojos y relajados. Nota la diferencia entre tensión y relajación. Repite la misma secuencia con la pierna izquierda.



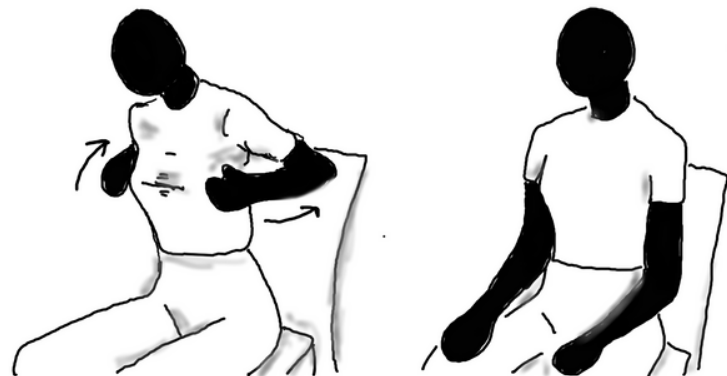
CARA

Cierra los ojos haciendo mucha fuerza. Tienes que sentir la tensión en la zona alrededor de los ojos. Pon especial atención en las zonas más tensas. Relaja los músculos de los ojos lentamente y vuelve a la posición inicial. Céntrate, después, en la sensación de relajación, deja los músculos de los ojos flojos, relajados y sin tensión.



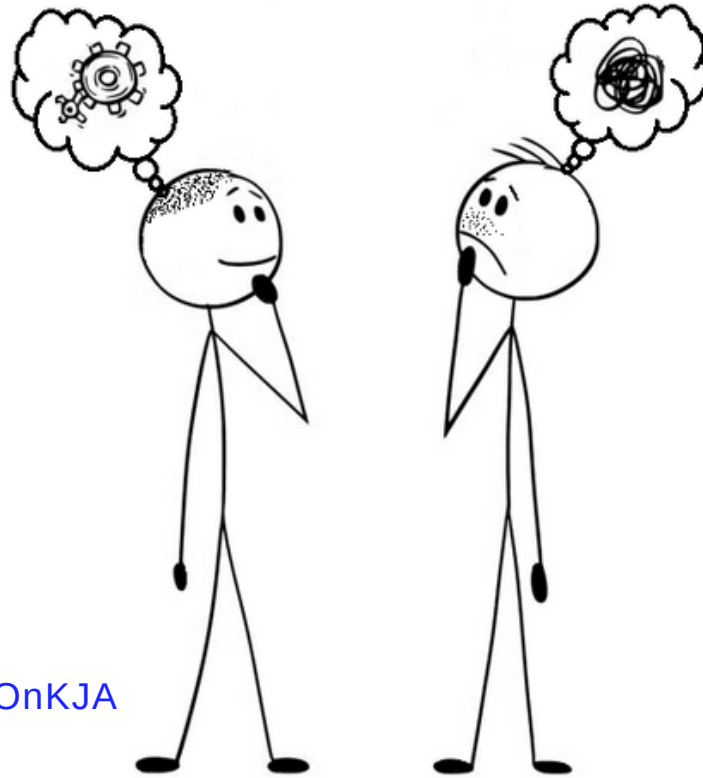
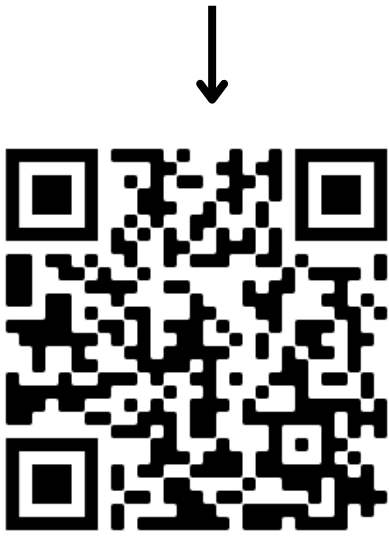
HOMBROS

Inclina el cuerpo hacia adelante. Levanta los brazos, pon los codos hacia atrás y hacia arriba hasta llegar a la espalda, y arquea la espalda hacia adelante. Comprueba dónde nota la tensión, desde los hombros hasta la mitad de la espalda. Relaja gradualmente los músculos, tira el cuerpo hacia atrás y busca la posición inicial. Céntrate después, en la sensación de relajación, deja los músculos de los hombros y la espalda flojos, relajados, sin tensión. Nota la diferencia entre tensión y relajación.



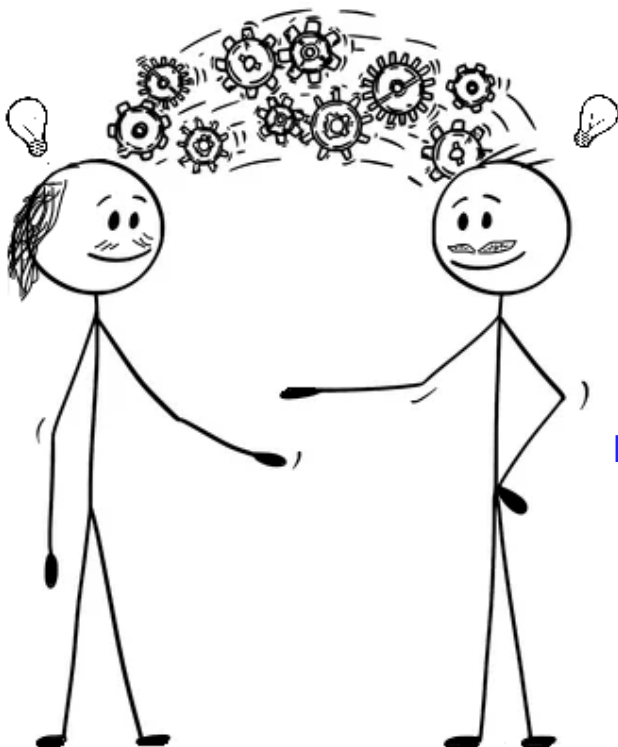
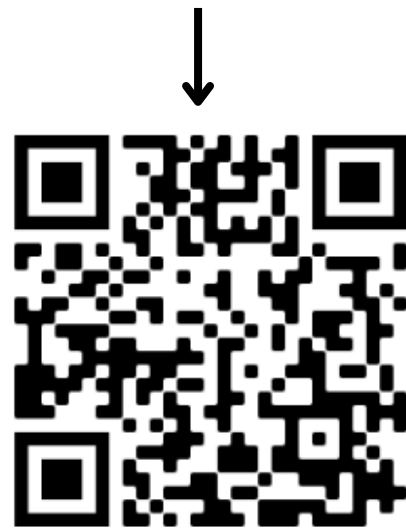
BONUS

¿Qué es y cómo se aplica la relajación progresiva de Jacobson?



<https://www.youtube.com/watch?v=LXwuWrOnKJA>

Sesión Guiada



https://www.youtube.com/watch?v=eu-2iWv_fCM

4. RESPIRACIÓN DIFRAGMÁTICA LENTA

Por: Juan-Ulpiano *et al.* 2011

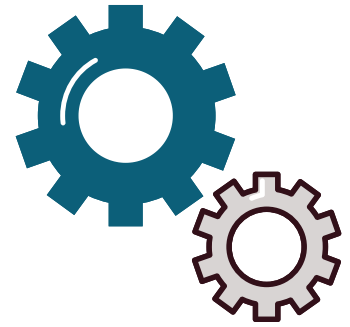
- 1** Pon una mano en el pecho (poniendo el dedo meñique a la altura de la boca del estómago) y la otra sobre tu abdomen (colocando el dedo pulgar sobre el ombligo), para asegurarte de que llevas el aire a la parte de debajo de los pulmones, sin mover el pecho.
- 2** Empieza por vaciar totalmente de aire tus pulmones.
- 3** Al tomar el aire, lentamente, lo llevas hacia abajo, hinchando un poco estómago y barriga, sin mover el pecho. Cuenta de 1 a 5.
- 4** Retén un momento el aire en esa posición. Cuenta de 1 a 3.
- 5** Suelta el aire lentamente, mientras cuentas de 1 a 5, hundiendo un poco el estómago y barriga.
- 6** Descansa relajado un poco más (unos segundos) antes de volver a tomar aire. Se seguirán haciendo respiraciones hasta completar una serie de 15 o 20.

Concéntrate en la respiración e imagina que la tensión se marcha a la vez que se espira el aire. Si resulta más fácil, imagina que al inspirar entra una energía o luz clara, limpia, y que al espirar sale la tensión.



5. HERRAMIENTAS PARA LA VIDA

Por: Juan-Ulpiano *et al.* (2011)



Esta será una reflexión en la cual se necesita:

- Que pienses en ti como una caja de herramientas. Reflexiona durante unos 5 minutos sobre las siguientes preguntas:

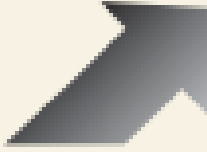
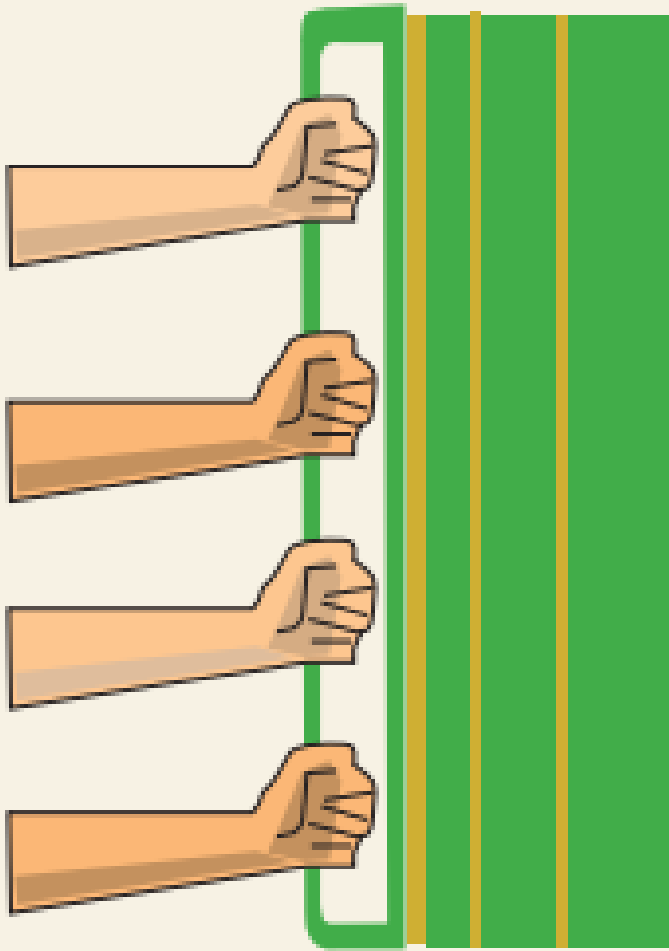
- ¿Qué herramientas has utilizado y por la experiencia sabes utilizar mejor para enfrentarte a la vida?
- ¿Cuáles son las más útiles para superar los momentos más difíciles y encarar las situaciones de manera positiva?

Caja de herramientas

En la página siguiente se encuentra una ficha para llenar con ayuda de las preguntas planteadas anteriormente.

Finaliza realizando una reflexión individual, donde debes identificar cuáles de estas herramientas utilizas para construir resiliencias frente a las adversidades, para mantenerse en pie de lucha, con dosis de perseverancia, tenacidad, actitud positiva y acciones, que permiten avanzar en contra de la corriente y superarlas.





La mejor, la que prestaría
a otra persona:

Las 2 ó 3 más útiles (Siempre me van bien):

Las que he utilizado:

6. PENSAR EN POSITIVO: DESHACIENDO NUDOS

Por: Juan-Ulpiano *et al.* (2011).

Pensamientos distorsionados

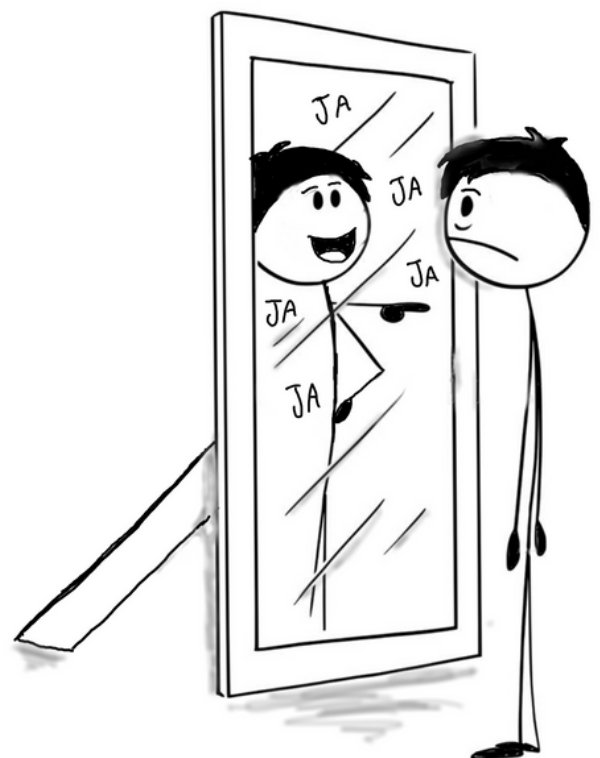


¿Qué es?

Se refiere a la tendencia de pensar que cuando pasa una misma situación, la consecuencia será la misma experiencia desagradable, sin una razón objetiva y relevante (Escudero, 2019).

Nuestra interpretación de la realidad puede ser "filtrada" por este tipo de distorsiones, nos será de gran ayuda saber identificarlas para de este modo poder combatirlos. Con ello lograremos sentirnos bien tanto en el momento en el que ejerzamos nuestras actividades, como en los momentos de relajación, mantener relaciones de calidad con las personas que nos rodean, afrontar de una mejor manera situaciones adversas y en definitiva mejorar nuestra salud y bienestar.

A continuación te dejamos las herramientas para que puedas identificar estos pensamientos distorsionados:



¿QUÉ SON LOS PENSAMIENTOS DISTORSIONADOS?



Pasan desapercibidos entre nuestros pensamientos, están como camuflados.

Cada uno interpreta la realidad a su manera y ésta influye directamente en nuestros sentimientos y conductas.

Son mensajes cortos y específicos. Una palabra o una frase corta.

Aunque sean exagerados los creemos al 100%.

Aparecen de golpe en la mente, de forma espontánea.

Suelen empezar por “Debería de...” o “Tendría que...”

Tienden a dramatizar, siempre se piensa en lo peor.

Son difíciles de quitar de la cabeza.

Son aprendidos, por tanto los podemos cambiar.

Nota: tomado de Juan-Ulpiano *et al.* (2011).

PENSAMIENTOS DISTORSIONADOS MÁS FRECUENTES

1. Filtro o el “ojo de mosca”: es fijarse única y exclusivamente en los aspectos negativos de la situación, dejando de lado los aspectos más positivos de la situación. Ejemplo: “En el último momento he metido la pata...”

2. Todo/Nada: se trata de valorar las cosas a partir de categorías absolutas, sin existir el término medio. Ejemplo: “Soy un fracasado me han rechazado mi instancia”.

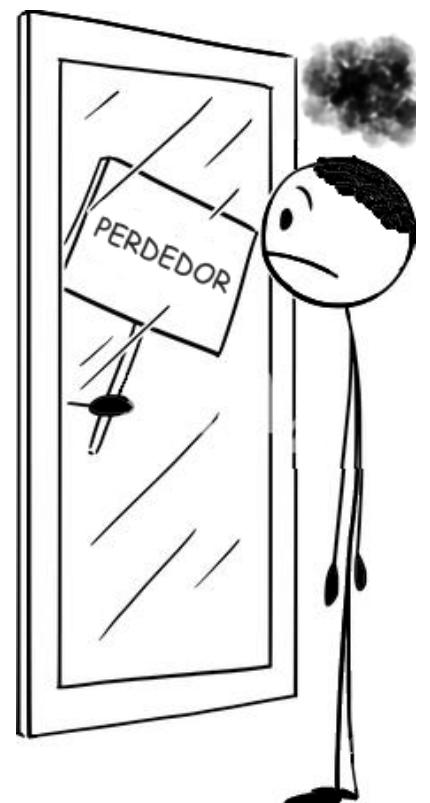
3. Generalizar: se extrae una conclusión general de la situación. Ejemplo: “Nunca conseguiré que se fijen en mi”.

4. Interpretación del pensamiento: sin preguntar sabemos que piensan los demás y por qué se comportan de la forma como lo hacen. Ejemplo: “Cuando salga no podré encontrar trabajo cuando sepan que he estado en prisión”.

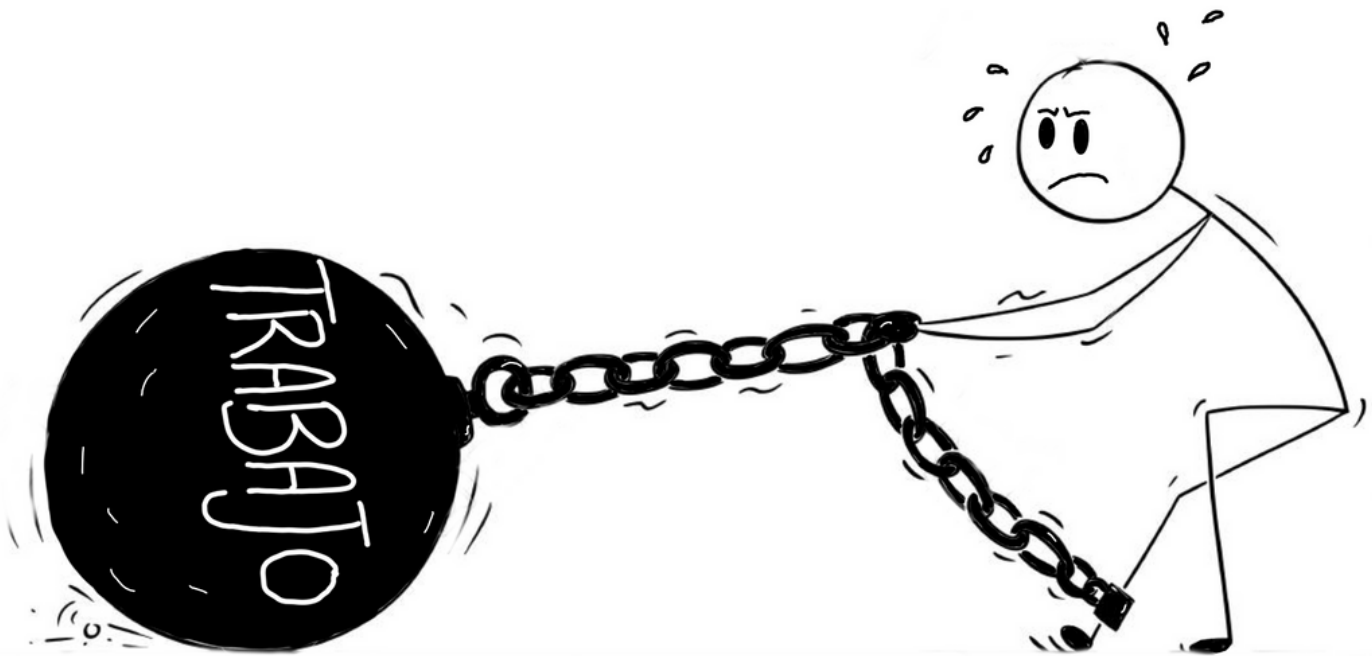
5. Culpabilidad: culpo a los demás de mi sufrimiento o me culpo a mi mismo de todos los problemas de los demás. Ejemplo: “Soy responsable de la preocupación de mi familia por estar en prisión”.

6. Debería: tengo mi propia lista de normas rígidas sobre cómo actuar yo mismo y los demás. Si no las cumplo me siento mal y me enfado si son los demás los que no las cumplen. Ejemplo: “Debería caerle bien a todo el mundo”.

Nota: tomado de Juan-Ulpiano *et al.* (2011).



¿QUÉ HACER ANTE UNA SOBRECARGA LABORAL?



¿Cómo puedo organizar
mejor mi tiempo?



PLANIFICA Y PROGRAMA TIEMPO PARA CADA COSA

Consigue una agenda y usa 15 minutos al día para planificarte, calendariza todo lo que vayas a hacer.

NO PROCASTINES

No dejes para después las cosas. Un consejo es que todo lo que te tome menos de 10 minutos hacerlo, hazlo en el instante, así no lo dejarás para después.

ELIMINA TODAS LAS DISTRACCIONES

¡No pierdas horas navegando sin sentido por internet! Mejor ocupa ese tiempo en atender a tus amigos, descansar, pasar tiempo de calidad con tu familia, dirigir esfuerzos hacia donde debes dirigirlos.

PRIORIZA, ES IMPOSIBLE HACER TODO AL MISMO TIEMPO

Debes tener claro cómo distinguir la importancia de cada tarea. Si te pones a realizar tareas sin saber cuáles te acercarán antes a tus metas principales, no avanzarás y sentirás que has estado trabajando todo el día para nada.

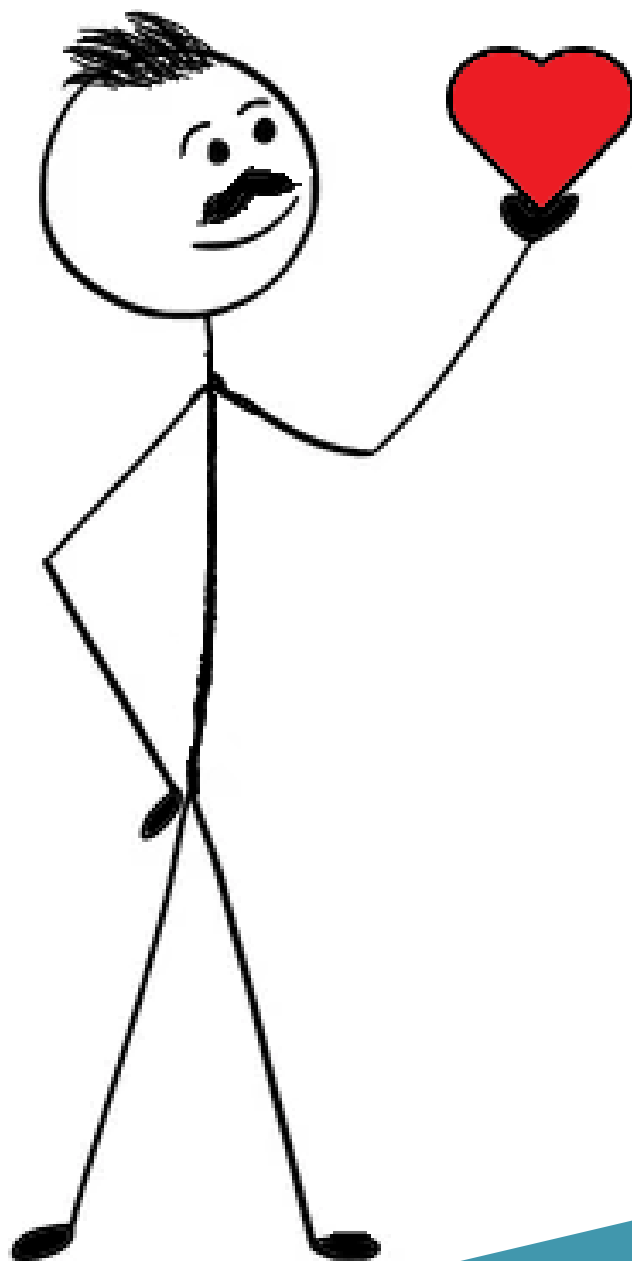
FIJAR PLAZOS Y RESPETARLOS

El detalle más importante de cualquier tarea es la fecha de finalización, tanto si la has fijado tú como si te la han fijado. Los plazos ofrecen un calendario establecido y te dan una idea de cuánto tiempo debes dedicarle a cada tarea.

DESCANSO

Para poder contar con horas productivas, se deben de tener también horas de descanso, pues el organismo y la mente deben regenerarse para funcionar correctamente.

CÓMO DESARROLLAR LA INTELIGENCIA EMOCIONAL



¿Qué es la inteligencia emocional?



Cuando hablamos de inteligencia emocional nos referimos a la habilidad de entender, usar y administrar nuestras propias emociones en formas que reduzcan el estrés, ayuden a comunicar efectivamente, empatizar con otras personas, superar desafíos y aminorar conflictos.

Un nivel alto de inteligencia emocional nos permite forjar relaciones sanas y equilibradas dentro del núcleo familiar y en el trabajo (García-Bullé, 2021).



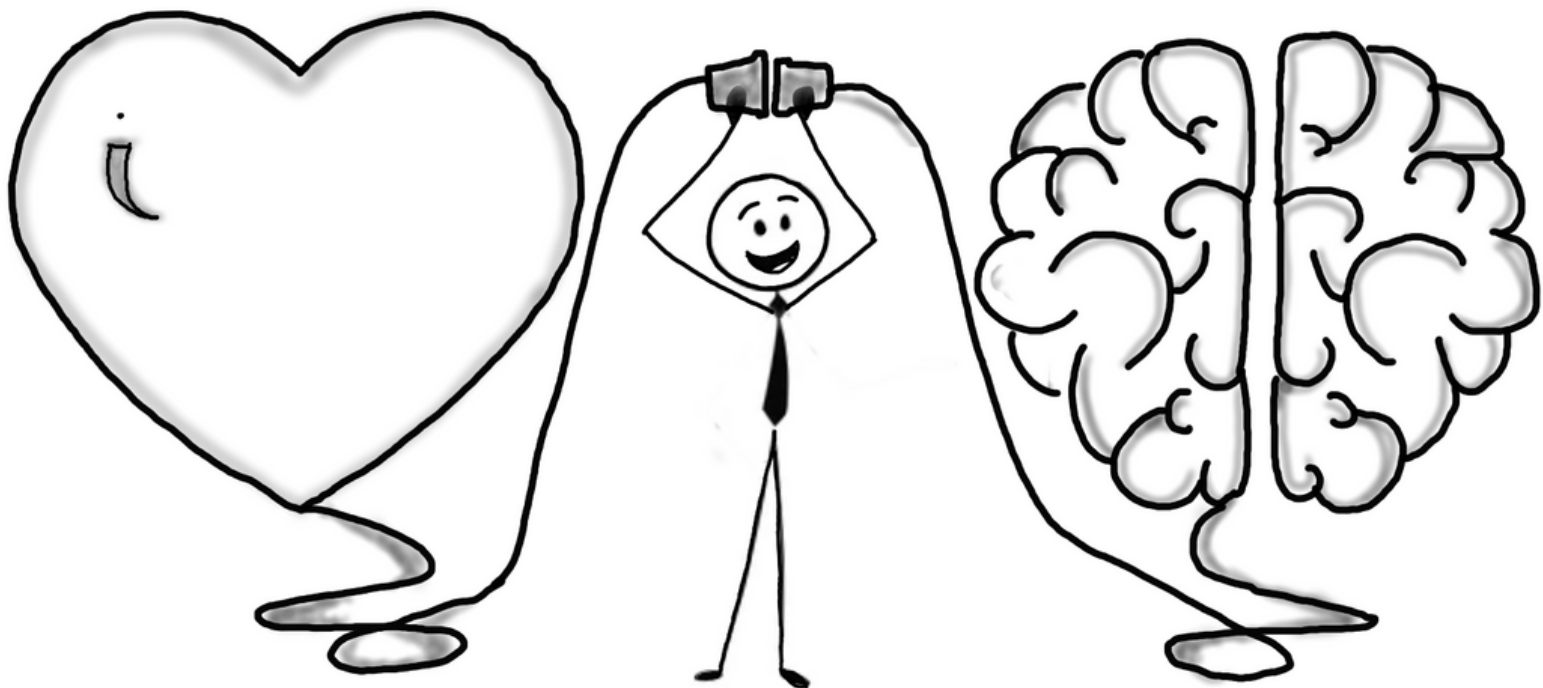
Si deseas conocer más acerca de la inteligencia emocional visita el siguiente enlace:

<https://www.psicoadactiva.com/test/test-de-inteligencia-emocional.htm>

Allí encontrarás también un **test de inteligencia emocional** para que conozcas tu estado
nota: Este test sólo ofrece orientación y carece de valor diagnóstico.

La Inteligencia Emocional en los educadores

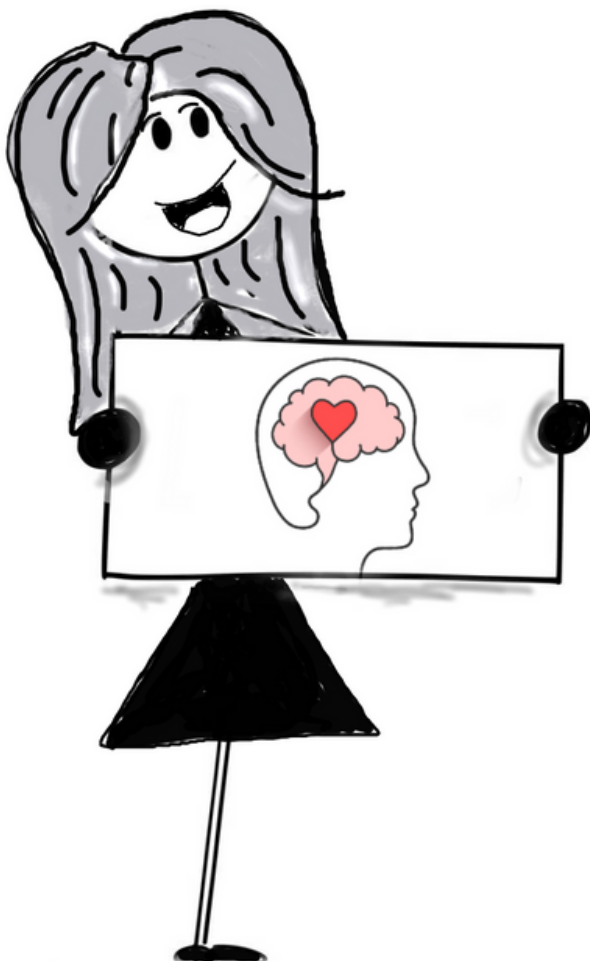
Tal y como lo menciona Conesa (2017) la inteligencia emocional es algo fundamental en el profesorado, es una cualidad que toda persona docente debe tener, ya que la educación es un proceso humano en el que son necesarias una serie de habilidades específicas que optimicen el proceso de enseñanza y aprendizaje.



Además...

Algunas situaciones del contexto sociocultural, como por ejemplo, los problemas de conducta del estudiantado (violencia, Bullying, drogas, entre otros), la falta de apoyo por parte de los padres madres o encargados e incluso la desvalorización que se le da a la profesión docente, en ocasiones afecta el bienestar de los mismos, siendo indispensable que estos gocen de una sólida inteligencia emocional, de tal manera que el profesorado logre afrontar estas situaciones de la mejor manera.

Es por ello que se propone a continuación una serie de actividades que contribuyan al fortalecimiento de la inteligencia emocional docente.



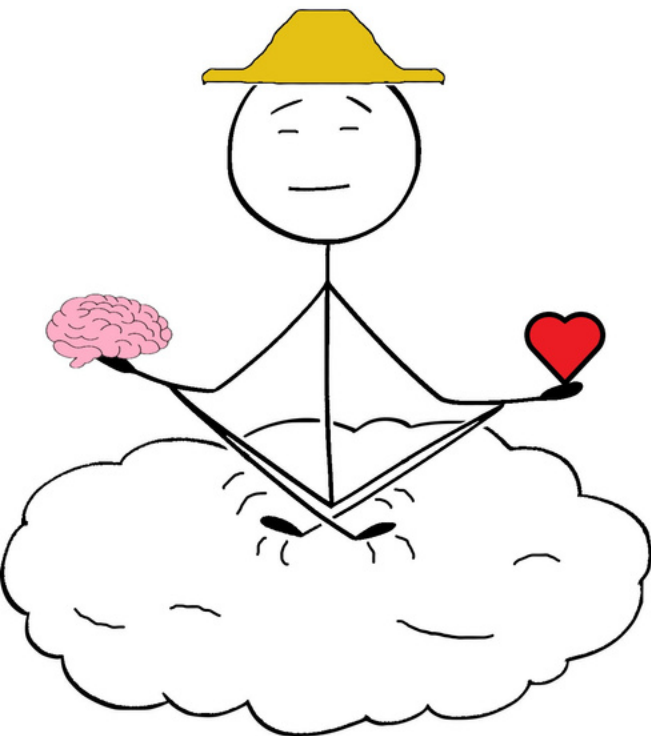
Técnicas para mejorar la inteligencia emocional

Propuestas por: Cervantes, P. (2022).



Ten tu diario de emociones

Procura tener un diario de emociones, esta actividad es simple pero muy eficaz, ya que permite llevar un registro de todo lo que sientes. Debes tomarte de 10 a 20 minutos al día para identificar las emociones que experimentaste y el estado en el que te encuentras en el momento. Es recomendable realizarlo antes de acostarte para liberar todas las situaciones del día. Con el tiempo aprenderás a reconocerlas y mejorarás tu inteligencia emocional.



Practica meditación

Una de las claves de la inteligencia emocional es ser capaz de regular las emociones, sobre todo cuando estás cultivando relaciones interpersonales, aunque no siempre es posible detenerse para analizar el momento presente, puedes aprender a relajarte y controlar tus emociones por medio de la meditación, verás que mientras más la practiques, podrás usarla en cualquier momento y lugar.

Técnicas para mejorar la inteligencia emocional

Propuestas por: Cervantes, P. (2022).



Lee un libro de inteligencia emocional

La inteligencia emocional es una habilidad que se puede trabajar y mejorar con el tiempo, si quieres gozar de sus beneficios, leer algún libro con esta temática te ayudará.

✓ Inscríbete en un taller

Leer un libro sobre Inteligencia Emocional es una gran idea, pero todavía mejor es inscribirte en un curso ¡hay muchos disponibles! Un curso de inteligencia emocional te permitirá profundizar aún más en el tema.

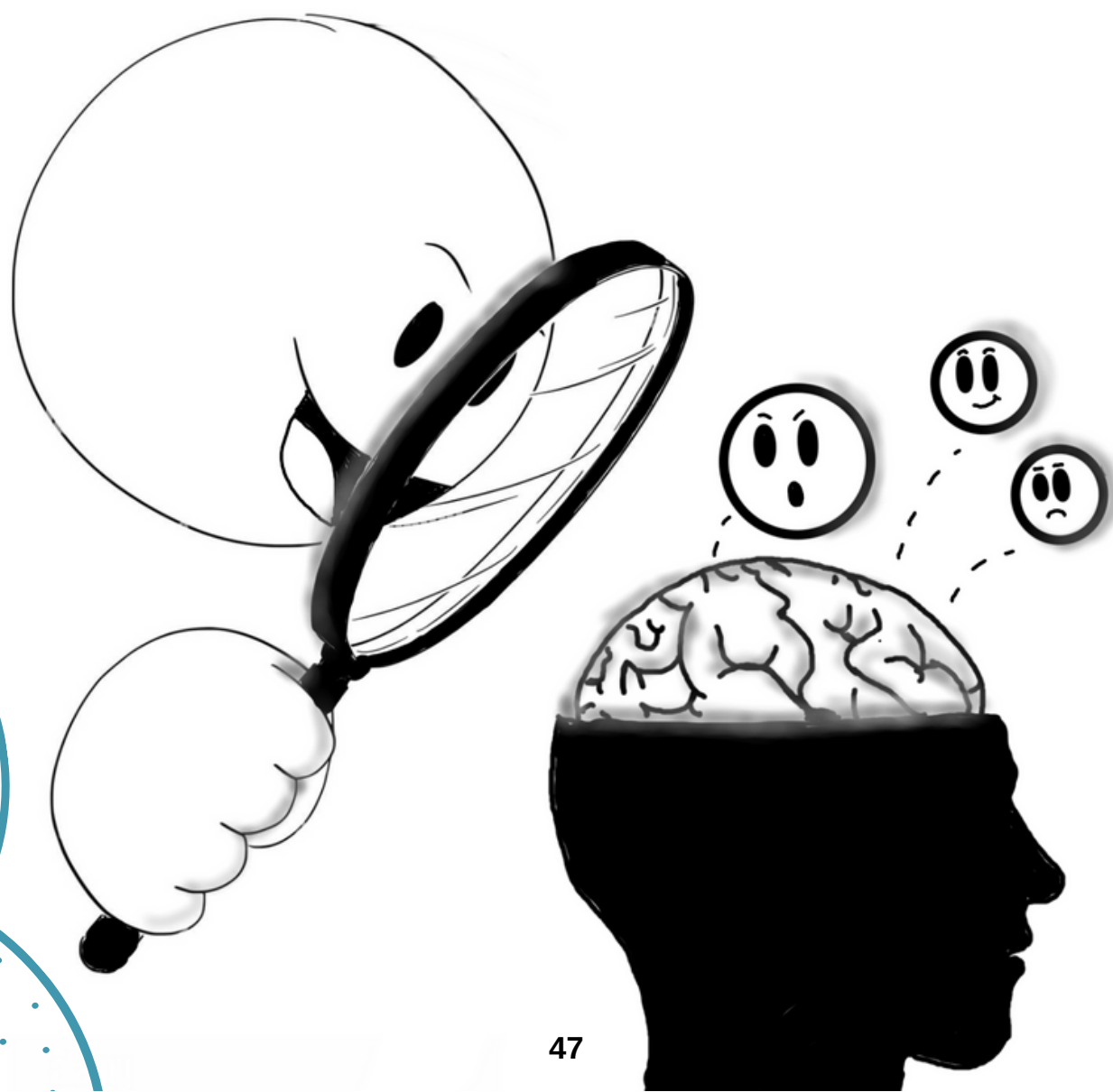


✓ Expresa tus emociones y compártelas

Es mejor compartir las emociones con las personas que nos rodean a guardarlas y que torturen nuestro interior. Cuando percibas una emoción permítete experimentarla, es cuestión de adaptabilidad.

ACTIVIDADES
PARA
DESARROLLAR LA

INTELIGENCIA EMOCIONAL



1. EXPERIMENTANDO EMOCIONES

Por: Juan-Ulpiano *et al.* (2011).

Las personas del grupo se sientan en círculo. La persona facilitadora explica que se va a realizar un ejercicio en el que se les va a pedir que recuerden algunas experiencias de su vida intensas o muy importantes.

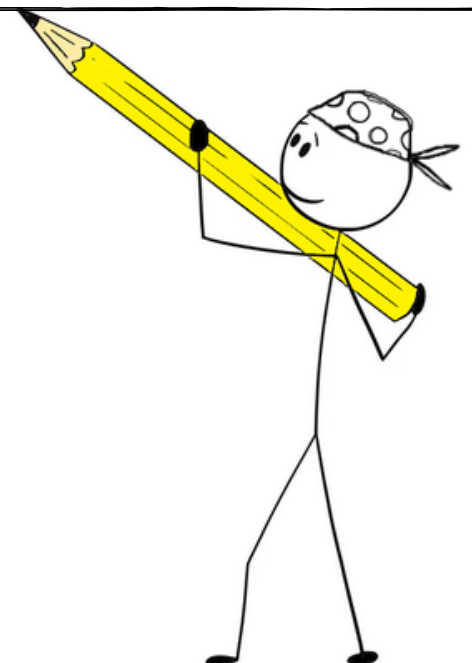
Mientras traen a su “pantalla mental” esas imágenes, deben prestar atención a la emoción que surge, las sensaciones que experimentan en su cuerpo o experimentaron en el momento en que ocurrían esos hechos, los pensamientos que pasaron por su cabeza en esos momentos (que cosas negativas o positivas creían que iba a pasarles), cómo reaccionaron.

Se les propone que para realizar esta actividad permanezcan con los ojos cerrados para facilitar su concentración y el aislamiento del entorno. Se les dice:



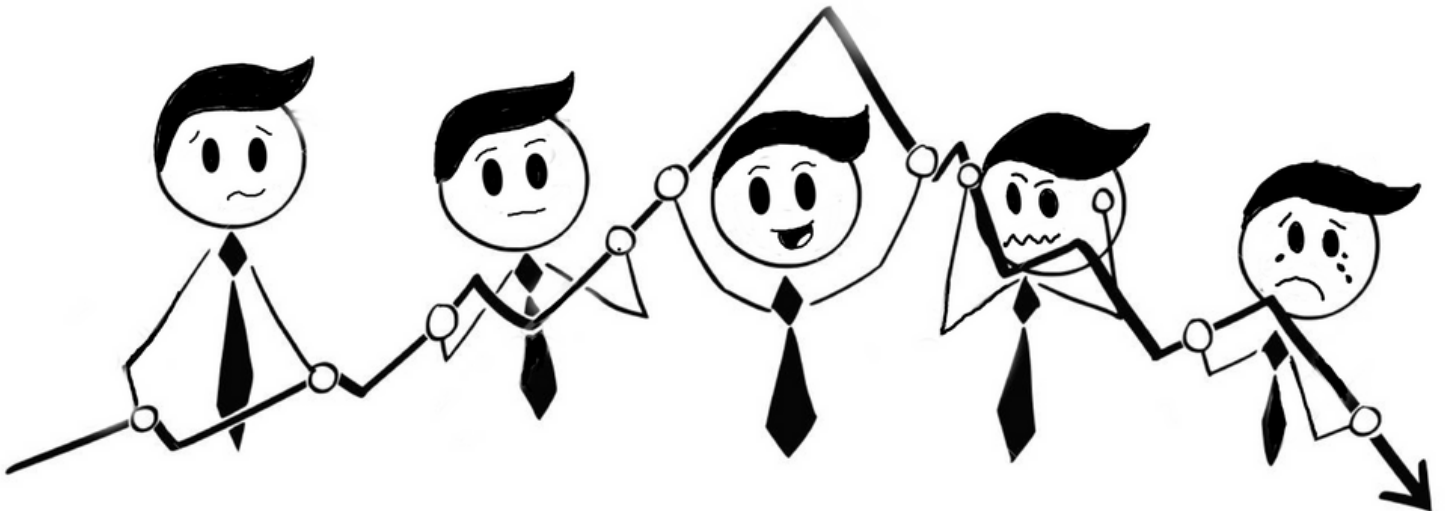
“Por un momento trae a tu pantalla mental las imágenes que representan el momento en que por primera vez te detuvieron y te encontraste dentro de un calabozo... Recuerda: qué pensabas en esos momentos que te iba a suceder... Cómo te sentías... Dónde experimentabas esa emoción en tu cuerpo... Cuáles fueron las cosas que hacías cuando te sentías así... También puedes “notar” cómo reacciona tu cuerpo ahora, al evocar esa experiencia... dónde estás sintiendo esa emoción en tu cuerpo... cómo es esa sensación...”.

Se deja transcurrir unos minutos para que cada persona pueda conseguir “notar” las distintas reacciones neurofisiológicas ante la emoción que en ese momento experimentaron o que están ahora experimentando al traer ese recuerdo.



Posteriormente, se les pide que abran los ojos y seguidamente, se formulan una serie de preguntas a todo el grupo:

- ¿Qué emoción has sentido cuando recordabas la experiencia?**
- ¿Cuáles fueron las sensaciones corporales, las reacciones neurofisiológicas, cuando experimentabais esa emoción?**
- ¿Qué cambios neurofisiológicos habéis notado en vuestro cuerpo ahora, ante el recuerdo de esa experiencia vivida?**
- ¿Qué pensamientos estaban pasando por tu mente en ese momento?**



Si el ejercicio ha provocado cierto malestar, se puede repetir pero ahora proponiéndoles que evoquen una experiencia muy agradable.

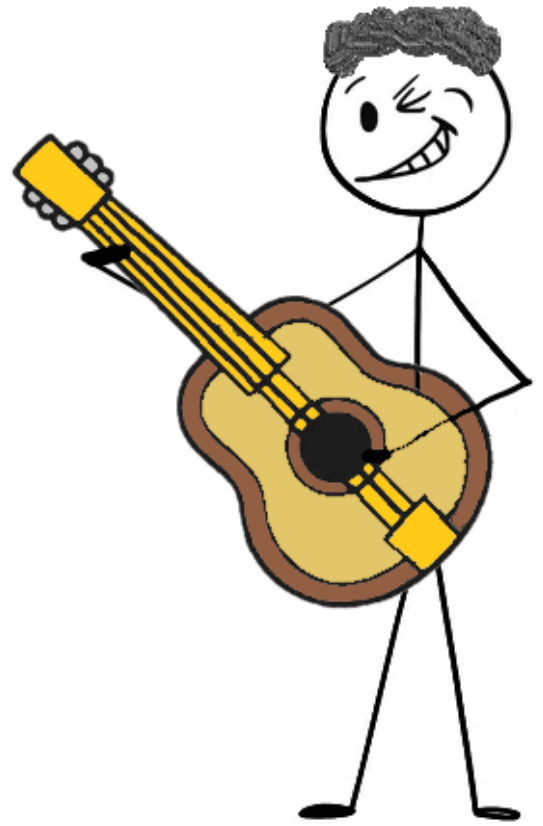
Se les indica que rememoren: la persona con la que estaban, el lugar en que se encontraban, la postura o posturas, lo que sintieron, las sensaciones suyas y de la persona con la que estaban, etc. Pasados unos minutos, en que se les deja que recuerden la experiencia, la persona facilitadora vuelve a pedirles que abran sus ojos y se realiza la puesta en común con las mismas preguntas ya señaladas.

2. RECONOCIENDO MIS EMOCIONES

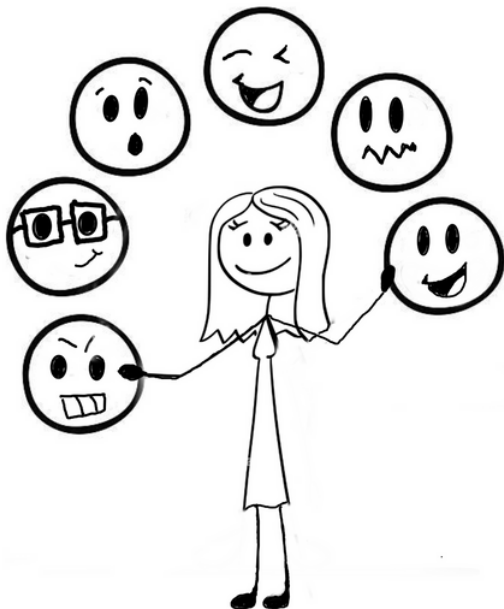
Por: Juan-Ulpiano et al. (2011).

Para esta actividad necesitarás tener a mano las siguientes canciones:

- “Piano” de Mike Oldfield and Enya (Tranquilidad, sosiego, paz,..)
- Tema principal de la banda sonora de la película Ghost (ternura, amor)
- “Celtic Rain” Mike Oldfield (Esperanza, renacer)
- “Sarasate” de Zapateo (Alegría, emoción positiva)
- “Tempus Vernum” Enya (Tensión, peligro, agobio, miedo)
- “El último mohicano” (lucha, miedo, tensión)
- Heavy metal
- Rock and Roll
- Dispositivo para la reproducción de las canciones anteriores.



La música es un excelente método para provocar emociones, pues con frecuencia, nos hace recordar ciertos acontecimientos de nuestra vida. Se invita al grupo a escuchar una serie de fragmentos musicales o diferentes melodías (música clásica, canciones populares, sonidos de percusión, sonidos de la naturaleza...). Al finalizar la reproducción de cada fragmento, se le incita a las personas participantes a compartir las emociones sentidas y si éstas estaban vinculadas con algún recuerdo significativo.



Se pueden hacer preguntas del tipo:

- ¿Qué tipo de emoción has experimentado?
- ¿Cómo la llamarías?
- ¿Esa emoción es agradable o desagradable?
- ¿Te hace sentir bien o mal?
- ¿Dónde sientes esa emoción en tu cuerpo?
- Al escuchar esa música, ¿has tenido algún recuerdo o pensamiento?

3.Expresando mis sentimientos

Por: Juan-Ulpiano *et al.* (2011).

Para esta actividad la persona encargada del taller deberá leer la siguiente historia con sus dos finales.

LA HISTORIA DE FEDE Y MANUEL

Fede comunica hoy con su familia. Está nervioso, como un actor de teatro cuando va a salir al escenario. Siente cosquilleo en el estómago, va acelerado y con tensión en la espalda. Quiere mucho a su familia y tiene ganas de verlos. Quiere que sea un encuentro especial. Se arregla y espera impaciente a que el funcionario venga a buscarlo. Cuando llega a la sala de comunicaciones, recibe a su familia con una sonrisa en la boca. Quiere que sean felices y no preocuparles con el día a día en prisión. Fede se interesa por cómo les va a sus padres y hermanos. Cuando ellos le preguntan cómo se encuentra él, Fede responde con una sonrisa y les dice que todo va bien. Después de las cortas 2 horas, llega el momento de despedirse. Fede abraza a su familia y sigue sonriendo, aunque por dentro se siente muy triste.



Cuando regresa al módulo, Manuel, su compañero de “chabolo”, le pregunta:

- ¿Qué tal, cómo ha ido?

A lo que contesta Fede:

- Bien, bien

Y con cara de tristeza e impotencia por no poder cambiar la situación, se marcha a su celda y se tumba en la cama a escuchar música.

Durante la noche, duerme mal, no se quita de la cabeza a sus familiares, el que vengan a verlo a la prisión, tener que mentirles sobre su estado de ánimo, etc. A la mañana siguiente, en el patio, un compañero le dice:

- ¿Te acuerdas que me debes un café?

Fede le contesta gritando:

- ¡Vete a la mierda! ¡Yo con mis problemas ya tengo bastante! ¡Siempre pidiendo!

FINAL 2

Cuando regresa al módulo, Manuel, su compañero de “chabolo”, le pregunta:

- ¿Qué tal, cómo ha ido?

Fede le responde:

- Ha ido bien, aunque yo cuando se van, me siento fatal, estoy hecho polvo. Siempre me pasa lo mismo. Para mí, mi familia es muy importante. Me duele mucho que tengan venir y pasar un mal trago. Estas casas no son para ellos.

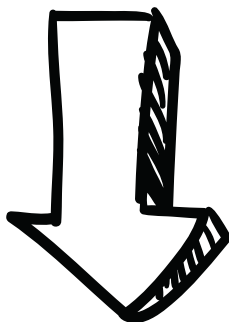
No se lo merecen.

Manuel le invita a un café mientras le ofrece apoyo. Fede se relaja y duerme toda la noche de un tirón. Al día siguiente, en clase, agradece a su compañero el haber podido desahogarse.



Luego de leer la historia se plantean al grupo las siguientes preguntas para facilitar la reflexión:

¿Cómo se siente Fede antes, durante y después de la comunicación?
¿Cómo se comporta Fede en el final 1? ¿Por qué creéis que lo hace? ¿Cuál es el resultado? ¿Qué consecuencias tiene para él y para Manuel?
¿Cómo se comporta Fede en el final 2? ¿Por qué se comporta así? ¿Cuál es el resultado? ¿Qué consecuencias tiene para él y para Manuel?
¿Y tú qué sueles hacer en una situación parecida?

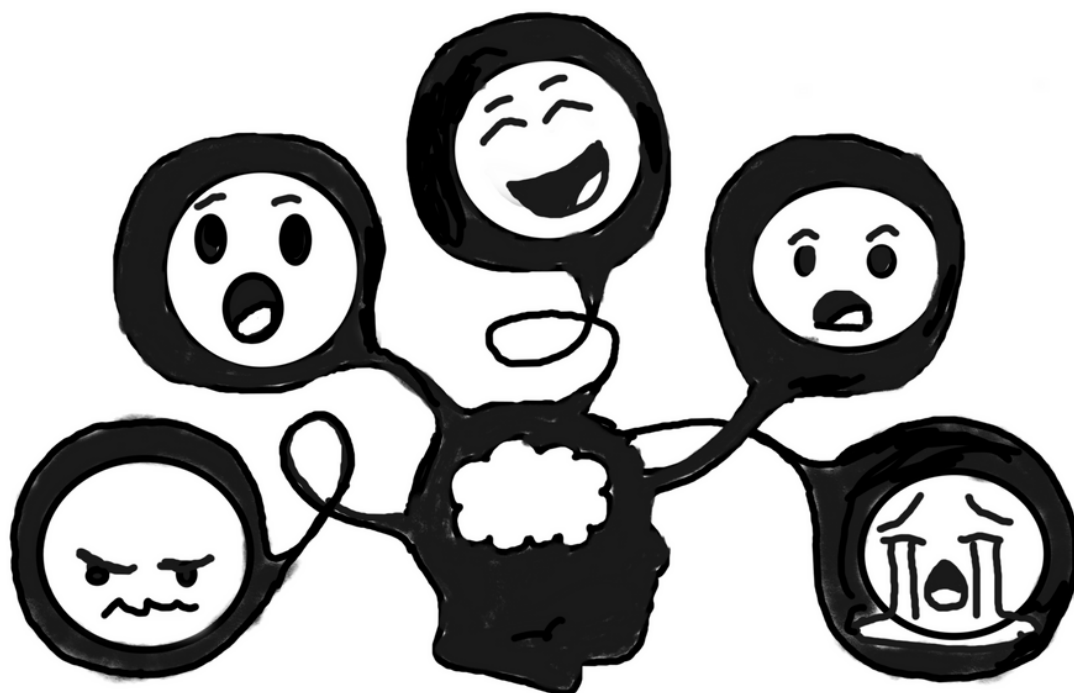


Por último la persona facilitadora debe tratar de conseguir que las personas del grupo contesten a la última de las preguntas por la importancia que tiene el poder reflexionar y sacar conclusiones para su propia persona.

Conclusiones de la actividad



- Las emociones se sienten, son normales, tanto las agradables como las desagradables.
 - Todo el mundo siente en algún momento tristeza, enfado, melancolía o bien alegría, felicidad, etc. No tenemos el porqué negarlas, ni ocultarlas.
- La intensidad y la frecuencia con que determinadas emociones se sienten influyen en nuestro bienestar. Por ejemplo la tristeza muy intensa, frecuente y mantenida va a provocar un estado de ánimo deprimido, y afecta a la relación que tengamos con otras personas.
- La expresión de las emociones de manera regulada ayuda a nuestro desahogo emocional. Si no expresamos las emociones, se producirá a la larga el fenómeno de una olla exprés que no deja salir el vapor poco a poco y explota cuando no se espera. La expresión descontrolada de emociones genera malestar, rechazo, agresividad, etc.



4. Perdiendo el miedo a recibir críticas

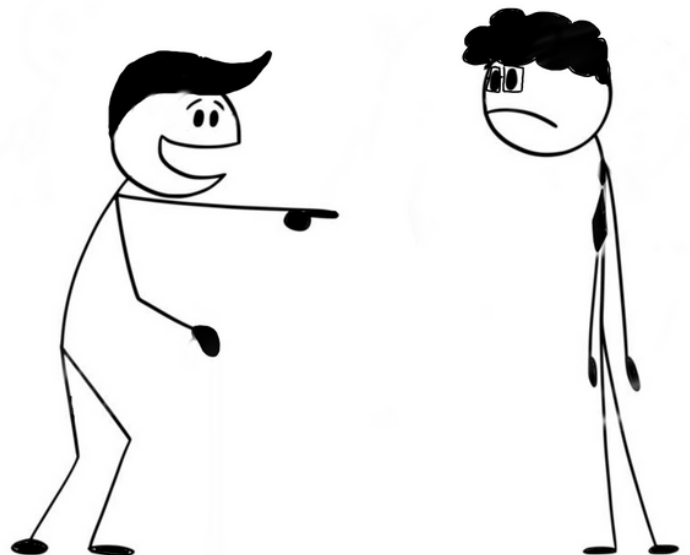
Por: Juan-Ulpiano *et al.* (2011).

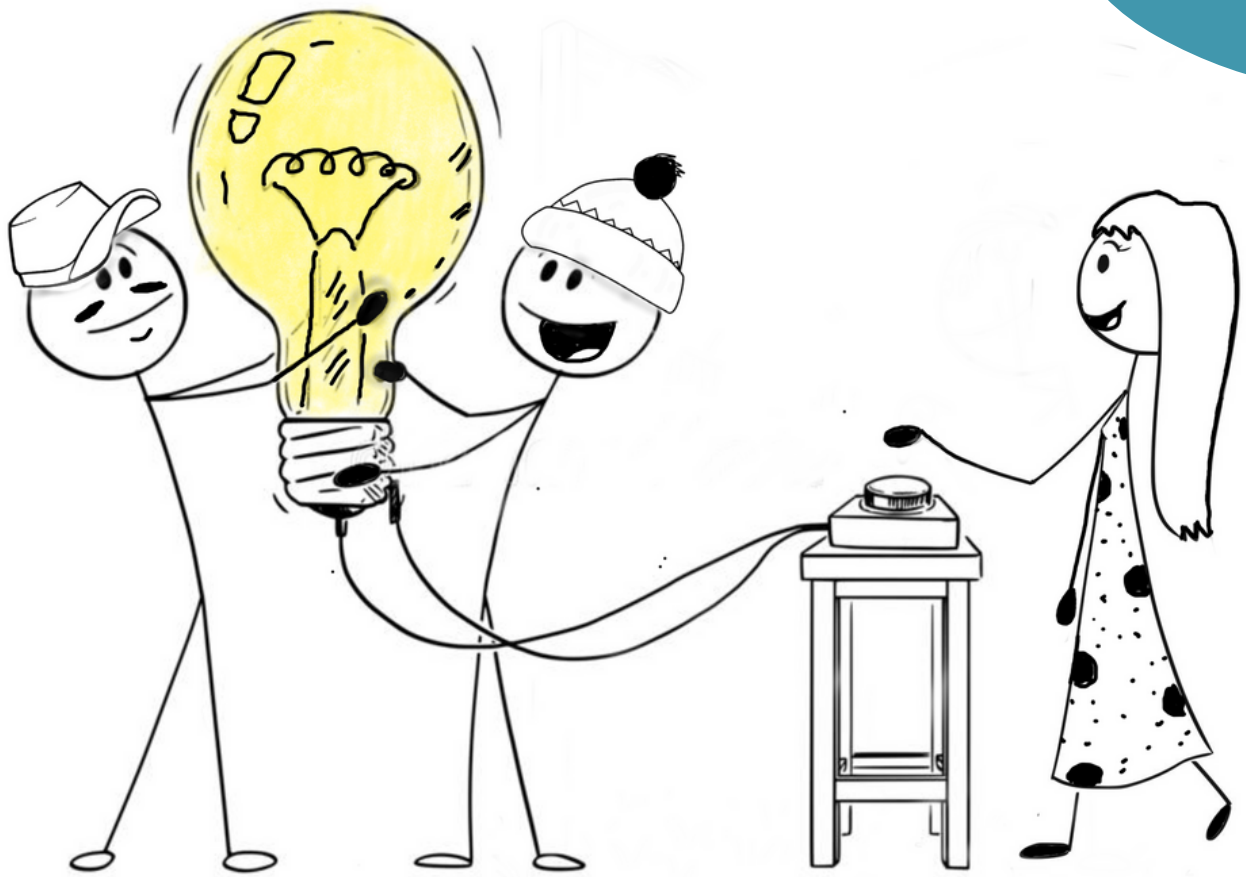
Esta actividad se iniciará con la lectura de la siguiente historia tras la cual, se les pedirá que reflexionen sobre lo que nos enseña.

EL VIAJE

“Había una vez un matrimonio con un hijo de doce años y un burro. Decidieron viajar, trabajar y conocer mundo. Así, se fueron los tres con su burro y pasaron por 5 pueblos. Pero al pasar por el primer pueblo, oyeron que la gente comentaba: ‘¡Mira ese chico mal educado! Él, arriba del burro y los pobres padres, ya mayores, llevándolo de las riendas!’ Entonces, la mujer le dijo a su esposo: ‘No permitamos que la gente hable mal del niño.’ El esposo lo bajó y se subió él. Al llegar al segundo pueblo, la gente murmuraba: ‘¡Mira que sinvergüenza ese tipo! Deja que la criatura y la pobre mujer tiren del burro, mientras él va muy cómodo encima’. Entonces, tomaron la decisión de subir a la mujer al burro mientras padre e hijo tiraban de las riendas. Al pasar por el tercer pueblo, la gente comentaba: ‘¡Pobre hombre! Después de trabajar todo el día, debe llevar a la mujer sobre el burro. Y pobre hijo... ¡qué le espera con esa madre!’ Se pusieron de acuerdo y decidieron subir al burro los tres para comenzar nuevamente su peregrinaje. Al llegar al pueblo siguiente, escucharon que sus pobladores decían: “¡Son unas bestias, más bestias que el burro que los lleva, van a partirle la columna!”. Por último, decidieron bajarse los tres y caminar junto al burro. Pero al pasar por el pueblo siguiente no podían creer lo que las voces decían sonrientes: ‘¡Mira a esos tres idiotas: van caminando cuando tienen un burro que podría llevarlos!’”

Al finalizar el relato se preguntará al grupo acerca de lo que esta historia nos quiere mostrar y se analizarán las ventajas e inconvenientes de responder asertivamente a las críticas.



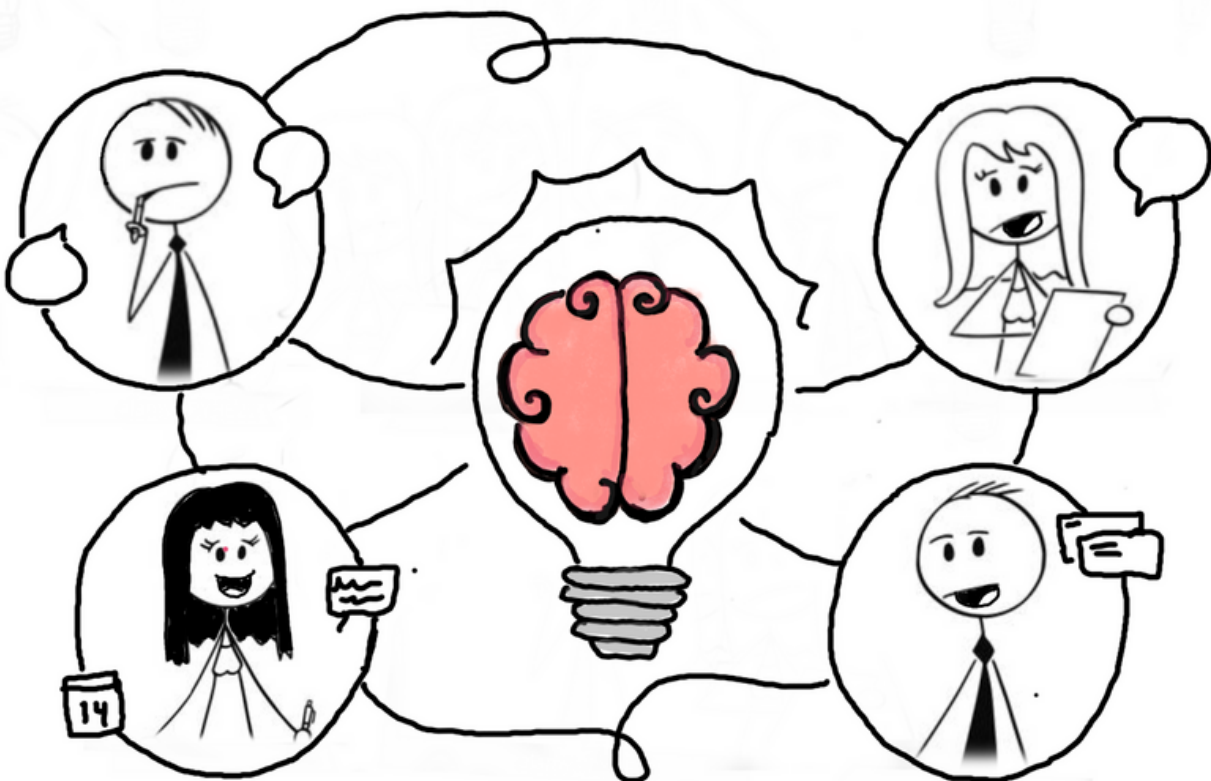


**CONSEJOS Y
ACTIVIDADES PARA
MEJORAR EL CLIMA
LABORAL**

VENTAJAS DE UN BUEN CLIMA LABORAL

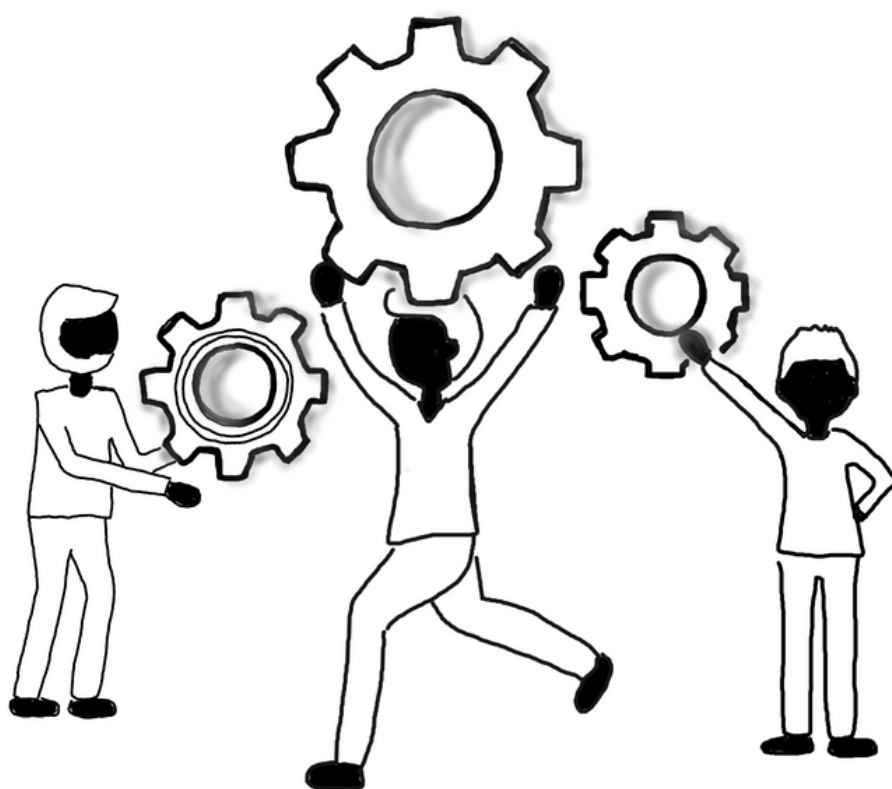
Por: Espinoza (2019).

- Disminución de estrés laboral.
- Baja rotación del personal.
- Ideas constructivas y una productividad más alta.
- Mayor satisfacción personal y profesional.
- Actitud positiva en el trabajo.
- Potencia la innovación.
- Puntualidad.
- Facilitar la adaptación de las personas a sus puestos de trabajo.
- Propicia el diálogo y facilita la comunicación.
- Aumento del compromiso con el trabajo y la empresa.
- Aumenta la unidad y la confianza.



Actividades para mejorar el trabajo en equipo

Con el fin de mejorar el clima laboral de las instituciones educativas y fortalecer las relaciones entre los sujetos que la conforman.



1.¿CÚAL ES MI NOMBRE?

Por: Krista Krumina, 2022.

Este es un excelente juego de trabajo en equipo que funciona para romper el hielo, donde los jugadores usan preguntas de “sí” o “no” para adivinar la identidad de una persona.

CÓMO JUGAR

Cada jugador escribe el nombre de una persona en una etiqueta autoadhesiva. La persona puede ser cualquiera: una celebrity, una persona simbólica, un atleta famoso... Luego, los jugadores colocan la etiqueta con el nombre en la espalda de otro jugador para que no puedan ver quiénes son, pero el resto del grupo sí puedan. Mientras se mezclan e interactúan, cada persona les hará varias preguntas a los demás de “sí” o “no” para ayudarlos a descubrir quiénes se supone que son. Una vez que hayan adivinado el nombre de la persona, pueden eliminar la etiqueta.



¿POR QUÉ JUGAR?

Los participantes se relajarán y hablarán entre ellos, mejorando sus habilidades de comunicación.



2.DIBUJAR ESPALDA CON ESPALDA

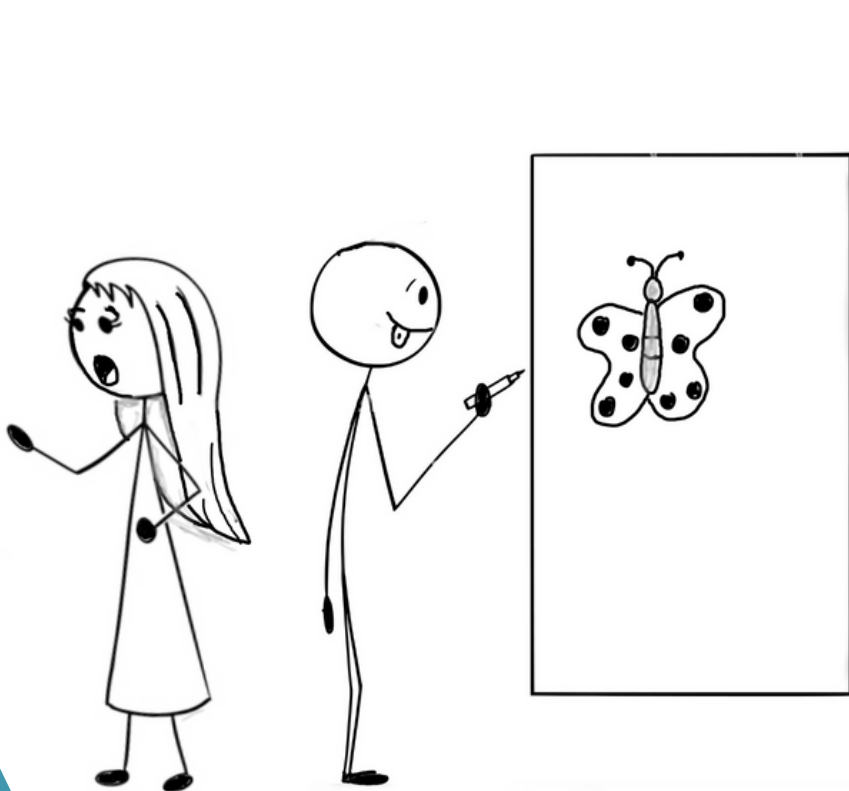
Por: Krista Krumina, 2022.

Dibujar espalda con espalda es un juego de comunicación creativa.

CÓMO JUGAR

Se divide el grupo en equipos de dos y se sientan espalda con espalda. En este juego, una persona será “el oyente”, mientras que la otra será “el orador”.

El orador del equipo tiene una imagen de cualquier tipo, mientras que el oyente tiene una hoja de papel y un lápiz. Luego, el orador describe a la otra persona que ve en la imagen sin usar palabras que delaten exactamente lo que es. El oyente trata de hacer ese dibujo con las pistas dadas.



¿POR QUÉ JUGAR?

Esta es una de esas actividades de trabajo en equipo que se enfoca en mejorar la comunicación verbal y las habilidades auditivas. Es sorprendente ver cómo los participantes interpretan las instrucciones de manera diferente cuando supuestamente hablan de lo mismo.

3.DOS VERDADES Y UNA MENTIRA

Por: Krista Krumina, 2022.

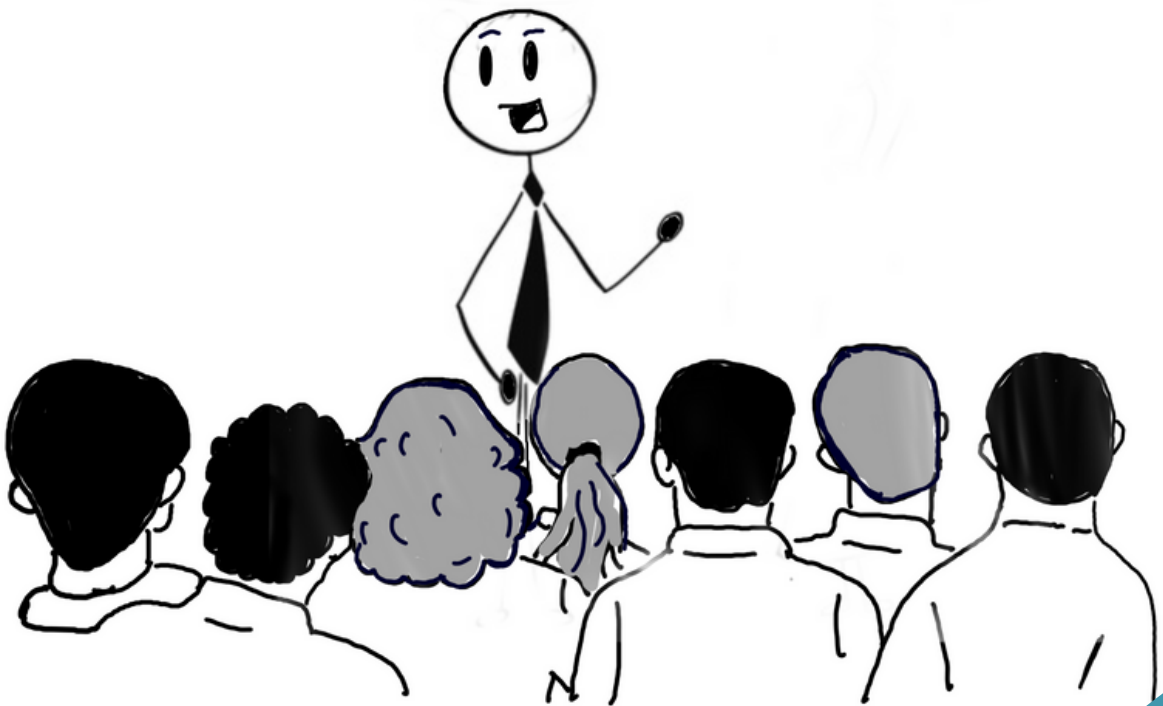
Este es un juego de trabajo en equipo simple pero efectivo para que los participantes se conozcan entre sí en un ambiente informal.

CÓMO JUGAR

Cada jugador debe anunciar dos hechos sobre sí mismo que el resto del grupo no conoce. Los jugadores también deben inventar una mentira convincente. Luego, los demás participantes harán preguntas para determinar cuáles son los dos hechos reales y cuál es la mentira. ¡Haz que el juego sea más divertido inventando hechos y mentiras tan extravagantes como sea posible!

¿POR QUÉ JUGAR?

Este juego de trabajo en equipo anima a los jugadores a abrirse unos a otros y ver a sus compañeros de equipo de una manera completamente diferente.



4. BATALLA DE BANDAS

Por: Krista Krumina, 2022.

¿No te gusta mucho el karaoke? La batalla de bandas es la mejor alternativa y revelará las estrellas de rock ocultas en tu equipo.



CÓMO JUGAR

Divide tu equipo en grupos de tres o cuatro personas. Pídeles que elijan el nombre de una banda, una canción y hagan su mejor imitación interpretándola con instrumentos imaginarios y sincronizando los labios. ¡Accesorios y disfraces son siempre bienvenidos a la actuación! Para ser objetivo, selecciona un grupo de jueces de cada equipo para elegir un ganador.



¿POR QUÉ JUGAR?

Esta actividad basada en la música es una excelente alternativa de los juegos de trabajo en equipo. Permite que tu equipo pase a ser el centro de atención y promueve la vinculación entre los miembros.



5.OJOS SALTONES

Por: Krista Krumina, 2022.

Ojos saltones es similar al Pictionary y requiere que dibujes, pero con una particularidad tonta: tienes que usar gafas.



CÓMO JUGAR

Primero, los jugadores tienen que ganar el desafío de dibujar. Cada jugador usa gafas que nublan su visión mientras adivina lo que está dibujando su compañero de equipo.

¿POR QUÉ JUGAR?



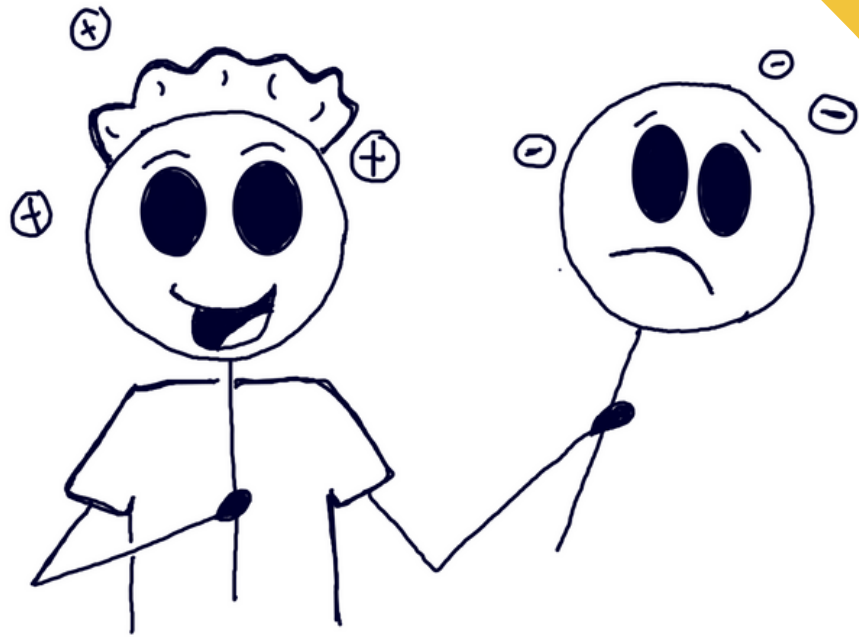
Este juego es fácil de aprender, y hará que tu equipo se ría mucho.



6.LADO POSITIVO

Por: Krista Krumina, 2022.

Recorrer el carril de la memoria es una excelente manera de hacer que los miembros del equipo se vinculen entre sí. Sin embargo, no todos recordarán un evento de la misma manera que los demás. Señalar el lado positivo ayudará a las personas a ver las cosas desde la perspectiva de sus compañeros de trabajo.



CÓMO JUGAR

Divide a todos los participantes en equipos de dos o más personas en función de quién haya tenido una experiencia laboral compartida. Por ejemplo, trabajando en el mismo proyecto.

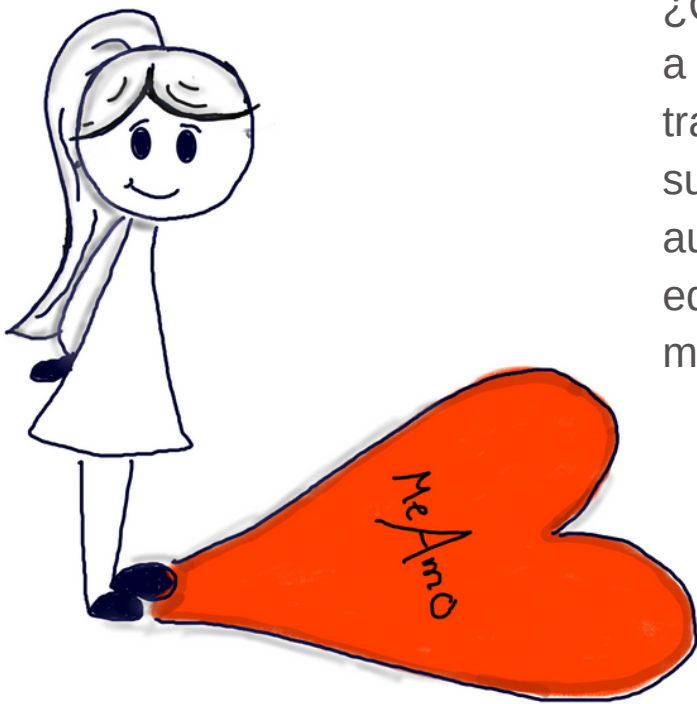
Un miembro del equipo comparte una experiencia negativa de esa experiencia, mientras que el otro miembro del equipo comparte la misma experiencia, pero se centra en los aspectos positivos de la misma. Aquí es donde se revela el “lado positivo”. Luego cambian, el último dice un recuerdo negativo, mientras que el primero dice uno positivo para contrarrestarlo.

¿POR QUÉ JUGAR?

Esta actividad de trabajo en equipo replantea experiencias, mejora la moral y cambia las perspectivas.

7.MEJORANDO EL AUTOESTIMA

Por: Krista Krumina, 2022.



¿Con qué frecuencia nos detenemos a felicitar a nuestros compañeros de trabajo cada día? Probablemente no con la suficiente frecuencia. Mejorar la autoestima es una actividad de trabajo en equipo que aumentará la confianza de sus miembros.

CÓMO JUGAR

Todos deben escribir su nombre en la parte superior de una hoja de papel. Pasan el papel a la persona de su izquierda. Luego, cada persona debe escribir algo que admire sobre la persona cuyo nombre está en la parte superior de la página. Esto puede ser cualquier cosa: desde su personalidad, apariencia, algo que hayan conseguido lograr, etc. Los papeles se pasan hacia la izquierda hasta que cada hoja llega a la persona nombrada en su parte superior.

¿POR QUÉ JUGAR?

Aumenta la confianza, permite que los compañeros de trabajo sepan que sus compañeros de equipo los aprecian.

8. CAMPO DE MINAS

Por: Krista Krumina, 2022.

Navegar por una carrera de obstáculos, pero con los ojos cerrados: puede parecer complicado, pero es factible cuando tienes al compañero adecuado para guiarte.

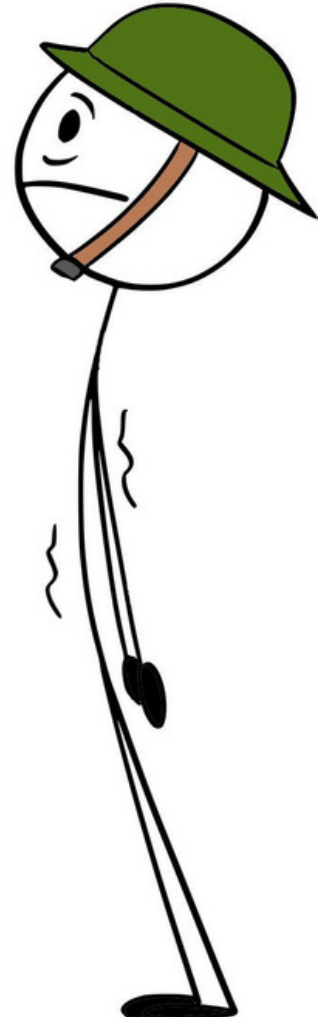
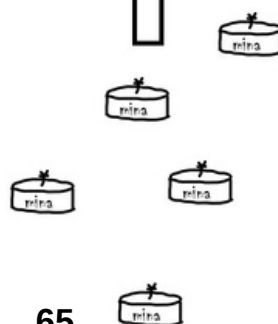
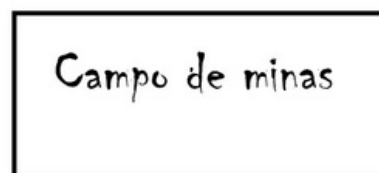
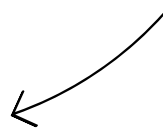
CÓMO JUGAR

Divide el grupo de personas en parejas y haz que una persona de cada pareja tenga los ojos vendados. Coloca los objetos en un patrón aleatorio creando una especie de “campo minado”.

Haz que la persona que no tenga los ojos vendados guíe a su compañero a través de la carrera de obstáculos usando solo orientación verbal. El objetivo es que la persona con los ojos vendados logre salir por el otro lado sin haber tocado ninguno de los objetos. La primera persona en cruzar la línea de meta gana.

¿POR QUÉ JUGAR?

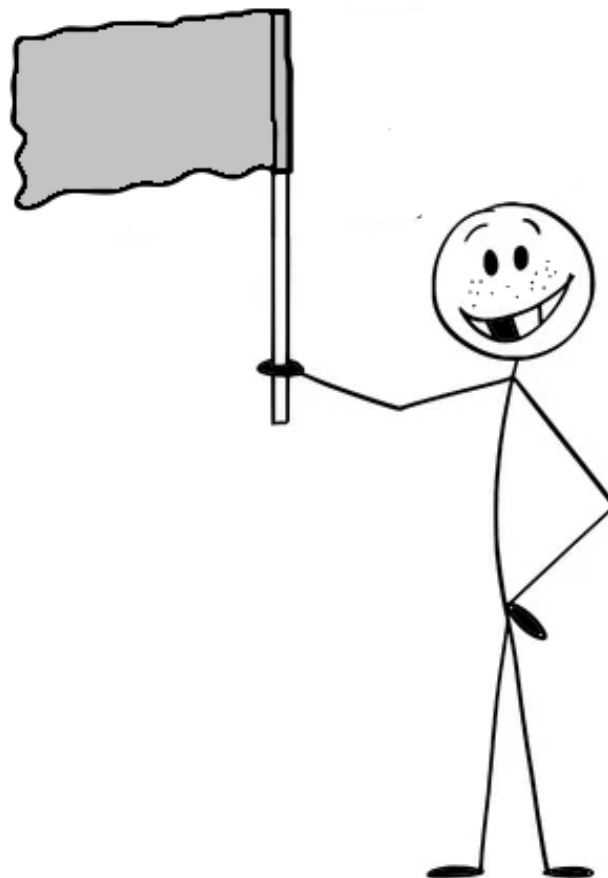
Ejercita la comunicación efectiva y la confianza.



9. CAPTURA LA BANDERA

Por: Krista Krumina, 2022.

Captura la bandera” es un juego tradicional al aire libre que existe desde hace años, y por una buena razón. ¡Es simplemente muy divertido! Este juego de trabajo en equipo involucra dos equipos, una bandera y muchas carreras.



CÓMO JUGAR

Divide a los jugadores en dos equipos. Competirán entre sí para intentar encontrar la bandera del otro equipo. Cuando se encuentra la bandera, deben tratar de traerla de regreso a su zona de origen, pero evitando ser atrapados y tocados por el equipo contrario.

¿POR QUÉ JUGAR?

Fomenta el trabajo en equipo, la planificación, la estrategia y el liderazgo.

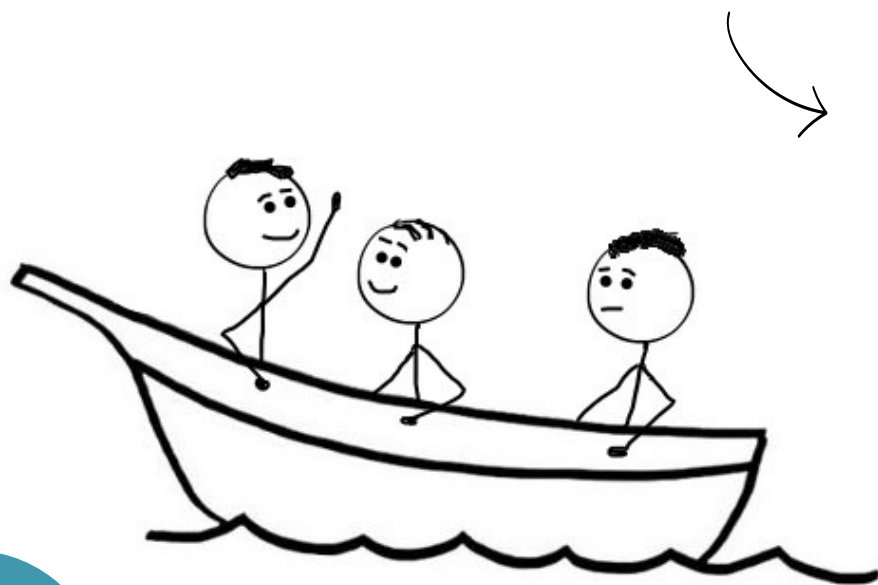
10. ¡TODOS A BORDO!

Por: Krista Krumina, 2022.

Este juego de trabajo en equipo requerirá que los miembros del equipo trabajen juntos en estrecha proximidad física para resolver un problema práctico y físico.

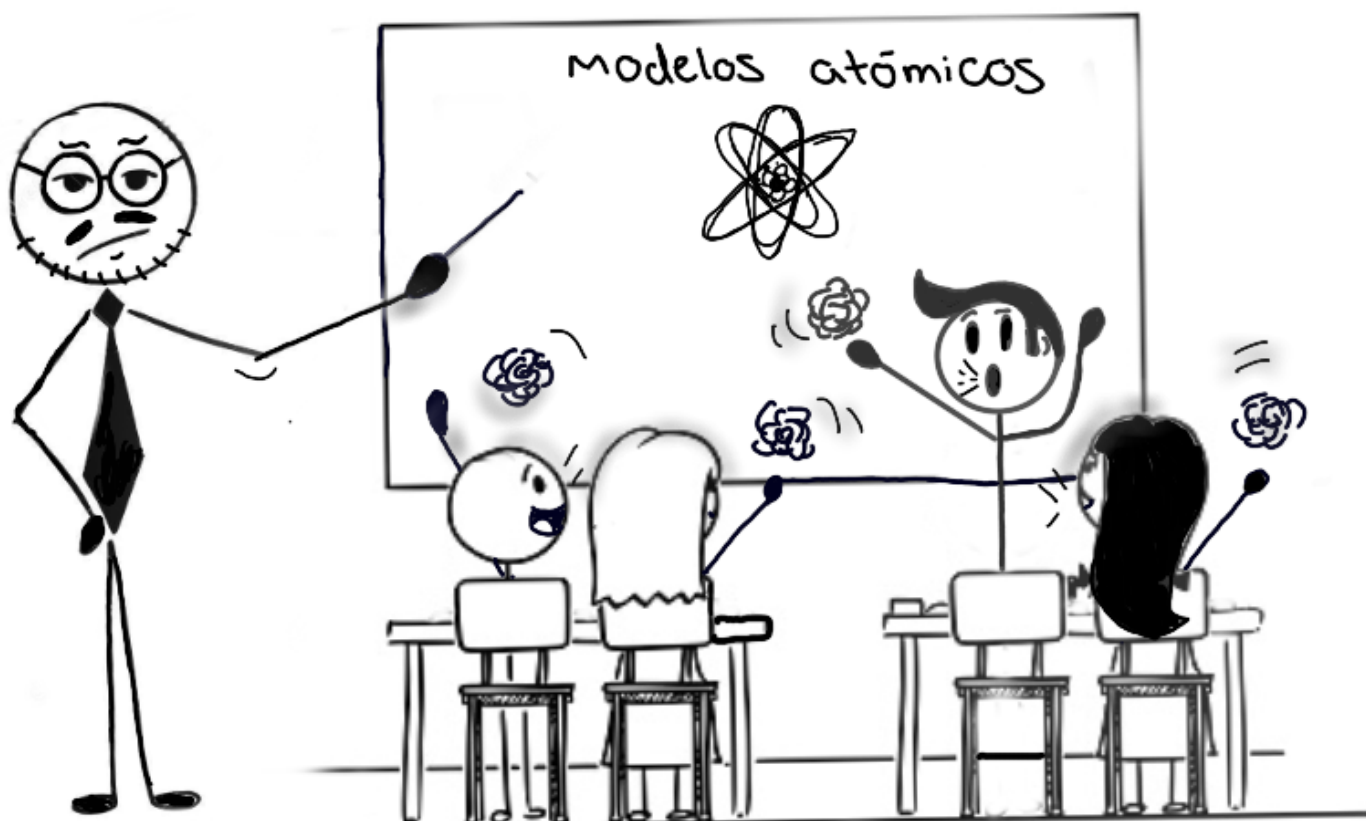
CÓMO JUGAR

El objetivo del juego es que todo el equipo encaje en un círculo o cuadrado en el suelo. Una vez que el grupo se ha encajado con éxito en la forma elegida, el objeto se hace más pequeño. Cada vez que todos los jugadores encajan en el objeto, se hace más y más pequeño. En un momento, los miembros del equipo tendrán que apoyarse entre sí y trabajar en equipo para terminar el desafío.



¿POR QUÉ JUGAR?

Esta actividad genera confianza y paciencia, mejora la comunicación, las habilidades de liderazgo, así como la colaboración, y es un gran juego para divertirse.

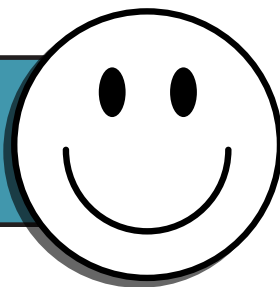


CONSEJOS PARA MEJORAR RELACIÓN CON EL ESTUDIANTADO

El vínculo entre educador y educando es importante, ya que las actitudes de las personas docentes tendrán una influencia fundamental en la capacidad de aprender de la persona estudiante, sin embargo en ocasiones la relación entre educadores y educandos resulta ser un obstáculo en el proceso enseñanza aprendizaje (García-Rangel et al., 2014) generando un clima desfavorable para la persona docente, lo que puede conllevar al estrés laboral, que a su vez puede desencadenar procesos psicosomáticos relacionados con la salud mental (Bada-Quispe et al. 2020).



5 TIPS



Para tener una buena relación con los estudiantes

1. CUIDA EL TONO DE VOZ

Evitar gritar.

Evitar hablar en el momento en que varios alumnos lo estén haciendo al mismo tiempo.

Tener una conducta postural adecuada.

2. ACTITUD CORPORAL.

Otro factor para ganarse el respeto de tus estudiantes es la actitud corporal con la que afrontamos una clase. Es fundamental que noten nuestra presencia en el aula en todo momento con acciones como:

Gesticular con las manos cuando pretendamos destacar un aspecto que nos parece importante.

Movernos continuamente por toda la clase.

Ser expresivos con nuestro rostro a la hora de manifestar sentimientos, deseos, órdenes...

Caminar erguidos y con paso decidido y firme.

3. EMPATÍA

La empatía es un aspecto determinante en el proceso educativo, es un factor clave en la relación entre estudiante y docente.

4. GENERAR UN VINCULO

Una buena comunicación es clave para cualquier tipo de educación.

No es una tarea sencilla, sobre todo con aquellos que se muestran menos abiertos a esta comunicación. Pero es necesaria

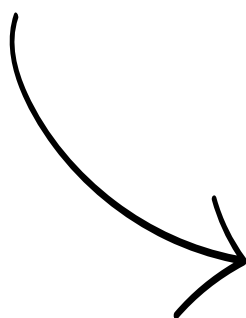
Prestar atención, escuchar y entender al estudiante.



Crear un vínculo horizontal y no jerárquico.

Generar una influencia basada en afecto y no en miedo.

Utilizar una comunicación con gestos y palabras de afecto.



La escucha activa del profesorado hacia los estudiantes no consiste en oírles, sino en concentrarse de forma activa en lo que tratan de comunicar. La escucha activa supone enfocarse en lo que no se dice, en los gestos, en las ideas, en los pensamientos y en lo que la persona trata de comunicar realmente.



5. ESCUCHA ACTIVA

Saber lo que piensan los estudiantes, escuchar abiertamente sugerencias puede ayudar al docente a obtener nuevas ideas para mejorar su técnica o método de enseñanza.



Capítulo V

Recomendaciones

AL MINISTERIO DE
EDUCACIÓN PÚBLICA E
INSTITUCIONES
EDUCATIVAS

Recomendaciones al Ministerio de Educación Pública costarricense

- Promover la capacitación del profesorado en lo referente al Síndrome de Burnout, sus signos, síntomas y los factores que influyen en que este pueda presentarse. Del mismo modo, se debe proporcionar a las personas educadoras estrategias enfocadas en la prevención y afrontamiento del síndrome, de modo que el profesional en docencia cuente con una serie de herramientas, de las cuales el profesional pueda apoyarse en caso de llegar a percibir algún tipo de síntomas relacionados con el padecimiento del Síndrome de Burnout.
- De igual forma, se recomienda reorganizar la carga administrativa que se le asigna al educador, mediante la implementación de un plan o protocolo que permita reducir o facilitar los aspectos burocráticos o las tareas administrativas como informes, uso de las plataformas educativas como el SIRIMEP, comisiones, entre otras, de manera que se evite la sobrecarga laboral docente, priorizando los procesos educativos dentro y fuera del aula.

Recomendaciones al Ministerio de Educación Pública costarricense

- Además, debido a que la atención a las Necesidades Educativas Especiales (NEE) resultó ser un estresor importante para los docentes participantes de la investigación realizada por los presentes autores, se sugiere investigar el proceso de diagnóstico de las NEE desde la primaria, con el fin de mejorar la calidad educativa que se le brinda a las personas estudiantes con estas necesidades durante toda su formación educativa, procurando que este diagnóstico no perjudique el proceso de enseñanza aprendizaje de la persona estudiante. Además se debe contemplar que para que las NEE sean abordadas correctamente, se debe brindar un mayor apoyo hacia las personas docente a partir de el asesoramiento de un profesional en educación especial, o bien mediante la reducción del número de estudiantes por aula, con el propósito de que los profesionales en educación logren brindar una atención más individualizada a aquellos estudiantes que así lo requieran.

Recomendaciones al Ministerio de Educación Pública costarricense

- Así mismo, se resalta la importancia de que, las personas educadoras sean tratadas como un ser humano integral, por lo que se recomienda, de forma general, que desde la administración de los centros educativos se elabore un plan estratégico con el fin de abordar las necesidades e inquietudes del profesorado, y de esta forma desarrollar capacitaciones de acuerdo con sus necesidades.



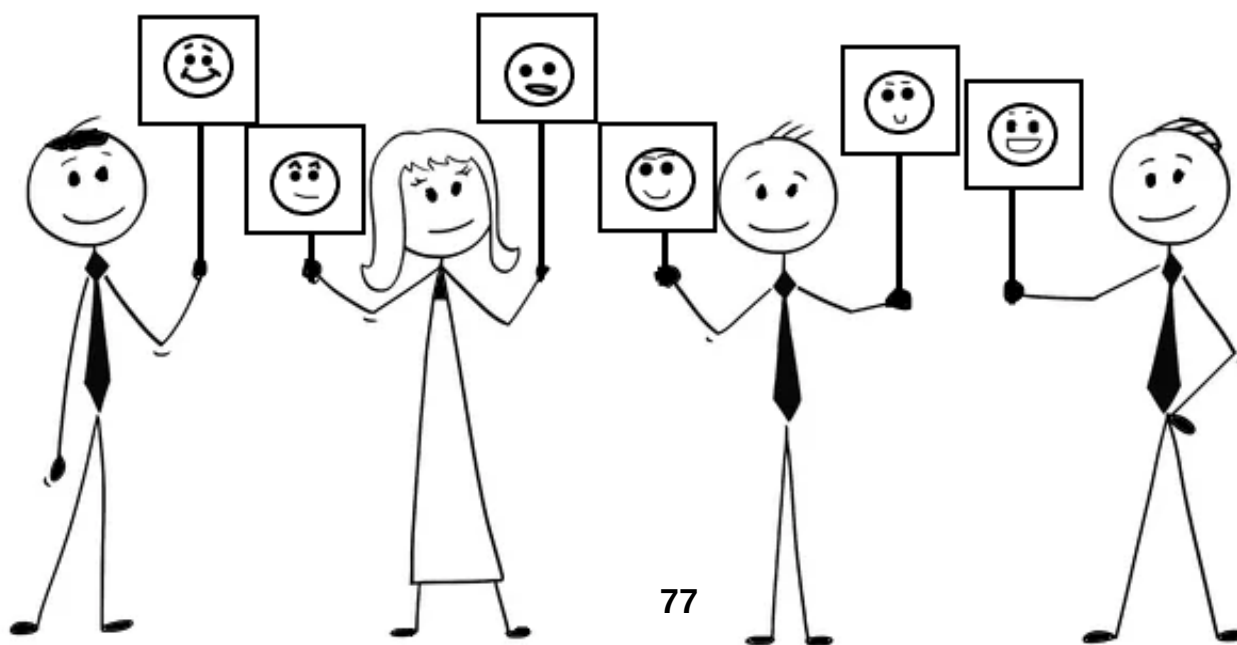
Recomendaciones a las instituciones educativas costarricenses

- Promover la práctica de actividades recreativas al aire libre y espacios de reflexión que le permitan a la persona educadora cambiar de ambiente, liberar tensión y compartir entre colegas como elemento importante de prevención del síndrome.
- Solicitar la colaboración de los profesionales en psicología, orientadores y psicopedagogos que laboren en cada una de las instituciones educativas para ayudar a prevenir el Síndrome de Burnout en el profesorado mediante el abordaje e implementación de estrategias que prioricen la salud biopsicosocial de las personas docentes de la institución. Por otra parte, es importante el acompañamiento y apoyo de estos profesionales en la atención a las situaciones que requieran la aplicación de protocolos de manera que el profesorado no tenga que afrontar estas solo.

Recuerda...



En los últimos años, debido a las altas demandas sociales, el Síndrome de Burnout se ha convertido en una problemática mundial. Este síndrome ha provocado un incremento significativo en conflictos laborales y familiares (Hernández *et al.*, 2021). Dicha problemática actualmente está presente en los educadores costarricenses, por ello no debemos olvidar que, la salud mental es fundamental para el bienestar biopsicosocial del ser humano, por tanto, priorizar la misma en la persona docente no solo produce bienestar integral, sino que repercute directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje de la persona estudiante, por lo que se invita a toda la comunidad educativa a que investiguen, divulguen, compartan y reflexionen sobre esta enfermedad laboral. El cambio es ahora, mañana podría ser muy tarde.



Referencias

Bannda-Quispe, O., Salas-Sánchez, R., Castillo-Saavedra, E., Arroyo-Rosales, E., y Carbonell-García, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.

Bello, E. (01 de octubre, 2021). La inteligencia emocional de Daniel Goleman: qué es y cómo desarrollarla. *iebs*. <https://www.iebschool.com/blog/liderazgo-inteligencia-emocional-coach-management/#:~:text=Habilidades%20sociales-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20inteligencia%20emocional%20seg%C3%BAn%20Daniel%20Goleman%3F,la%20persona%20ante%20los%20cambios>.

Borja, A, (31 mayo, 2021). 6 actividades para calmar la ansiedad. *Cláritas Instituto Psicológico*. <https://institutoclaritas.com/6-actividades-para-calmar-la-ansiedad/>

Botto, A., Acuña, J., & Jiménez, J. (2014). La depresión como un diagnóstico complejo: Implicancias para el desarrollo de recomendaciones clínicas. *Revista médica de Chile*, 142(10), 1297-1305. <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872014001000010>

Cervantes, P. (2022). Técnicas para mejorar la inteligencia emocional. *Aprende Institute*. <https://aprende.com/blog/bienestar/inteligencia-emocional/tecnicas-para-mejorar-la-inteligencia-emocional/>

Conesa, S. (13 de diciembre, 2017). La inteligencia emocional en el profesorado. Un desarrollo necesario para la praxis educativa. <https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/la-inteligencia-emocional-profesorado/>

Del Bosque, D. (13 de agosto, 2022). Personalidad y estrés. *Parentepsis*. <https://www.parentepsis.com/personalidad-y-estres/>

Educo (2021) ¿Cómo crear vínculos afectivos en el Aula?, Cuaderno de Valores: el blog de Educo. Educo. Available at: <https://www.educo.org/blog/crear-vinculos-afectivos-en-el-aula>

Escudero, M. (15 julio, 2019). Distorsiones cognitivas más comunes. *Psicología clínica y Psiquiatría*. <https://www.manuelescudero.com/distorsiones-cognitivas-mas-comunes/#:~:text=Es%20la%20tendencia%20a%20pensar,una%20raz%C3%B3n%20objetiva%20y%20relevante.&text=Este%20pensamiento%20suele%20ir%20acompa%C3%B1ada,%2C%20%E2%80%9Ctodos%E2%80%9D%2C%20etc>.

Espinoza, E. (09 de Diciembre, 2019). La importancia de trabajar en equipo: cinco beneficios que otorgará a empleados y compañía. *RHH Digital*. http://www.rrhhdigital.com/secciones/actualidad/139474/La-importancia-de-trabajar-en-equipo-cinco-beneficios-que-otorgara-a-empleados-y-compania?target=_self

Esteras, J., Chorot, P., y Sandín, B. (2014). Predicción de los niveles de burnout en los docentes: Factores protectores y de vulnerabilidad. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13059>

Referencias

- Freudenberger, H. (1974). *Staff Burn-Out*. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Hernández, A., Gamboa, A., y Prada, R. (2021). *Síndrome de burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis*. *Revista Boletín Redipe*, 10(9), 472–488. <https://doi.org/10.36260/rbr.v10i9.1455>
- García-Bullé. (8 de Julio, 2021). *¿Qué es la inteligencia emocional y por qué necesitamos enseñarla?*. Instituto para el futuro de la educación. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/inteligencia-emocional>
- García-Rangel, E., García Rangel, A., y Reyes Angulo, J. (2014). RELACIÓN MAESTRO ALUMNO Y SUS IMPLICACIONES EN EL APRENDIZAJE. *Ra Ximhai*. 10 (5),279-290. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46132134019.pdf>
- Hidalgo, L., y Saborío, L. (2015). *Síndrome de burnout*. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tng=es.
- Juan-Ulpiano, D., Bustamante-Navarro, C., González-Aracil, J., González-Rubio, J., Martínez-Martínez, L., Paredes-Carbonell, J., y Pitarch-Monzó, C. (2011). *Guía para la promoción de la salud mental en el medio penitenciario*. Madrid: Ministerio del Interior. *Secretaría General de Instituciones Penitenciarias*.
- Krumina, K. (10 de abril, 2022). 51 juegos de trabajo en equipo para mejorar la productividad en tu empresa. Deskttime. <https://deskttime.com/blog/es/51-juegos-de-trabajo-en-equipo>
- Martínez, L. (2017). Muestra Cualitativa. Una Propuesta Integradora. *CIAIQ*, 3, 180-190. <https://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2017/article/download/1155/1120>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Evaluating stress. Zalaquett, C.P., y Wood, R.J. (Eds.), *Maslach burnout Inventory*. (3ª ed, pp. 191–218). Scarecrow Education.
- Moll, s. (05 de septiembre, 2013). 5 Consejos para ganarse el respeto de tus alumnos. Aprende, enseña y emociona. <https://justificaturespuesta.com/5-consejos-ganarse-respeto-alumnos/>
- Otero, J., Mariño, M., Castro, C., Pardiñas, M., Mirón, L., y Ponte, D. (2011). *Estrés laboral y burnout en profesores de enseñanza secundaria*. Díaz de Santos.
- Pereyra, C., Ofman, S., Benassi, M., y Cofreces, P. (2014). Patrón de conducta Tipo A y factores clínicos de riesgo en la Enfermedad Coronaria. Un estudio en pacientes coronarios masculinos. *Psicólogos*, 24(3), 87-103. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/30524>

Referencias

Pérez, L. (02 de marzo, 2020). ¿Estudias y trabajas? 10 tips para organizar tu tiempo. Vida universitaria. <https://blogs.unitec.mx/vida-universitaria/10-tips-para-organizar-tu-tiempo/>

Rosales-Fernández R. (2014). Estrés y salud. [Tesis doctoral]. Universidad de Jaén.<http://tauja.ujaen.es/handle/10953.1/952>

Rodríguez-Martínez, M., Tovalín-Ahumada, J. H., Gil-Monte, P. R., Salvador-Cruz, J., y Acle-Tomasini, G. (2018). Trabajo emocional y estresores laborales como predictores de ansiedad y depresión en profesores universitarios mexicanos. Información Psicológica, (115), 93–106. <https://doi.org/10.14635/IPASIC.2018.115.11>

Schwarz, A. (2017). Relajación muscular progresiva de Jacobson. Hispano Europea ISBN:9788425520228

Trejos, R. (2020). Estudio acerca de los factores desencadenantes del síndrome de quemado en las cuatro escuelas y el Sistema de Estudios de Posgrados de la UNED. Revista Electrónica Calidad En La Educación Superior, 11(2), 214 - 260. <https://doi.org/10.22458/caes.v11i2.3341>.

UNA PROPUESTA HECHA POR DOCENTES,
PARA DOCENTES.



UNA
UNIVERSIDAD
NACIONAL
COSTA RICA