



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**LINEAMIENTOS DE ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA EDUCATIVA PARA  
LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DOCENTE DE  
EDUCACIÓN ESPECIAL**

Autor: Vilma Francisca Quintero Colmenares  
Tutor: MSc. Andrea Gavidia Álvarez

San Cristóbal, Junio de 2017



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

**LINEAMIENTOS DE ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA EDUCATIVA PARA  
LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DOCENTE DE  
EDUCACIÓN ESPECIAL**

**Tesis de Grado presentada como requisito para optar al Título de  
Magíster Scientiarum en Orientación Psicológica Educativa**

Línea de Investigación: Área de la Conducta Humana. Orientado en la cultura  
de Paz.

Autor: Vilma Francisca Quintero Colmenares  
Tutor: MSc. Andrea Gavidia Álvarez

San Cristóbal, Junio de 2017

## APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por la Lcda. Vilma Francisca Quintero Colmenares para Optar al Título de Magíster en Orientación Psicológica Educativa, cuyo título es **LINEAMIENTOS DE ORIENTACION PSICOLOGICA EDUCATIVA PARA LA PREVENCIÓN DEL SINDROME DE BURNOUT EN EL DOCENTE DE EDUCACION ESPECIAL**

Aprobado por el Consejo General de Postgrado, en su reunión de fecha 03 de diciembre de 2013, según acta N° 116.

Considero que este trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a la evaluación correspondiente.



Andrea M. Gavidia A.

Nombre y Apellido del Tutor

C.I. 15932989

## DEDICATORIA

A DIOS Padre, Creador de toda la humanidad, te doy gracias por ser mi guía en todo momento de la vida y darme la fortaleza para seguir adelante, para superar los retos que se presentan a diario.

A mis PADRES por haberme formado en sus principios y valores, los amo.

A mis HIJAS, por sus afectos y motivación, en especial a mi hija YULIANA, cuyo rol fue fundamental en la culminación exitosa de esta tesis.

A mi FAMILIA y a mis HERMANAS YORLETH y EGGLEE, por brindarme su apoyo incondicional en todo momento.

A la tutora de Tesis MSc. ANDREA GAVIDIA, por su gran apoyo académico, ya que a través de sus orientaciones, conocimientos, experiencia, logró guiarme a lo largo del proceso, brindando su interés, apoyo y ánimo.

A la UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA y a varios de sus Profesores por instruirme y formarme profesionalmente fue posible culminar con éxito la Tesis de Grado de Magister.

Al Instituto de EDUCACIÓN ESPECIAL TÁRIBA por el apoyo incondicional a este proyecto.

A los DOCENTES de EDUCACIÓN ESPECIAL que han participado en este estudio, que sin su colaboración no hubiese sido posible la realización de esta investigación. Ellos han sido el objetivo y el resultado de este trabajo. Gracias.

Vilma F. Quintero Colmenares

## ÍNDICE GENERAL

	PP.
Dedicatoria.....	iv
Índice General.....	v
Lista de Cuadros.....	vi
Lista de Gráficos.....	vii
Resumen.....	viii
Introducción.....	1
CAPÍTULOS	
I CARACTERÍSTICAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT PRESENTES EN LOS DOCENTES QUE ATIENDEN A LOS ESTUDIANTES CON RETARDO MENTAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL TÁRIBA.....	17
II NIVEL DE AFRONTAMIENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT PRESENTE EN LOS DOCENTES QUE ATIENDEN A LOS ESTUDIANTES CON RETARDO MENTAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL TÁRIBA .....	62
III LINEAMIENTOS DE ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA EDUCATIVA DIRIGIDO A LOS DOCENTES QUE ATIENDEN A LOS ESTUDIANTES CON RETARDO MENTAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL TÁRIBA PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT .....	87
CONCLUSIONES.....	195
RECOMENDACIONES.....	197
REFERENCIAS.....	198
ANEXOS.....	203

## LISTA DE CUADROS

	PP.
1. Operacionalización de las Variables.....	15
2. Categoría y Síntomas del Burnout.....	26
3. Consecuencias del Burnout en la Docencia.....	36
4. Distribución Poblacional por Edad.....	42
5. Distribución Poblacional por Sexo.....	43
6. Distribución Poblacional por Estado Civil.....	44
7. Años de servicio en la Docencia.....	46
8. Tiempo en la Institución Educativa.....	47
9. Distribución Poblacional según Título Obtenido.....	49
10. Dimensión Desgaste Emocional.....	51
11. Dimensión Despersonalización.....	55
12. Dimensión Reducción de la Capacidad de Rendimiento.....	58
13. Dimensión Afrontamiento Directo.....	73
14. Dimensión Afrontamiento Defensiva.....	77
15. Valoraciones usadas para Identificar el Síndrome de Burnout..	81
16. Escala Percentiles de Referencia.....	81
17. Datos Normativos para la Corrección de las Puntuaciones de las Escalas de Burnout (N= 22).....	82
18. Medias por Dimensión y Sujeto.....	85
19. Frecuencia para la Dimensión 1.....	86

## LISTA DE GRÁFICOS

	<b>PP.</b>
1. Distribución porcentual docentes participantes por edad.....	43
2. Distribución de porcentajes docentes por sexo.....	44
3. Distribución porcentual docentes por estado civil.....	45
4. Distribución porcentual docentes por años de servicio en la docencia.....	46
5. Distribución porcentual docentes por años de servicio de acuerdo al tiempo en la institución educativa.....	48
6. Distribución porcentual docentes por título obtenido.....	49
7. Distribución porcentual valoración asignada en los indicadores agotamiento, irritable, cansancio, aburrido, trabajar demasiado y estrés que conforman la dimensión desgaste emocional.....	52
8. Distribución porcentual valoración asignada en los indicadores apatía, falta de asertividad, aptitud negativa, bloqueo mental y baja autoestima que conforman la dimensión despersonalización.....	56
9. Distribución porcentual valoración asignada en los indicadores trato eficaz, sentimiento al fracaso y eficacia personal que conforman la dimensión Reducción de la Capacidad de Rendimiento.....	59
10. Distribución porcentual valoración asignada en los indicadores confrontación, negociación y retirada que conforman la dimensión Afrontamiento Directo.....	74
11. Distribución porcentual valoración asignada en los indicadores negociación, represión y proyección que conforman la dimensión Afrontamiento Defensiva.....	78



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
LINEAMIENTOS DE ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA EDUCATIVA PARA  
LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DOCENTE DE  
EDUCACIÓN ESPECIAL**

**Autor:** Quintero, Vilma

**Tutor:** Gavidia Andrea

**Año:** 2017

## **RESUMEN**

El presente trabajo se inscribe en la modalidad de proyecto factible, el cual permitirá el Diseño de Lineamientos de Orientación Psicológica Educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en el docente de educación especial. Dicho estudio propone Lineamientos cognitivos conductuales a través del Programa “Decido no tener Burnout”, dirigido a la prevención del Síndrome de Burnout, el cual consiste en la entrega de un conjunto de estrategias de orientación cognitivo-conductual dirigidas a los Docentes, área de Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Táriba, que presentan características del Burnout: altos niveles de despersonalización, seguido de desgaste emocional y reducción de la capacidad de rendimiento y fallas en las estrategias de Afrontamiento: niveles altos de afrontamiento directo y afrontamiento defensivo. La investigación se sustentó en un estudio de campo, de naturaleza descriptiva, de diseño no experimental y transversal. Así como, el uso de la escala de Likert, conformado por el inventario de Maslach (1986). Este trabajo se justifica por su valor teórico, relevancia social y aportar valor metodológico porque es una propuesta a conocer y poner en práctica. El desarrollo del proceso investigativo se realiza en tres fases: 1.- diagnóstico de las características del burnout, 2.- determinación de los niveles de afrontamiento presentes en el docente y 3.- diseño de los lineamientos de orientación plasmada en el programa “Decido no tener Burnout”. Las fuentes utilizadas en el presente proyecto fueron fuentes primarias.

**Descriptores:** Síndrome de Burnout, lineamientos, Orientación Psicológica, prevención, docentes, educación especial.

## INTRODUCCIÓN

La Educación Especial, constituye una de las modalidades del Sistema Educativo, en donde el papel del Docente Especialista, ha ido en evolución conjuntamente con el desarrollo de la Educación Especial, pues, atiende a una orientación asistencial, rehabilitadora, terapéutica que de manera progresiva se ha ido incorporado al enfoque pedagógico con el objetivo de llevar una atención integral, sistemática, continua y permanente de las personas con necesidades educativas especiales.

En la actualidad se observa que las funciones del docente han trascendido con mayor fuerza los límites del ámbito pedagógico, se les plantea la necesidad de desenvolverse con eficiencia en contenidos como el psicológico, afectivo, social y en una variedad de situaciones vinculadas con el desarrollo y desempeño del estudiante, aunado a los procesos de cambios sociales, políticos, tecnológicos y económicos que conllevan a que la vida del docente se vea afectada constantemente por el estrés.

Aun cuando, el desempeño laboral satisface la necesidad de sentirse útil, y este es reconocido y valorado socialmente, fortalece la autoestima y la confianza en el trabajador. Por tanto, debe existir acuerdo entre las expectativas del individuo, su ideal profesional y la realidad de lo que hace, la cual logra por sus propias valoraciones cognitivas y el reconocimiento social. Por tanto, si este equilibrio se fracciona por la alteración de un elemento, las perspectivas no se cumplen, el ideal no se alcanza, se vulnera la autoestima y los sentimientos de frustración enturbian el resultado. Por tanto, la pérdida del anhelo personal puede bloquear las actitudes asertivas del docente y de las condiciones de mejora, produciendo una labor de separación y una moral de derrotismo y abandono en el equipo de trabajo.

En medio de estas exigencias en el marco laboral educativo, estas actividades sobrepasan la capacidad del docente, quien a pesar de emplear todos sus recursos personales mantiene constantemente un desequilibrio común en sus metas personales, materiales y organizacionales, consecuente en situaciones de estrés laboral crónico, cuya prolongación en el tiempo pone en marcha el Síndrome de Burnout o padecimiento de estrés en el organismo de quien lo padece y este puede ser causado por factores intrínsecos y extrínsecos originados de la actividad realizada en el medio ambiente laboral. En palabras de Bosqued, M. (2008)<sup>1</sup> el Síndrome de Burnout se define como:

La respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente cuyos resultados, la persona considera ineficaces e insuficientes, ante lo cual reacciona quedándose exhausta, con sensación de indefensión y con retirada psicológica y a veces física de la actividad a causa del estrés excesivo y de la insatisfacción.

A este respecto refiere la autora, que a grandes rasgos conforma la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante situaciones estresantes que se presentan y desarrollan en la actividad laboral, que por su voluntad de responder y de adecuarse a las presiones y exigencias laborales, se sobre exigen acarreado tensión que produce considerable riesgo de padecer enfermedades afectando negativamente la salud, el bienestar profesional y la satisfacción laboral, con influencia en la calidad de atención de los estudiantes y debido a la gran importancia dado que no solo afecta la calidad de vida y la salud mental docente, pues se encuentra en mayor riesgo de sufrir enfermedades en su psiquis.

---

<sup>1</sup> BOSQUED, M. (2008). *Quemados el Síndrome de Burnout. ¿Qué es y cómo superarlo?* Barcelona. Paidós. p.25. [libro en línea], fecha de la consulta: 13 de noviembre de 2013. Disponible en: [books.google.co.ve/books?isbn=8449321476](https://books.google.co.ve/books?isbn=8449321476).

Los autores Maslach, C. y Jackson<sup>2</sup>, consideran el Síndrome de Burnout como un proceso de estrés crónico por contacto y lo describen desde la perspectiva psicosocial como: “un síndrome tridimensional caracterizado por Agotamiento Emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal, que pueden ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes”.(Apud, Bosqued, M. (2008)). A este respecto refieren los mencionados autores, que este síndrome de carácter psicológico, es una respuesta de estrés sostenido que se da en personas que están en contacto con profesiones asistenciales o de ayuda.

Este se caracteriza, fundamentalmente por tres elementos que interactúan de manera simultánea, el primero el agotamiento emocional o sensación de ya no ser capaz de dar más, de ofrecer más de sí mismo a nivel emocional, vincula sentimientos de estar sobre exigidos, disminuidos en recursos emocionales y físicos. Los docentes se sienten agotados y debilitados con merma energética para enfrentar el día a día u otra situación problemática además de insatisfacción laboral, con descontento y pesimismo acerca de sus tareas profesionales.

En tal sentido, esta la despersonalización que en algunos casos ocurre como un mecanismo de defensa del afectado que ha estado implicado en demasía en las tareas y siente que, al venirse abajo sus recursos emocionales no puede continuar haciéndolo con la misma intensidad. Así el docente crea una barrera entre él y el beneficiario del servicio que presta, es una manera de protección, lo cual en la práctica se traduce en una disminución en la eficacia del trabajo y en actitudes de insensibilidad consistentes en un modo negativo y sentimientos de cinismo.

De manera, que la baja realización personal, es la consecuencia de los factores anteriores. El profesional se siente frustrado por la forma como

---

<sup>2</sup> BOSQUET, M. (2008). *Ibidem*. p. 20.

realiza su propio trabajo y los resultados obtenidos con él, lo que vivencia de manera negativa y como resultado de la ineficacia profesional, acarreado como consecuencia una autoestima baja, desapego por el trabajo. Una sensación de ineficacia y falta de logros. Por lo general, cuando las personas se enfrentan a situaciones estresantes, pueden afrontar las demandas tanto internas como externas de la vida de diferentes formas, a veces de manera efectiva y otras menos funcional. Por ello, los teóricos han descrito nuevos métodos para pensar y comportarse como estrategias de afrontamiento que mediatizan las relaciones entre la percepción del estrés y la consiguiente adaptación somática y psicosocial.

Por consiguiente, existen algunas situaciones de estrés laboral y desgaste emocional que requiere de investigación debido a las repercusiones negativas que padecen los profesionales en su desempeño laboral, manifiesto a través de síntomas de carácter actitudinal, conductual y psicosomático característicos en el Síndrome de Burnout o de desgaste profesional, cuyas implicaciones en el desempeño laboral están asociadas con problemas para relacionarse, indiferencia, apatía ante el cumplimiento de los deberes, retraimiento, disminución en el rendimiento laboral, desmotivado e incluso pueden llegar que se equivocaron al elegir esta profesión.

En atención a estos factores, es importante señalar que en Táriba, Municipio Cárdenas, se encuentra ubicado el Instituto de Educación Especial Táriba, conformado por 22 docentes, con una matrícula de 56 educandos con edades comprendidas entre 6 y 24 años que presentan la condición de Retardo Mental con patologías asociadas como Autismo e Impedimentos Motores, Síndrome de Down, procedentes en su mayoría de familias matricéntricas, de escasos recursos económicos, provenientes, del Municipio Guásimos, Municipio Cárdenas y Municipio San Cristóbal, desde el 29 de marzo del año 2000, cuando comienza con el Proyecto de Escuela Bolivariana, en el horario de 8:00 am a 4:00 pm.

En esta institución, mediante entrevistas informales con las Docente en función Directiva, Docente en función Coordinadora Pedagógica, Docentes de Aula y Docentes Especialistas, se conoció que el personal académico de Educación Especial del Instituto de Educación Especial Táriba, se encuentran inmersos en la dinámica social, educativa, política y económica que actualmente vive el país, lo cual repercute en el desempeño del profesional de la enseñanza. La incertidumbre del entorno, el constante aumento de la presión sobre la actividad docente, la falta de autonomía en la toma de decisión por el directivo debido a que existe dependencia de la Coordinación de Educación Municipal, la falta de equilibrio en la jerarquización de las necesidades pedagógicas e institucionales prevalece lo urgente sobre lo importante.

Aunado a la situación, los docentes constantemente están obligados a cumplir con las líneas Ministeriales propuestas tanto por la Zona Educativa como de la Coordinación de Educación Municipal, en donde el docente y la docente tiene que improvisar un plan de trabajo que permita el desarrollo de dichas actividades, lo que repercute en el desenvolvimiento de la planificación (Proyectos de Aula, Plan Integral de atención al educando) así como, aquellas actividades percibidas por los docentes como de carácter político, las cuales generan predisposición y conflicto con el directivo.

De manera que, la falta de autonomía en el desarrollo de las actividades y en la planificación del trabajo conlleva a la manifestación de conductas inadaptadas como actos de desobediencia contra el sistema, inestabilidad emocional. Por otra parte, la condición de los educandos y la falta de apoyo de los padres y/o representantes, la dificultad de encontrar apoyo para la atención del educando con el Síndrome de Autismo, el déficit de insumos y materiales pertinentes, la organización del trabajo se ve afectado por la faena monótona y repetitiva, inadecuación del horario laboral de ocho (8) horas, proliferación de reposos médicos emanados tanto por el

Instituto de Prevención y Asistencia Social para el Personal del Ministerio de Educación (IPASME) como del Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS).

Antes estos hechos, se logra conocer que doce (12) docentes han estado frecuentemente en reposo y permiso por cuidado durante el año escolar; de los cuales, dos de ellos se encuentran en reposo continuo y dos docentes por cambio de actividad, ausentismo y falta de apoyo entre docentes, factores que intervienen y hacen que el rol profesional no se cumpla de manera satisfactoria, además influye en los demás colegas quienes deben asumir la carga laboral al asignárseles otros deberes y tener que asumir las responsabilidades de los trabajadores que están en constante reposo y los cuales no mantienen ningún tipo de interacción con el equipo docente que si está trabajando a diario.

En este sentido, cabe resaltar que la Educación Especial exige entrega, dedicación al servicio de los demás, con tendencia a implicarse con el compromiso diario de ofrecer una atención de calidad a la población de estudiantes con Necesidades Educativas Especiales, quienes requieren del equipo docente la tolerancia, paciencia, comprensión, respeto, dedicación y atención a las discapacidades que presentan, las conductas contrarias pueden ocasionar un desequilibrio entre la expectativa individual del docente y la realidad del trabajo diario, lo que pudiera causar el Síndrome de Burnout. A este respecto, para Fernández, V. (2012)<sup>3</sup> el estrés en los docentes, empieza cuando el ambiente laboral es tóxico, las interrelaciones personales son poco asertivas, los estilos y niveles de comunicación son agresivos, la carga laboral es excesiva y el nivel de exigencia del personal administrativo

---

<sup>3</sup> FERNÁNDEZ, V. (2012). *Una Mala Gestión Organizativa y del Equipo Docente es un Factor importante en la Generación de Estrés Docente*. [documento en línea], fecha de consulta: 17 de diciembre de 2015. Disponible en: [www.educaweb.com/noticia/2012/07/09/entrevistavictoriafernandezpuigpsicologapcoterapeut aestresdocentes5637/](http://www.educaweb.com/noticia/2012/07/09/entrevistavictoriafernandezpuigpsicologapcoterapeut aestresdocentes5637/)

sobrepasa el límite de lo normal, estos se consideran factores importantes en la generación del Síndrome de Burnout.

De tal manera, que la multiplicidad de funciones del docente, demandas laborales, trabas burocráticas, dificultades en la comunicación, excesivos niveles de exigencia, descalificaciones, exhaustivas jornadas de trabajo y falta de apoyo por parte de la dirección y/o de los compañeros desata una elevada tensión, a la que se encuentran sometidos los profesionales de este Instituto, asociados a una larga jornada laboral y falta de apoyo de entes superiores, lo que hace del personal un blanco factible para el Síndrome de Burnout.

Otra fuente de estrés crónico que puede influir en el Síndrome de Burnout en el docente de Educación Especial, puede ser la inclusión obligatoria en las delegaciones de la Resolución 058 (2012)<sup>4</sup>, mediante la cual se establece la normativa y procedimiento para el funcionamiento del Consejo Consultivo, la cual tiene como propósito democratizar la gestión escolar, con base al modelo socio-político de la democracia participativa y protagónica establecida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009).

Por ende, dicha resolución refiere el desarrollo de los valores vinculados con el pleno desarrollo de la personalidad humana. El mismo, hace referencia explícita como base para la creación del Consejo Consultivo, al marco constitucional y a las competencias del Estado Docente definida en el Art. 5 de la Ley Orgánica de Educación (2009)<sup>5</sup>. También, hace referencia a la apertura de las instituciones los 365 días del año para la enseñanza y aprendizaje y la práctica democrática. Así como, los Consejos Comunales y

---

<sup>4</sup> MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN. *Resolución 058*. Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.029 de fecha 16 de Octubre 2012. Venezuela.

<sup>5</sup> LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN. (LOE) (2009). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5. 929 de fecha 15 de Agosto de 2009 Venezuela.

Colectivos Sociales, no discriminados, como miembros del comité del Consejo Educativo con injerencia en: planificación, ejecución, seguimiento, control, supervisión y evaluación dentro de las instituciones educativas.

En consecuencia, es fácil prever que el desgaste va a hacer acto de presencia, notorio en el docente en una serie de trastornos psíquicos, padecimientos psicosomáticos, alteraciones en la calidad de vida del profesional, detrimento del ambiente de trabajo, pérdida de autoestima profesional, afectando la salud personal y laboral.

Del mismo modo, Gil y Pereiro (1997)<sup>6</sup>, integraron las variables organizacionales, personales y estrategias de prevención en el proceso de estrés laboral, en el que plantean el Síndrome de Burnout como “una respuesta al estrés laboral percibido que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales no son eficaces para reducir ese estrés percibido y sus consecuencias” (*Apud.* Fernández, M. (2002))<sup>7</sup>.

Por ello, Fernández, M., reseña diversas investigaciones que describe los factores que actúan tanto a nivel personal entre estos: la edad, genero, grado de enseñanza, años de experiencia, igualmente los factores organizacionales de conflicto de roles, ambigüedad de roles, el exceso de trabajo de escritorio o documentación oficial requerida, el detrimento del ambiente laboral en el orden institucional y del salón de clase, los procesos comunicativos desiguales, el centralismo en la toma de decisiones y los factores personales autoestima, estilos de afrontamiento, los cuales según el análisis requieren de una intervención oportuna para propiciar cambios en el

---

<sup>6</sup> FERNÁNDEZ, M. (2002). *Desgaste Psíquico (burnout) en Profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana*. Universidad de Lima. Perú. Revista Persona, núm. 5. [revista en línea], fecha de la consulta: 03 de octubre de 2015. Disponible en: [dialnet.unirioja.es/](http://dialnet.unirioja.es/)

<sup>7</sup> *Ibidem* p. 34.

comportamientos de los docentes que los ayude auto-controlar estos componentes estresantes causantes del Síndrome de Burnout.

Por otra parte, para garantizar la ayuda a los profesionales de la educación en todos sus aspectos, fomentar la integralidad de las y los trabajadores en el medio laboral, la Orientación Psicológica Educativa surge como un programa de intervención desde el enfoque cognitivo y conductual, el cual se fundamenta en el principio preventivo como línea de trabajo que posibilita a las personas afectadas por el Síndrome de Burnout, controlar pensamientos, emociones y conductas de manera operativa, como un método de autoayuda que evita intensificar las situaciones estresantes por largos periodos de tiempo, así se favorece el equilibrio biopsicosocial del docente desde el ámbito personal, familiar, social y laboral.

Por consiguiente, la Orientación Psicológica Educativa desde la visión de García, R., (2013)<sup>8</sup> se distinguen tres tipos de acción preventiva, la primaria y secundaria, las cuales tienden a abordar el origen de los riesgos laborales, la terciaria afronta los daños sobre la salud. Así que, este estudio se vincula directamente con la acción primaria, puesto que se dirige a las conductas del grupo y a la organización a fin de promover cambios organizacionales que favorezca tanto la salud física, emocional y mental del docente, la calidad de vida laboral de todos los integrantes de la organización y por ende de la comunidad en general. En este sentido, la orientación se fundamenta en el desarrollo de lineamientos de Orientación con el propósito de identificar y prevenir el estrés laboral prolongado y así, proporcionar el equilibrio personal, social y laboral que tanto requieren los docentes de esta organización educativa.

---

<sup>8</sup> GARCÍA, R. (2013). *Prevención del Síndrome de Burnout*. V Edición. México. Editorial Club Universitario.

En consecuencia, el presente estudio está inmerso en la línea de acción investigativa que promueve la Universidad Católica del Táchira (UCAT), específicamente esta relacionada con el área de la conducta humana, fundamentada en la cultura de paz, circunscrita en el Programa de Orientación Psicológica Educativa, cuyo propósito es diseñar lineamientos de Orientación Psicológica Educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en los Docentes de Educación Especial que laboran en el Instituto de Educación Especial Tárriba, Municipio Cárdenas, Estado Táchira, investigación que pretende responder a las siguiente interrogantes:

¿Cuáles son las características del Síndrome de Burnout presentes en el docente que atiende estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Tárriba?, ¿Cuál es el nivel de afrontamiento del Síndrome de Burnout presente en los docentes que atiende estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Tárriba?, ¿Cuáles son los lineamientos de Orientación Psicológica Educativa dirigidos a los docentes que atiende estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Tárriba para la prevención del Burnout?

Las respuestas a estas incógnitas, permitirán conocer las necesidades reales y así diseñar lineamientos de Orientación Psicológica Educativa para prevenir el Síndrome de Burnout en los docentes de Educación Especial cuyas acciones están direccionadas a la persona y grupo social con influencia en la organización laboral de dicho centro educativo. Por otra parte, las anteriores cuestiones fueron abordadas mediante el siguiente objetivo general: Diseñar lineamientos de Orientación Psicológica Educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en los docentes de Educación Especial en el Instituto de Educación Especial Tárriba, el cual a su vez será desarrollado por los siguientes objetivos específicos:

a- Diagnosticar las características del Síndrome de Burnout presentes en los docentes que atienden a los estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Táriba. b- Determinar el nivel de afrontamiento del Síndrome de Burnout presente en los docentes que atienden a los estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Táriba. c- Diseñar lineamientos de Orientación Psicológica Educativa dirigido a los docentes que atienden a los estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Táriba para la prevención del Síndrome de Burnout.

En consecuencia, las líneas descritas por autores como Balseiro, L., (2010)<sup>9</sup>, Carlín, M., (2014)<sup>10</sup> y González, M., (2014)<sup>11</sup> refieren que el Síndrome de Burnout es consecuencia de la tensión acumulada ante las expectativas del ámbito profesional y el trabajo diario, lo que produce un desequilibrio cognitivo, afectivo y conductual que agota al docente, esto limita en el recurso humano su motivación, interés, el vigor, la capacidad de funcionamiento, entre otros aspectos implícitos en la dinámica laboral necesarios para ejercer el cargo de manera productiva. Por consiguiente, el estrés forma parte de cotidianidad, sin embargo cuando se prolonga en el tiempo afecta la salud y se convierte en Síndrome de Burnout. Desde esta perspectiva, la trascendencia de la investigación, por ser un conjunto de síntomas que no sólo afecta la calidad de vida y la salud mental del docente, sino que se encuentra en mayor riesgo de sufrir enfermedades psiquiátricas.

En tal propósito, la investigación es pertinente en el tiempo y lugar de trabajo; pues, en la actualidad la mayoría de docentes del Instituto en estudio presentan síntomas asociados con el Síndrome de Burnout. En lo que

---

<sup>9</sup> BALSEIRO, L. (2010). *El Síndrome de Burnout / Burnout Syndrome*. Editorial Trillas Sa De Cv.

<sup>10</sup> CARLÍN, M. (2014). *El Síndrome de Burnout*. Comprensión del Pasado, Análisis del Presente. Editorial WANCEULEN.

<sup>11</sup> GONZÁLEZ, M. (2010). *El Síndrome de Agotamiento Profesional*. En Oncología. Chile: Editorial Médica Panamericana.

respecta, al Sistema Educativo en la modalidad de Educación Especial, su relevancia radica en el aporte que se brinda a un campo de estudio escasamente investigado, pues sus resultados permitieron conocer más sobre el Síndrome de Burnout y amplía las posibilidades para su atención. Además, de brindar una herramienta de asistencia, dado que sus resultados permitieron conocer la situación del personal en estudio, y los lineamientos presentados pueden ser empleados por las autoridades educativas encargadas de preservar la salud y bienestar social de la matrícula de profesionales a su cargo, en este caso los docentes del Instituto de Educación Especial Táriba.

A tal efecto, el enfoque a seguir en la presente investigación es cuantitativo y, éste se consideró bajo la modalidad de proyecto factible, apoyado en un estudio de campo, de naturaleza descriptiva, para lo cual se empleó un diseño no experimental, transeccional. En este sentido, se hizo pertinente fundamentar la investigación en el modelo tridimensional de Maslach, C., (1986)<sup>12</sup> en sus tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal. Para la evaluación de las características del Síndrome de Burnout, se adaptó el instrumento para la población en estudio, el cual consta de 40 preguntas, mediante la cual la persona indica, a través de una métrica cuantitativa, siendo los valores: 5 “Muy de acuerdo”, 4 “De acuerdo”, 3 “Indeciso”, 2 “En desacuerdo”, 1 “Muy en desacuerdo”.

En igual importancia, la técnica que se utilizó para obtener la información necesaria y así llevar a cabo esta investigación fue el escalamiento tipo Likert expuesto por Borda, M., (2009)<sup>13</sup>, conformado por el inventario de Maslach (1986). El cual, es un instrumento de amplia difusión

---

<sup>12</sup> MASLACHI, C. (1986). *MBI Maslach Inventario de Burnout*. EE.UU. Editorial CPP, Incorporated. p. 101.

<sup>13</sup> BORDA, M. (2009). *Métodos Cuantitativos Herramientas para la Investigación en Salud*. Barranquilla. Editorial: Universidad del Norte. p. 272.

en el campo psicológico y educativo, que permitirá evaluar las tres dimensiones del síndrome de burnout, agrupados en tres escalas derivadas de la factorización de las mismas y cada una evalúa los tres rasgos característicos que definen el Síndrome de Burnout.

Respecto a los ítems, se distribuyeron en cinco dimensiones estratificadas en: desgaste emocional, despersonalización, reducción de la capacidad de rendimiento, afrontamiento directo y afrontamiento defensivo (ver cuadro 1).

Por consiguiente, la población que se empleó en la siguiente investigación, estuvo conformada por 22 docentes de la modalidad de Educación Especial, que laboran en el Instituto de Educación Especial Táriba y se encargan de atender la población de estudiantes que presentan la discapacidad intelectual de Retardo Mental, residenciados en el Estado Táchira. Para tal efecto, por tratarse de una población finita y accesible, se realizó un muestreo censal propuesto por Ramírez, T. (2007)<sup>14</sup>

De tal manera, que los instrumentos permiten medir las variables de interés, las diferentes formas de medir o cuantificar las respuestas a diferentes tipos de preguntas para sintetizar la información y para aplicar técnicas estadísticas y matemáticas a los datos que permitan conseguir una mayor riqueza de información. Al mismo tiempo, se utilizó la técnica llamada “validez de expertos” definido por Moreno, M. (2013)<sup>15</sup>, en el proceso de validación del instrumento de recolección de datos en la presente investigación. Pues, se consultó a tres especialistas en las áreas de Metodología, Psicología y Estadística, quienes mediante un protocolo de validación ofrecieron sus opiniones respecto a correspondencia, pertinencia,

---

<sup>14</sup> RAMÍREZ, T. (2007). *Cómo Realizar El Proyecto de Investigación*. Caracas. Editorial Panapo. p. 91.

<sup>15</sup> MORENO, M. (2013). *Introducción a la Metodología de la Investigación Educativa*. México: Progreso Editorial. p. 12.

coherencia, redacción, consistencia interna entre el objetivo general, objetivos específicos e ítems.

Una vez emitidas las opiniones de los especialistas quienes revisaron el instrumento de recolección de datos, se procede a efectuar las debidas correcciones, con el propósito de que los expertos emitan la debida constancia de validación del instrumento, que en versión definitiva se aplicó a la población y muestra definida al estudio. Posteriormente, los resultados obtenidos se muestran en cuadros de frecuencia y gráficos, que de acuerdo con Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., (2010)<sup>16</sup> permitieron representar la frecuencia y porcentajes de cada uno de los planteamientos realizados. De tal forma, en el presente estudio se despliega la operacionalización de las variables conforme a las bases teóricas y a los objetivos propuestos, los mismos dispuestos en un cuadro donde se integran las variables, dimensiones e indicadores presentes en la investigación.

En cuanto al cuerpo capitulado, este quedo estructurado de la siguiente manera: Capítulo I: Características del Síndrome de Burnout presentes en los docentes que atienden a los estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Táriba. Capitulo II: Nivel de afrontamiento del Síndrome de Burnout presente en los docentes que atienden a los estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Táriba y Capitulo III: Lineamientos de Orientación Psicológica Educativa dirigido a los docentes que atienden a los estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Táriba para la prevención del Síndrome de Burnout.

Finalmente, se presenta las conclusiones y recomendaciones en base a los resultados obtenidos en el análisis del Síndrome de Burnout en los

---

<sup>16</sup> HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México: McGraw-Hill Interamericana. p. 90.

docentes de Educación Especial del Instituto de Educación Especial Táriba, ubicado en Táriba, Municipio Cárdenas, Estado Táchira, atendiendo a las variables, dimensiones e indicadores del estudio, los cuales explican los factores de estrés que ocasionaron el Síndrome de Burnout en los docentes y la forma en que los Lineamientos de Orientación Psicológica Educativa fundamentados en técnicas cognitivas y conductuales prestan la ayuda pertinente para mejorar el estado de ánimo de los profesores de este Instituto de Educación Especial.

**Cuadro 1.** Operacionalización de las variables

**Objetivo General:** Diseñar lineamientos de Orientación Psicológica Educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en los docentes de Educación Especial en el Instituto de Educación Especial Táriba.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	TÉCNICA
Síndrome de Burnout.	Desgaste Emocional	Agotamiento	1,4,9	CUESTIONARIO
		Irritable	2	
		Cansancio	3,5	
		Aburrido	6	
		Trabajar demasiado	7	
		Estrés	8	
	Despersonalización	Apatía	10,	
		Falta de asertividad	11,	
		Actitud negativa hacia sí mismo	12,	
		Bloqueo mental	1	
	Reducción de la Capacidad de Rendimiento	Baja autoestima	3,	
		Trato eficaz	14	
		Sentimiento de fracaso	15,17	
		Eficacia personal	16,18,19	
			20,21,22	

Estrategias de Afrontamiento	Afrontamiento Directo	Confrontación	23,24, 25
		Negociación	26, 27,28
		Retirada	29,30, 31
	Afrontamiento Defensiva	Negación	32,33, 34
		Represión	35,36, 37
		Proyección	38,39, 40

---

**Fuente:** Quintero, V. (2016)

## CAPÍTULO I

### **CARACTERÍSTICAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT PRESENTES EN LOS DOCENTES QUE ATIENDEN A LOS ESTUDIANTES CON RETARDO MENTAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL TÁRIBA**

El servicio educativo que se ofrece en las instituciones de Educación Especial, requiere de docentes altamente capacitados para afrontar cualquier dificultad que se presente al momento de trabajar con niños con discapacidad física, auditiva, visual, emocional, conductual, de aprendizaje o intelectual como el retardo mental. En otras palabras, es importante que el docente comprenda la importancia de su compromiso y la necesidad de convertirse en un ser tolerante, paciente, respetuoso, responsable y sobre todo consciente del papel que desempeña como mediador entre el Sistema Educativo y la formación e inclusión del estudiante con Necesidades Educativas Especiales al contexto social.

Desde la perspectiva laboral, el docente de Educación Especial, debe ser una persona conocedora del trabajo que implica servir a la población de estudiantes con Retardo Mental y sobre todo de las exigencias que el Sistema Educativo a través de los distintos órganos (Zona educativa) hacen para que la atención a esta población sea eficiente y de calidad. Sobre todo, el docente de Educación Especial para Sartori, M. (2014)<sup>17</sup> necesita saber que en su trabajo deberá hacer frente a situaciones que exigen mayor esfuerzo del ordinario, en las que puede sentirse bajo presión o simplemente la carga de trabajo supera las expectativas personales.

En tal sentido, el docente de Educación Especial, debe estar consciente que su trabajo demanda mayor esfuerzo que lo normal y por ello debe estar

---

<sup>17</sup> SARTORI, M. (2014). *Educación en la Diversidad ¿Realidad o Utopía?* Argentina: Editorial FFHA. p. 58.

preparado para las demandas diarias que se suscitan en la atención de los estudiantes con algún tipo de discapacidad, específicamente con la población que presenta Retardo Mental, de esta manera evita que factores de estrés intrínsecos o extrínsecos dominen su organismo, mente y emociones, evitando desarrollar a lo largo el Síndrome de Burnout. El cual, para Ríos, M. y Sánchez, J. (2011)<sup>18</sup> es el desgaste profesional presentado por Pines y Kafry (1978) como una experiencia de agotamiento físico, emocional y actitudinal originada por el exceso de compromisos en la vida personal, laboral, social del individuo.

En otras palabras, este síndrome engloba un desequilibrio en la función psicológica del ser humano, cuya periodicidad es observada en ambientes laborales que demanda ayuda, según Balseiro, L. (2010)<sup>19</sup> caracterizado por presentar agotamiento emocional, corporal, baja motivación, actitudes negativas hacia sí mismo y los demás, sentimiento de inadecuación hacia su labor profesional. De tal forma, se percibe que el Burnout se presenta como la tensión psicológica resultante del estrés laboral como un antecedente necesario para la aparición del síndrome. En tal caso, en el docente que padece de Burnout de acuerdo con Carlín, M. (2014)<sup>20</sup> predominan sentimientos de retirada, apatía, malhumor y estos son reflejados a y través de la conducta de intolerancia y desapego a los deberes.

De allí pues, que, los trabajadores admitan haberse equivocado en la elección de la profesión, por desconocer que la docencia esta sobrecargada de un alto nivel de tensión y desajuste de las acciones o funciones que deben cumplir los docentes, en especial aquellos que deben atender a la población de estudiantes con Retardo Mental, tal es el caso de los

---

<sup>18</sup> RÍOS, M. y SÁNCHEZ, J. (2011). *Personalidad y Síndrome de Burnout en Profesionales: Un Estudio Exploratorio*. Editorial EAE. p. 115.

<sup>19</sup> BALSEIRO, L. (2010). *El Síndrome de Burnout / Burnout Syndrome*. Editorial Trillas Sa De Cv. p. 146.

<sup>20</sup> CARLÍN, M. (2014). *El Síndrome de Burnout*. Desde las Teorías Motivacionales. Editorial Ebooks Wanceulen. p. 77.

profesionales de la docencia implicados con el estudio y a quienes se ofrece un programa de Orientación Psicológica Educativa basado en lineamientos de afrontamiento efectivo para prevenir el desarrollo y consecuencias que trae consigo el Síndrome de Burnout. En atención al tema, en los últimos años en el contexto socioeducativo se han efectuado diversidad de estudios respecto al Síndrome de Burnout, las características, los niveles de afrontamiento, la influencia en los profesionales de la educación, tratamiento, formas de prevención, entre otras, a continuación se resumen algunas investigaciones que tienen relación con la presente:

Núñez, Y. y Norabuena, R. (2010)<sup>21</sup>, en Lima, Perú realizaron un estudio denominado: Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout, con el objetivo de describir la frecuencia y características del síndrome de burnout en profesores de educación primaria con experiencia laboral igual o mayor a cinco años en instituciones públicas de los distritos de Huaraz e Independencia, como planificar y evaluar los resultados del programa de intervención psicoeducativo.

La investigación, se enmarcó metodológicamente en un estudio pre-experimental con pre y pos-test, con un sólo grupo, de una muestra de 133 profesores, se seleccionó a 8 profesoras, según criterios de inclusión. Se utilizó la encuesta y un cuestionario que comprendió los aspectos demográficos y la escala de Maslach-ED. Los resultados obtenidos indicaron que los docentes presentan burnout en las fases inicial (78.2%), intermedio (2.3%) y final (19.5%). El programa de intervención educativo aplicado en los casos de burnout en la etapa final fue efectivo significativamente para reducir el cansancio emocional (83.3%).

---

<sup>21</sup> NÚÑEZ, Y., NORABUENA., R. (2010). *Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria*. Revista IIPSI. Vol. 13. Nº 1. p.154-155. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú. [revista en línea], fecha de la consulta: 01 de mayo de 2016. Disponible en: [sisbib.un.msm.edu.pe/bvrevistas/pdf](http://sisbib.un.msm.edu.pe/bvrevistas/pdf).

Los factores de riesgo sociolaboral inferidos de los resultados obtenidos son: a mayor tiempo de servicio docente, más alto sería el cansancio emocional, la condición laboral de ser nombrados estaría asociada a niveles altos de despersonalización, residir en el distrito de Independencia estaría relacionado con mayor despersonalización en los docentes encuestados. El programa de intervención psicoeducativo elaborado según el modelo descrito en este estudio ha sido efectivo significativamente para reducir la dimensión de cansancio emocional en un 83.3%. El programa no ha generado cambios en la dimensión de despersonalización, cuyo nivel bajo se mantuvo constante antes y después de la intervención, y logró disminuir en 16.7% (no significativo), el sentimiento de inadecuación e incompetencia personal en el trabajo de los docentes afectados por el Burnout.

El antecedente citado en párrafos anteriores, guarda similitud con la presente investigación; el mismo al igual, persigue determinar los orígenes del síndrome con el uso de la escala de Maslach-ED; cuyo aporte, se centra en la propuesta de implementar estrategias de orientación psicológica educativa para mejorar en los docentes la actitud negativa, el pensamiento dramático de haber escogido la profesión equivocada, es decir se tendrá en cuenta el tipo de estrategias y su influencia.

El estudio realizado por Dubelluit, M. y López, M. (2014)<sup>22</sup>, en San Salvador, Argentina, titulado: Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de educación común y especial, persiguió como objetivo describir la prevalencia de indicadores del Síndrome de Burnout en los docentes de educación especial en la provincia de Entre Ríos. Con este propósito se evaluó y comparó las dimensiones del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en cada grupo de

---

<sup>22</sup> DUBELLUIT, M. y LÓPEZ, M., (2014). *Por la Psicología y Educación Integral*. Revista Internacional PEI. Vol. III. Nº 6. P. 01. Universidad Católica de Argentina [revista en línea], fecha de la consulta: 04 de mayo de 2016. Disponible en: [www.peiac.org](http://www.peiac.org). Revista.numeros.pr.

docentes, identificando los factores asociados al mismo. La muestra la conformó 41 docentes de educación común y docentes de educación especial. Se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach en su adaptación para educadores (MBI-ES) y un cuestionario auto administrado para indagar variables sociodemográficas (la edad, años de servicio, estado civil, características de personalidad, las medidas adoptadas ante situación de tensión y factores del ambiente laboral (sobre carga laboral, cantidad de alumnos a cargo).

Los resultados muestran que los docentes de enseñanza común y docentes de enseñanza especial tienen prevalencia de indicadores del Síndrome de Burnout y presentan una tendencia a experimentar un nivel moderado. Los docentes especiales tienen a su cargo grupos que van de los 4 a 20 estudiantes, a diferencia de los docentes comunes, donde la mayoría de ellos destinan su tarea pedagógica a grupos más numerosos, los cuales comprenden entre 19 a 30 estudiantes. Este factor junto a los ya analizados, podría explicar la mayor despersonalización experimentada por el grupo de docentes comunes.

El aporte de este trabajo se encuentra enfocado en similitud del contexto y es de interés tanto teórico como práctico al tomar la asociación y la relación de las variables agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que conforman los aportes teóricos a la presente investigación, el cual busca delimitar nuevas concepciones del tema ajustado a la institución educativa y docentes que conformaran parte de la muestra.

Seguidamente, Oramas, A., Almira, P. y Fernández I. (2007)<sup>23</sup> desarrollaron en un estudio en Venezuela, intitulado: Estrés laboral y el

---

<sup>23</sup> ORAMAS, A. ADMIRALL, P. y FERNÁNDEZ, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Revista Salud de los trabajadores*. Vol. 15. Nº 2. P. 71-88. Venezuela. [revista en línea], fecha de la consulta: 22 de febrero de 2016. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=2596396>.

síndrome de burnout en docentes venezolanos. La finalidad del estudio fue determinar la prevalencia del estrés laboral percibido por docentes, la afectación por el Síndrome de Burnout y la presencia de síntomas de estrés, en esta población, así como las asociaciones existentes entre estas variables. Se realizó un estudio transversal con 885 maestros venezolanos de 53 centros escolares, de los niveles de enseñanza básica y diversificada, de los Estados de Lara, Mérida y Falcón.

Fue utilizado el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) en una versión hispana; un Inventario de estrés para maestros con el propósito de determinar los estresores propios de esta labor y un cuestionario de síntomas de estrés. El agotamiento emocional devino el componente del Burnout de mayor afectación. La edad y el estrés laboral percibido por el docente constituyen los mejores predictores del agotamiento emocional, para la despersonalización lo es el estrés laboral percibido y el sexo del docente, siendo mayor en los maestros.

En conclusión, los factores laborales que provocan mayor estrés son: volumen de trabajo; factores relacionados con los estudiantes; salario inadecuado y el déficit de recursos materiales, escasez de equipos, facilidades para el trabajo. Los síntomas de estrés a nivel, afectivo, cognitivo y psicosomáticos están presentes en los tres componentes del Burnout. Los resultados confirman el carácter emocional del síndrome, su origen laboral y sus manifestaciones fisiológicas. Para los investigadores resulta necesario desarrollar estudios que permitan con diseños retrospectivos y con un enfoque fenomenológico poder explicar mejor el proceso por el cual el docente desarrolla estos síntomas y las condiciones psicológicas internas, que actúan como mediadoras.

Es por ello que, este antecedente es importante ya que aborda lo concerniente a la predisposición de los docentes a padecer Síndrome de

Burnout dentro de un ambiente determinado; el magisterio. El demuestra en sus elementos el fortalecimiento y desarrollo teórico que se requiere para cotejar el punto de vista de los autores con los resultados que pudieran manifestar los informantes de la presente investigación.

## Conceptualización del Burnout

Para Pines y Aronson el síndrome de burnout es “un estado de agotamiento físico, mental y emocional producido por estar involucrado permanentemente en un trabajo que produce situaciones emocionalmente demandantes” (*Apud.* El Sahili, L. 2010)<sup>24</sup> Brevemente, los autores refieren que el síndrome de burnout es consecuencia de la tensión acumulada ante las expectativas del ámbito profesional y el trabajo diario, lo que produce un desequilibrio que va agotando los recursos personales, el vigor y la capacidad de funcionamiento.

Por su parte, Cherniss definió el termino como “un proceso en que las actitudes y conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés laboral” (*Apud.* Bosqued, M., 2008).<sup>25</sup> En este sentido, Pines, Aronson y Kafry, refieren que el síndrome de burnout es “un estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por una persistente implicación en situaciones emocionalmente demandantes” (*Apud.* Bosqued, (2008))<sup>26</sup>, pues, añaden que este estado es consecuencia de expectativas defraudadas y de ideales destrozados. Asimismo, el autor Gil Monte, P. expresa que el síndrome de burnout es:

---

<sup>24</sup> EL SAHILI, L. (2010). *Burnout en el Colectivo Docente*. México: Trillas. 1ra Edición. p. 16. [libro en línea], fecha de consulta: 24 de enero de 2016. Disponible en: [books.google.co.ve/books?isbn=6070033884](https://books.google.co.ve/books?isbn=6070033884).

<sup>25</sup> BOSQUED, M. (2008). *Quemados. el Síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo*. Barcelona. Paidós. p.20. [libro en línea], fecha de la consulta: 13 de noviembre de 2013. Disponible en: [books.google.co.ve/books?isbn=8449321476](https://books.google.co.ve/books?isbn=8449321476).

<sup>26</sup> *Ibidem*. p. 20

Una respuesta al estrés laboral crónico que tiene una gran incidencia en los profesionales del sector servicios que trabajan hacia personas. Se caracteriza por un deterioro cognitivo, una experiencia de desgaste psicológico y por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización (Apud. Bosqued, M., (2008))<sup>27</sup>

Con el mismo sentido, Bosqued<sup>28</sup>, define al síndrome de burnout como:

La respuesta psicofísica que tiene lugar en el individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente cuyos resultados la persona considera ineficaces e insuficientes, ante lo cual reacciona quedándose exhausta, con sensación de indefensión y con retirada psicológica y a veces físicas de la actividad a causa del estrés excesivo y de la insatisfacción.

Por otra parte, desde la perspectiva Psicosocial, El Sahili, L. (2010)<sup>29</sup> expresa que el burnout se considera grave cuando el docente no es consciente de que lo está padeciendo. Pues, existe una serie de indicios relacionados con el burnout, ya que cuando el docente sufre por lo menos uno de estos entra en la fase de problemáticos, es decir el pensamiento es adverso, todo cuanto dicen se afilia con la negatividad, la limitación, el desinterés, la apatía en asociación con estados de ánimo decaídos, desmotivados, han perdido el entusiasmo por prestar una atención a los estudiantes de calidad, todo les da igual y hasta parece que su carrera ha llegado al final, pues de conseguir el permiso médico, podrían estar incapacitándose en el menor tiempo posible.

---

<sup>27</sup> BOSQUED, M. (2008). *Quemados. el Síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo.* *Ibidem.* p 21

<sup>28</sup> *Ibidem.* p. 25

<sup>29</sup> EL SAHILI, L. (2010). *Burnout en el Colectivo Docente.* Trillas. 1ra Edición. [libro en línea], fecha de la consulta: 24 de enero de 2016. Disponible en: [books.google.co.ve/books?isbn=6070033884](https://books.google.co.ve/books?isbn=6070033884).

## Síntomas del Síndrome de Burnout

A lo largo de la existencia del ser humano el estrés puede presentarse con menor o mayor influencia, sin embargo al ser persistente se corre el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout, el cual engloba según (Apud. Carlín, M. (2014))<sup>30</sup> una lista de ciento treinta y dos (132) síntomas y los cuales han sido reportados en la literatura científica desde los años 50 en adelante. Luego de diversos estudios, estos síntomas han sido clasificados en cinco categorías de acuerdo con Schaufeli y Buunk (2003)<sup>31</sup> afectivos (triste, deprimido, lloroso), cognitivos (sentimientos de impotencia, desamparo, desesperanza), físicos (agotamiento, síntomas somáticos), conductuales (menor rendimiento, absentismo), motivacionales (falta de interés, celo y poco entusiasmo).

La experiencia de burnout es individual y los síntomas pueden permanecer desapercibidos en el individuo durante largos periodos de tiempo, al ser un síndrome El Sahili, L. (2010)<sup>32</sup>, describe que los síntomas que presentan los docentes cuando no pueden enfrentar los objetivos académicos, ya sea por la carencia de recursos tanto internos como externos, resulta ser muy complejo. Para ilustrar esto, puede ir desde sentimientos de falta de pertenencia hacia su institución escolar, disminución del compromiso y quejas excesivas, hasta sentirse muy cansado al terminar la labor del día. Gil, P. y Moreno B. (2013)<sup>33</sup> ha distinguido los síntomas comunes que presenta el docente como consecuencia de su actividad, los cuales se distinguen según las siguientes categorías. (Cuadro 2).

---

<sup>30</sup> CARLIN, M (2014) Idem. p. 85.

<sup>31</sup> SCHAUFELI, B. y BUUNK, P. (2003). *Burnout: Una Visión General de 25 años de Investigación y Termorización*. En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst y C. L.

<sup>32</sup> EL SAHILI, L. y KORNHAUSER, S. (2010). *Burnout en el Colectivo Docente*. México: Univ. EPCA. p 29. [libro en línea], fecha de consulta: 18 de marzo de 2016. Disponible en: <https://books.google.com/books?isbn=6070033884>

<sup>33</sup> GIL, P. y MORENO, B. (2013). *El síndrome de quemarse por el trabajo: (burnout): grupos*. Ediciones Pirámide. p. 213.

## Cuadro 2. Categoría y síntomas del burnout

CATEGORÍA	SÍNTOMA
Depresiva	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pérdida de apetito sexual</li><li>• Humor inestable</li><li>• Depresión</li><li>• Facilidad para llorar</li><li>• Cansancio</li></ul>
Psicosomática	<ul style="list-style-type: none"><li>• Aspecto poco saludable</li><li>• Dolor estomacal</li><li>• Malestar general</li><li>• Llagas bucales</li><li>• Indigestión</li></ul>
Ansiosa	<ul style="list-style-type: none"><li>• Intranquilidad</li><li>• Obsesión compulsiva por el trabajo</li><li>• Tensión</li><li>• Insomnio</li><li>• Tics nerviosos</li><li>• Ataques de pánico</li></ul>

**Fuente:** Gil, P. y Moreno B. (2013) Síntomas Síndrome de Burnout.

Por otra parte, El Sahili, L., y Kornhauser, S. (2010)<sup>34</sup>, señala que los tres elementos que caracteriza a este síndrome manifiestos en: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal o menor rendimiento laboral, se explica en:

...que las exigencias emocionales en su trato con los demás están dirigida al agotamiento emocional, el docente describe disminución de la empatía, culpa, negativismo en la relación con los demás como si de repente fuera otro; por eso la despersonalización. El último aspecto de este síndrome se refiere a una valoración negativa sobre lo realizado en el trabajo, en donde prevalecen los sentimientos de incapacidad para motivarse en la resolución de las tareas laborales con un mínimo de entusiasmo, razón por la que aparenta a la dimensión reducción de la capacidad de rendimiento.

En atención a estas descripciones, el síndrome de burnout causa desequilibrio entre las emociones, los pensamientos y comportamientos del individuo que lo padece y por ser una forma de estrés laboral crónica

<sup>34</sup> EL SAHILI, L. y KORNHAUSER, S. (2010). Burnout en el Colectivo Docente. *Ibíd.* p. 96

conlleva a graves secuelas, a estas instancias es oportuno referir que las consecuencias del burnout son la disminución del rendimiento, absentismo laboral, mayor probabilidad de errores en el ejercicio de las funciones o práctica profesional, lo que se traduce en la disminución de la calidad del servicio educativo ofrecido. Todo esto convierte al burnout en un trastorno de claro matiz negativo en aquello que representa la esencia misma de la Educación Especial.

### **Desarrollo del Síndrome de Burnout**

Se parte de la idea, que cuando los docentes están muy orientados a la tarea van a dedicarse al máximo para alcanzar comportamiento adaptados tal como el empeño en atender a la población de estudiantes con Retardo Mental y hacer que estos adquieran las habilidades o destrezas necesarias para actuar por cuenta propia en ámbitos de la vida cotidiana, dependiendo cada vez menos de los padres o cuidadores. Sin embargo, cuando la situación es contraria, se considera que el profesional puede estar atravesando un episodio de estrés, la determinación de que este sea leve o crónico dependerá de la fase en que se encuentre; para los autores Contel Segura y Badía, existen dos fases en el desarrollo del síndrome

La primera, se puede considerar como leve, inicia como una sensación de angustia, que se va convirtiendo en una sensación de falta de tiempo, dificultades para desconectarse del ámbito laboral, comienza a manifestarse ideas de culpa al utilizar el tiempo libre, también se dan problemas de concentración en el trabajo, cansancio, irritabilidad; y en caso, dolores de cabeza, insomnio y falta de atención a los deberes del hogar. La segunda se puede considerar la fase aguda del síndrome, con un descenso en la productividad, donde invade un intenso sentimiento de frustración, bloqueo mental, apatía, pesimismo, suspicacia; hasta volverse una adicción al trabajo, experimentando despersonalización y pérdida de interés por estudiantes y compañeros.

Posteriormente, con la fase aguda, se comienza a agotar la pérdida del entusiasmo en el trabajo; entonces el sujeto se protege de la falta de empeño con actitudes crónicas, menor compromiso y deseo de abandono. En esta fase, es cuando se inicia las primeras actitudes de despersonalización. (*Apud.* El Sahili, L. 2010)<sup>35</sup>

Como menciona Napione, B., "...frialidad, distanciamiento, cinismo o dureza en el tratamiento de los estudiantes...", (*Apud.* El Sahili, 2010)<sup>36</sup> lo cual evidencia el inicio del burnout. Cuando aparece por completo el burnout, se observa además depresión, desesperanza o pesimismo general.

Por otra parte, Álvarez (2005), puntualiza las siguientes etapas de evolución del burnout. (*Apud.* Macluf, J. y Delfin, L., 2009)<sup>37</sup>.

En la primera etapa, surge un desequilibrio entre los recursos (técnicos, materiales y humanos) y los requeridos en el trabajo, estos últimos, superan a los primeros, lo que da origen a una situación de estrés agudo. En la segunda etapa, el sujeto trata de sobreponerse haciendo un esfuerzo para ajustarse a los requerimientos laborales, pero esto es temporal, empieza a perder el control de la situación y aparecen síntomas como la disminución en las metas y compromisos laborales. En la tercera etapa, aparece el síndrome de burnout con la sintomatología, a lo que se le aumenta manifestaciones defensivas, psicosomáticas y de conducta.

Respecto a la cuarta etapa, el sujeto está deteriorado psicofísicamente lo cual es el origen de ausentismo laboral, depresión perenne y falta de eficacia en sus tareas labores representando un peligro para los usuarios de sus servicios, por último, el burnout afecta a diversas personas, sin importar el estrato social, sexo, edad, etc., su actuación está condicionada por el contexto en que se desenvuelven, ya sea laboral, grupal, familiar, individual u organizacional. Ubicándose estas últimas como consecuencias organizacionales del síndrome, las cuales delimitan la misión institucional, el sentido de identidad y pertinencia de los profesionales respecto a sus funciones y socialmente debilitan la atención educativa

---

<sup>35</sup> EL SAHILI, L. y KORNHAUSER, S. (2010). *Burnout en el Colectivo Docente*. México: Univ. EPCA. p 40. [libro en línea]. fecha de la consulta: 18 de marzo de 2016. Disponible en: <https://books.google.com/books?isbn=6070033884>

<sup>36</sup> *Ibidem*. p 40

<sup>37</sup> MACLUF E., J. DELFÍN B., L. (2009). Diagnóstico del grado de síndrome de quemado por el trabajo (burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México. *Ciencia Administrativa 2010-II. IIESCA*. p. 76. [documento en línea], fecha de la consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en: [www.uv.mx.2012/12.quemado2010-2](http://www.uv.mx.2012/12.quemado2010-2)

de calidad que debe recibir el estudiante con o sin ningún tipo de discapacidad.

### **Modelos explicativos para el burnout docente**

Conviene destacar la clasificación que hizo El Sahili, L. (2010)<sup>38</sup>, donde describe cuatro modelos para explicar el desarrollo del síndrome de burnout en el docente, los cuales se describen a continuación:

#### **Modelo de Descompensación Valoración-Tarea-Demanda.**

Este modelo, simboliza una de las primeras corrientes teóricas para explicar el burnout, propuesto por Kyriacou y Sutcliffe (1978)<sup>39</sup>, quienes consideran que se presenta cuando existe una descompensación entre la valoración del esfuerzo realizado con toda la sucesión de estrategias que tiene que realizar el docente a lo largo del día y la existencia de solicitudes laborales que exceden sus capacidades; los factores personales y organizacionales también influyen sobre dicho proceso.

#### **Modelo Sociológico.**

Creado por Woods, propone tres variables: micro (personalidad y profesionalización personal), media (instituciones educativas) y macro (política gubernamental y economía global). El capitalismo presiona para que se logre la eficiencia, y las tareas de alto nivel se transforman en rutinas, lo que hace que el docente se vuelva más técnico que profesionista; la escuela y las características de personalidad del docente se conjugan para dar por resultado el burnout.

---

<sup>38</sup> EL SAHILI G., L. (2010). *Psicología para el Docente Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la Práctica Magisterial*. Universidad de Guanajuato. México. p 206-209. [libro en línea], fecha de la consulta: 20 de marzo de 2016. Disponible en: <https://books.google.com/books?isbn=6070029437>

<sup>39</sup> *Ibidem* p. 210.

### **Modelo Opresión-Demografía.**

Propuesto por Maslach y Jackson (1981)<sup>40</sup>, considera que las características opresoras del trabajo, en combinación con las características sociodemográficas, son las causas principales del burnout. Entre estas últimas destaca la vivencia del estrés, la evaluación de los demás y la evaluación de sí mismo. Cabe destacar que este modelo es más seguido en la actualidad.

### **Modelo Demografía-Personalidad-Desilusión.**

Propuesto por El Sahili, L. (2010)<sup>41</sup>, incluye los factores sociodemográficos, que se conjugan con la presión emocional, el elevado involucramiento de las tareas, así como la demanda de la atención, lo cual engloba el concepto de desgaste por estrés, en conjunto con la desilusión gradual sobre el entorno, todo lo cual genera una pérdida en el interés vocacional y una disminución de la energía. Este autor refiere que el burnout no tiene una sintomatología universal, sino que va a depender de las variables sociodemográficas, personales e institucionales lo cual lo hace que sea muy peculiar su manifestación.

### **Factores de riesgo**

Señala Martínez, A. (2010)<sup>42</sup> dos factores de riesgos para que se desarrolle el Síndrome de Burnout, entre los cuales se encuentran las

---

<sup>40</sup> EL SAHILI G., L. (2010). Psicología para el Docente Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la Práctica Magisterial. p. 210.

<sup>41</sup> *Ibidem* p. 210.

<sup>42</sup> MARTÍNEZ, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Vivat Academia*. Nº 112. Septiembre. p.10 [revista en línea], fecha de la consulta: 08 de marzo de 2016. Disponible en: [www.ucm.es/info/vivataca/números/n112/DATOSS.htm](http://www.ucm.es/info/vivataca/números/n112/DATOSS.htm)

variables individuales y las variables sociales

## **Variables individuales**

Según Edelwich y Brodsky (1980) “el burnout aparece cuando el deseo del sujeto de marcar una diferencia en la vida del otro se ve frustrado, ya que las razones por la que las personas se dedican a ayudar a los demás tienen por objeto confirmar su sentido de poder”. (*Apud. Martínez, (2010)*)<sup>43</sup>

Asimismo, refiere la autora que la baja remuneración económica independientemente del nivel jerárquico y de la educación, así como, tener muy alto entusiasmo inicial, no tener apoyo ni refuerzo en la institución, el uso inadecuado de los recursos, y ser empleado joven son factores que incrementa la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout. Pues, estas características se observan en el personal de la enseñanza y en el que se denota un desequilibrio existente en la humanidad, la formación recibida y la realidad laboral es más alto.

Por otra parte Martínez, A. (2010)<sup>44</sup>, indica que la estructura familiar que envuelve al trabajador, “las personas que tienen hijos son más resistentes al burnout” debido a que la dinámica familiar le permite que tenga mayor capacidad para afrontar sus problemas y conflictos emocionales con disposición en el aquí y el ahora. Y en cuanto al sexo, la misma autora manifiesta que las mujeres son más vulnerables al desgaste profesional que los hombres. También incluye el nivel de implicación del sujeto ya que específicamente la implicación aparece como predictor significativo del desgaste profesional junto con las estrategias de afrontamiento.

---

<sup>43</sup> MARTÍNEZ, P., A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Ibidem*. p. 10-11.

<sup>44</sup> *Ibidem*. p. 11.

## **Variables sociales**

Para Martínez, A., (2010)<sup>45</sup> las relaciones sociales dentro y fuera del entorno laboral pueden atenuar el efecto de los estresores o pueden ser fuentes potenciales de estrés. De una u otra manera, es básico que exista un apoyo social que provoca la integración social, la percepción de la disponibilidad de otros para informar o comprender y la prestación de ayuda material. Para ello describe:

### **Variables sociales extra laborales.**

Se encuentran las relaciones familiares y / o amigos, consideradas por diversos autores como importantes debido a los efectos que ellas generan. El apoyo de estas fuentes aminora los efectos estresores de la vida diaria, o elimina los estímulos estresantes, modifica la percepción de los estresores, influye en las estrategias de afrontamiento y mejora el estado de ánimo, la motivación y la autoestima de las personas, de lo contrario la falta de apoyo social puede ser un factor de estrés e incluso puede acentuar otros estresores.

### **Variables organizacionales.**

Reseña Martínez, A<sup>46</sup>., que entre los factores de riesgo organizacionales se diferencian estresores relacionados con la demanda laboral, el control laboral, el entorno físico laboral, los contenidos del puesto, los aspectos temporales de la organización, la inseguridad laboral, el

---

<sup>45</sup> MARTÍNEZ, P., El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión (2010). *Ibidem*, p 12.

<sup>46</sup> *Ibidem*, p.12

desempeño del rol, las relaciones interpersonales laborales, el desarrollo de la carrera, las políticas y clima de la organización. Las características de las demandas laborales y el estrés laboral.

En tal sentido, distingue dos tipos de variables: las cuantitativas referidas a la carga laboral y las cualitativas al tipo y contenido de las tareas laborales (naturaleza y complejidad de las demandas laborales). Tanto el exceso de trabajo como la carga de trabajo excesivamente baja tiende a ser desfavorable a diferencia de los niveles moderados. Los niveles altos de sobrecarga laboral y presión horaria disminuyen el rendimiento cognitivo, aumenta el malestar afectivo y aumenta la reactividad fisiológica.

También describe como factor desencadenante del burnout las condiciones del horario de trabajo: trabajo a turno, altas rotaciones, trabajo nocturno, largas jornadas de trabajo, o gran cantidad de horas extraordinarias, jornadas de horas indeterminadas. Por otro lado, esta autora resume que la posibilidad de uso de habilidades y capacidades en el trabajo, sin llegar al exceso, promueven la satisfacción laboral. Por lo tanto, un trabajo activo con alta demanda y alto control promueve nuevas habilidades y conductas de afrontamiento.

Señala, Gutiérrez, C., Moreno, F. y Suarez, J. (2006)<sup>47</sup>, varios factores de riesgo para que se desarrolle el Síndrome de Burnout, entre los cuales se encuentran personas jóvenes, género femenino, soltero o sin parejas estables, mayores turnos laborales o sobre carga laboral, estado civil, número de hijos, rasgo de personalidad tales como personas idealistas, optimistas con expectativas altruistas elevadas, deseo de prestigio y mayores ingresos económicos, con resultados de ser más prevalente e importante la

---

<sup>47</sup> GUTIÉRREZ, C., MORENO, F. Y VARIOS. (2006). Síndrome de Burnout. Revista electrónica *Arch Neurociencien*. Vol.11. Nº 4. 2006 México. p. 307. [revista en línea], fecha de la consulta: 13 de febrero de 2016. Disponible en: [www.medigraphic.com](http://www.medigraphic.com). Pdfs.ane-206.

sobrecarga de trabajo. Según Alcantú (2005) describe que los factores que influyen en la aparición del Burnout rondan en tres conglomerados de riesgo

a) Personales, alude a las expectativas y realidad de adaptación, al desajuste y sentimiento de competencia, b) Profesionales, esboza los resultados de la acción educativa, grado de adaptación a los alumnos y c) Organizacional, menciona la presión, el tiempo y la burocratización. (*Apud.* Macluf, J. y Delfín, L., (2009))<sup>48</sup>

Sin embargo, para Galindo existe otra agrupación y clasificación que sería:

a) Personalidad, refiere la edad, sexo, familia, antigüedad laboral. b) Factores laborales, indica el sueldo, el entorno, la sobrecarga y las condiciones de la Organización. c) Factores sociales, señala los problemas sociales. (*Apud.* Macluf. J. y Delfín, L. (2009))<sup>49</sup>.

Según esta clasificación el autor establece que: el síndrome de desgaste profesional es más frecuente en las personas que viven solas, y se discute la influencia de la edad y del sexo, aunque parece más frecuente en los jóvenes profesionales y en las mujeres. La carga laboral parece tener un papel muy relevante, en la cual la capacidad de adaptación individual es variable, el número de horas de trabajo: semanales y anuales se correlacionan directamente con la frecuencia de aparición del síndrome, manifestándose con menos periodicidad en las personas con dedicación parcial.

Las personas que tienen una mayor experiencia profesional, se dedican a labores de gestión y disponen de cierta autonomía profesional parecen desarrollar con menor frecuencia la sintomatología. Una insuficiente

---

<sup>48</sup> MACLUF, J., DELFÍN, L. (2009). Diagnóstico del grado de síndrome de quemado por el trabajo (burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México. *Ciencia Administrativa 2010-II. IIESCA*. p. 75. [Documento en línea], fecha de la consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en: [www.uv.mx.2012/12/quemado2010-2](http://www.uv.mx.2012/12/quemado2010-2)

<sup>49</sup> MACLUF, J., DELFÍN B., L. (2009). *Ibidem*. p. 75-76.

preparación en habilidades de comunicación interpersonal contribuye mucho a la aparición del problema. Parece ser igualmente más frecuente entre personas perfeccionistas y competentes. En todo caso, siempre existen factores intrínsecos y extrínsecos que propiciarán el desarrollo del síndrome de burnout, en menor o mayor incidencia esto dependerá del nivel de estrés generado en los profesionales la dinámica laboral y la propia influencia de aspectos personales.

### **Consecuencias del Burnout**

Las secuelas que deja el estrés provocan en el individuo respuestas fisiológicas, cognitivas, afectivas y conductuales que, si se mantienen en el tiempo, ocasionan alteraciones en su adaptación. Cuando estas consecuencias están asociadas al burnout los efectos son múltiples tanto en el ámbito personal como organizacional. Desde la perspectiva individual, produce un deterioro en la salud de los profesionales y de sus relaciones fuera del ámbito laboral las cuales se identifican con una sintomatología en función de las manifestaciones emocionales, actitudinales conductuales y psicósomáticas.

Y desde el punto de vista organizacional ocasiona ausentismo laboral, dificultades para trabajar en grupo, disminución del rendimiento laboral, mayor posibilidad de errores, entre otros. El Sahili, L. (2012)<sup>50</sup> expresa que “una consecuencia importante del burnout es el daño a la salud y a la calidad de vida mediada por el bienestar biológico, psicológico y social, afectando a las organizaciones escolares a través de menor calidad, absentismo o

---

<sup>50</sup> EL SAHILI., L. (2012). *El Estrés Laboral Docente y su Relación con la Metodología Tradicionalista como un Factor que Genera Actitudes Negativas de los Alumnos* (Estudio de una organización escolar).p.110. Santiago de Queretano. México. [tesis doctoral en línea], fecha de la consultada: 16 de marzo de 2016. Disponible en: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/710/1/RI000302.pdf>

abandono”. Dicho autor, emplaza la propuesta hecha por Reyes Ortega en el año 2008, sobre las consecuencias del burnout, la cual considera aplicable a la docencia.

**Cuadro 3. Consecuencias del Burnout en la docencia**

<b>FÍSICAS</b>	<b>PSICOLÓGICAS</b>	<b>ORGANIZACIONALES</b>
Cefaleas	Frustración	Infracción de normas
Migrañas	Irritabilidad	Disminución del rendimiento
Dolores de espalda	Ansiedad	Pérdida de calidad y calidez
Molestias gastrointestinales	Baja autoestima	
Fatiga crónica	Desmotivación	
Hipertensión	Sensación de desamparo	Absentismo
Asma	Sentimientos de inferioridad	Abandono
Urticarias	Desconcentración	Accidentes
Taquicardia	Comportamientos paranoides	

**Fuente:** El Sahili, L. (2012). Adaptación de la Disertación de Síndrome de Burnout.

### **Acción Preventiva**

Para la prevención del síndrome, es necesario actuar sobre las condiciones de trabajo y el entorno laboral, además de ofrecer al docente estrategias para enfrentarse a determinadas situaciones de su actividad laboral para lo cual se debe tomar las medidas para prevenirlo, reducirlo o eliminarlo. Tales medidas, según el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006)<sup>51</sup> pueden ser colectivas e individuales o ambas e introducirse en forma de medidas específicas que apunten a factores de estrés identificados o en el marco de una política anti estrés de orden general que incluya medidas de prevención y acción.

<sup>51</sup> OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES (2006). *Guía Sobre el Síndrome de Quemado (Burnout)*. Edita Comisión Ejecutiva Confederal de Unión General de Trabajadora (UGT). Primera Edición Madrid. Diciembre de 2006.

Por lo tanto, el Observatorio de Riesgos Psicosociales (2006)<sup>52</sup> expone que la adopción de medidas para prevenir los factores que intervienen en el estrés crónico que está en la base de burnout, en el actual momento, solo puede aparecer ligado a la acción preventiva de los procesos de estrés laboral. En los que se distinguen tres tipos de acciones preventivas: la prevención primaria, la prevención secundaria y la prevención terciaria. En tal sentido, la prevención primaria, hace frente a los riesgos laborales ya que está dirigida a la organización y a las conductas del grupo, medidas de gestión y comunicación, asegurar apoyos adecuados a la actuación de individuos y equipos de trabajo, adaptaciones de organización, procesos y condiciones a las características de cada trabajador, información y formación adecuada a estos riesgos y a su afrontamiento.

Por su parte, la prevención secundaria se orienta más a los individuos que a la organización, estimula los cambios de actitud en las personas y mejora sus recursos de afrontamiento (reacción de relajación). Y la prevención terciaria esta direccionada a afrontar los problemas de salud, por lo que no es preventivo sino de reparación, protegiendo frente a tales daños.

A tal efecto, Sanchiz L. (2009)<sup>53</sup>, señala que mediante la intervención por programas es posible asumir los principios de prevención, desarrollo e intervención social y propiciar un carácter educativo y social a la orientación. Sanchiz, L (2009)<sup>54</sup>, refiere que el principio de Prevención surgido del ámbito de la salud mental reclama que intervenga antes de que se produzca el hecho conflictivo. La prevención conlleva a una actuación anticipada en cualquier cambio de la vida, con el fin de evitar que surjan problemas. Por lo tanto, la auténtica prevención es la primaria, la cual suele dirigirse a la

---

<sup>52</sup> OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES (2006). *Ibidem*, p. 32

<sup>53</sup> SANCHIZ R., M., (2008-2009). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Universitat Jaume ediciones. [libro en línea], fecha de consulta: 06 de octubre de 2013 Disponible en: [www.roderic.uv.es/bils/ream.handle.tesis](http://www.roderic.uv.es/bils/ream.handle.tesis).

<sup>54</sup> *Ibidem*. p.52

población en su contexto y tiene como objetivo la máxima integración ecológica entre sujeto y ambiente.

Conyne (1983), caracteriza el principio de prevención de la siguiente manera: es proactiva. Se centra en poblaciones de riesgo. Reduce la incidencia de una situación. Reduce circunstancias o modifica condiciones ambientales. La intervención puede ser directa o indirecta. Estimula la fortaleza emocional para que la persona sepa afrontar situaciones que conllevan riesgo (*Apud. Sanchiz, (2009)*)<sup>55</sup>. La puesta en marcha de este principio exige estrategias de actuación encaminadas a trabajar con los docentes hábitos saludables tanto a nivel físico como emocional. Por lo tanto, el objetivo de esta investigación es diseñar lineamientos de orientación psicológica educativa para prevenir el Síndrome de Burnout presente en el docente que atiende a los estudiantes con retardo mental en el Instituto de Educación Especial Táriba.

Dentro de esta perspectiva, Cabrera (2008), propone la implantación de programas que promuevan la salud y prevengan la aparición de procesos degenerativos. Por lo tanto, considera fundamental el desarrollo de programas de orientación que entrenen en estrategias y manejo del burnout, las cuales harían referencia a aumentar los sentimientos de competencia social y profesional, así como también estimular el tomar breves momentos de descanso durante el trabajo, que facilite la relajación del docente. (*Apud. Mena, L., (2010)*)<sup>56</sup>.

En este sentido, Marrau (2004), plantea que los programas de intervención del síndrome de Burnout, deben considerar los aspectos cognitivos de auto evaluación que permitan aminorar o eliminar la fuente de

---

<sup>55</sup> SANCHIZ (2009). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica. Ibídem.* p. 52

<sup>56</sup> MENA M., L. (2010). *Desgaste Profesional en Profesores Universitarios: Un Modelo Predictivo.* Universidad de Granada. España. p. 24. [tesis doctoral en línea], fecha de la consulta: 12 de octubre de 2013. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10481/5531>

estrés, potenciar la formación de habilidades sociales y de apoyo de los equipos sociales, eliminar o disminuir los estresores del medio institucional que dan lugar al desarrollo del síndrome. A tal efecto, recomienda fomentar el apoyo social en el trabajo, Pues, permitirá la obtención de un refuerzo social y retroinformación sobre la ejecución de las tareas. En esta línea, Pines, Aranda, Pando y Pérez, considera que “la existencia de una buena comunicación interpersonal y la percepción de apoyo social, constituirían principales fuentes preventivas de la aparición del burnout en los trabajadores del interior de una organización”. (*Apud.* Mena, L., 2010)<sup>57</sup>.

Asimismo, Pines, M.; Moreno, B.; Bustos, R.; Matallana, A. y Miralles, T. (2008)<sup>58</sup>, diferencia varias formas de brindar este apoyo social en el trabajo, tales como: escuchar a la persona de forma activa, pero, sin darle consejos ni juzgar sus acciones; entregar apoyo técnico en sentido que un compañero experto le confirme que está haciendo bien las cosas; crear en el profesional necesidades de reto y creatividad en el trabajo, ofrecer apoyo emocional entendido como apoyo incondicional; entregar apoyo emocional desafiante, es decir, que lo haga reflexionar en cuanto si ha agotado todas las soluciones posibles, y participar en la realidad social de la persona, confirmando o cuestionando las creencias sobre sí mismo, sobre su auto concepto, autoeficacia y autoestima.

### **Maslach Burnout Inventory – MBI**

En el contexto de la salud laboral surge el Síndrome de Burnout, el cual ha sido documentado por varios autores como estrés laboral, pues no es un

---

<sup>57</sup> MENA M., L., (2010). *Desgaste Profesional en Profesores Universitarios. Ibídem.* p. 25

<sup>58</sup> PINES, M.; MORENO, B.; BUSTOS, R.; MATAALLANA, A. y MIRALLES, T. (2008). *La Evaluación del Burnout. Problemas y Alternativas. Evaluación de los Elementos del Proceso.* Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Vol. 13, Nº 2, p. 185-207.

problema de la persona sino del ambiente social en el cual trabaja. Afecta a las profesiones que ameritan el contacto directo con las personas y con una filosofía humanista del trabajo o sea las que necesitan mayor entrega e implicación. Bosqued, M. (2008)<sup>59</sup>, manifiesta que el síndrome de Burnout, es un término anglosajón referido “a un cuadro de desgaste profesional”, descrito en el año 1974, por el Psiquiatra Herbert Freudenberger quien trabajaba en una clínica de toxicómanos en Nueva York, y empleo el termino Burnout para referirse al estado físico y mental de un grupo de jóvenes voluntarios en los que observó que después de un año de trabajar sufrían una pérdida progresiva de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. A raíz de estos hallazgos Gutiérrez, C. (2006)<sup>60</sup>, explicó

El burnout, es fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas excesivas de energía, fuerza o recursos. Es lo que pasa cuando un miembro de una organización por las razones que sean y luego de muchos intentos se vuelve inoperante fue en ese momento cuando se introdujo el termino burnout por primera vez en la literatura médica.

Posteriormente, la psicóloga Maslach, C., de la Universidad de Berkeley, California en Estados Unidos de Norteamérica, retoma el término utilizado por Freudenberger para definir el síndrome de agotamiento profesional o burnout. Término que oficializó exponiéndolo públicamente en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicología (APA) de 1976, y que luego en conjunto con Jackson realizaron estudios los cuales dividió en dos etapas. En la primera definieron el Burnout aplicándolo a profesionales que trabajaban en el área de servicios humanos y utilizaron el conocido Maslach Burnout Inventory – MBI (1981, 1986).

---

<sup>59</sup> BOSQUED, M. (2008). *Quemados. el Síndrome de Burnout. Qué es y cómo superarlo. Ibídem* p.18.

<sup>60</sup> GUTIÉRREZ, C., MORENO, F. y SUÁREZ. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocién*. Vol.11.Nº 4. México. p.306. [documento en línea], fecha de la consulta: 23 de febrero de 2016. Disponible en: [www.medigraphic.com/pdf/ane-2006](http://www.medigraphic.com/pdf/ane-2006)

Este instrumento traducido al español, ha sido validado por Olivares, V. y Gil Monte, P. (2002)<sup>61</sup>. Pues, el MBI es un cuestionario auto administrado y consta de 22 ítems que recogen respuestas del sujeto con relación a su trabajo sobre sus sentimientos, emociones, pensamientos y conductas. En este sentido, la definición con más aceptación sobre el Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) o Burnout ha sido la propuesta por Maslach y Jackson (1986) que definen los síntomas como:

(1) Agotamiento emocional: situación en la que los trabajadores perciben que ya no pueden dar más de sí mismo en el ámbito emocional y afectivo. Situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios. (2) Despersonalización: como el desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo y, en general, de carácter negativo hacia las personas destinatarias del trabajo y, (3) Baja realización personal en el trabajo: como la tendencia a evaluarse negativamente, de manera especial en relación a la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atiende (*Apud.* Olivares, V. y Gil-Monte, P., (2009))<sup>62</sup>.

A tal efecto, Maslach y Jackson, consideran al Burnout un constructo tridimensional. Y por ello la escala se divide en tres sub-escalas que miden tres factores, denominados: agotamiento emocional (9 ítems); despersonalización (5 ítems); y, realización personal en el trabajo (8 ítems), obteniéndose en ella una puntuación estimada como baja, media o alta. El MBI ha sido aplicado en distintos grupos: profesores, asistentes sociales, médicos, profesionales de la salud obteniendo alta fiabilidad y alta Validez sobre los tres factores mencionados. Sin embargo, en la versión de 1986, las tres sub escalas alcanzaron valores Alfa de Cronbach aceptables. De esta manera consiguió captar para el Síndrome la atención de los medios

---

<sup>61</sup> OLIVARES, V. y GIL-MONTE, P. (2009). *Análisis de las principales fortalezas y Debilidades del Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Artículo Original. Revista *Ciencia & Trabajo*. Año 11. Nº 33. Julio-septiembre 2009. España. p.161. [documento en línea], fecha de la consulta: 31 de julio de 2014. Disponible en: [www.uv.es.2009\\_Olivares\\_y\\_Gil-Monte](http://www.uv.es.2009_Olivares_y_Gil-Monte)

<sup>62</sup> OLIVARES, V. y GIL-MONTE, P. (2009). *Análisis de las principales fortalezas y Debilidades del Maslach Burnout Inventory (MBI)*. *Ibidem*, p. 161.

académicos; pues, ha sido más estudiado e investigado, emergiendo otras definiciones, si bien con bastantes similitudes entre ellas.

Por otra parte, el protocolo de recolección de datos se completó con un conjunto de preguntas orientadas a recabar algunas características tales como: sexo, edad, estado civil, antigüedad laboral en la docencia, tiempo en la institución, título obtenido; los cuales se presentan a continuación.

## Datos Previos

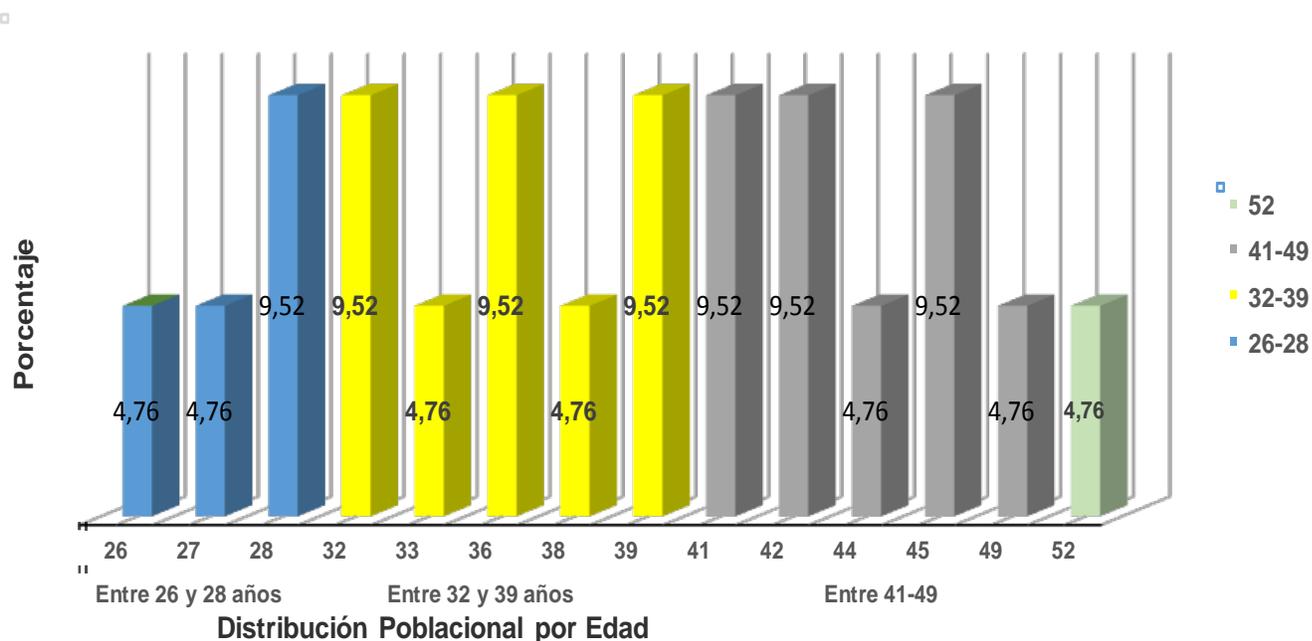
**Cuadro 4.** Distribución poblacional por edad

EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE	EDAD	FRECUENCIA	PORCENTAJE
26	1	4,76%	39	2	9,52%
27	1	4,76%	41	2	9,52%
28	2	9,52%	42	2	9,52%
32	2	9,52%	44	1	4,76%
33	1	4,76%	45	2	9,52%
36	2	9,52%	49	1	4,76%
38	1	4,76%	52	0	0
			NS/NR	1	4,76%
			<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

Este cuadro N° 4 signado con el número dos se presentan la participación de 21 docentes, cuyas edades están comprendidas entre 28 y 52 años. Cabe destacar que uno de los participantes no registró la edad.

**Grafico 1.** Distribución de frecuencia de los docentes de Educación Especial participantes por edad.



Esta grafica N° 1 hace referencia a las edades de los colaboradores, la distribución corresponde desde los 26 hasta los 52 años de edad cronológica. Se interpreta que el mayor porcentaje se sitúa en los 28 años y 45 en los cuales predomina el 9,52 de porcentaje para cada renglón. En otras palabras, la edad predominante de los docentes se sitúa entre los 28 a 45 años.

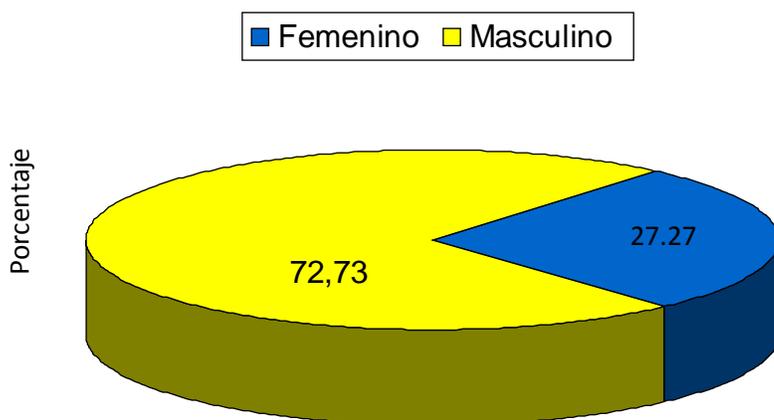
**Cuadro 5.** Distribución poblacional por sexo

SEXO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Femenino	16	72,73 %
Masculino	06	27,27 %
Total	22	100,00 %

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

En el cuadro N° 5, se observa que la mayor frecuencia viene representada por el sexo femenino, para un total de 16 docentes, mientras que la población masculina es representada por solo 6 docentes.

**Gráfico 2.** Distribución de porcentajes de los docentes participantes por sexo



**Distribución Poblacional por Sexo**

En el Gráfico N° 2, se observa que el sexo femenino posee mayor participación en la población estudiada de docentes en Educación Especial con un 72,73% del total estudiado, mientras que la población masculina representa un 27,27%.

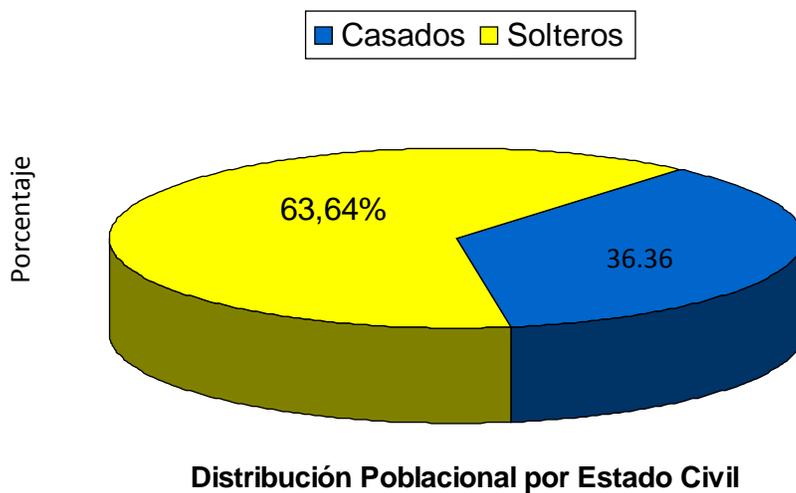
**Cuadro 6.** Distribución poblacional por estado civil

ESTADO CIVIL	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Solteros	14	63,64 %
Casados	8	36,36 %
TOTAL	22	100,00 %

Fuente: Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

Este cuadro N° 6 se percibe la participación de 22 docentes según su estado civil. Y se lee que 14 docentes asentaron estar solteros y 8 docentes estar casados, por lo que prevalece una frecuencia alta de docentes solteros.

**Gráfico 3.** Distribución de frecuencia de los docentes de educación especial por estado civil.



El gráfico signado con el N° 3, demuestra la distribución de porcentajes de los docentes de Educación Especial por estado civil: el 63,64% refieren ser solteros y el 36,36% están casados.

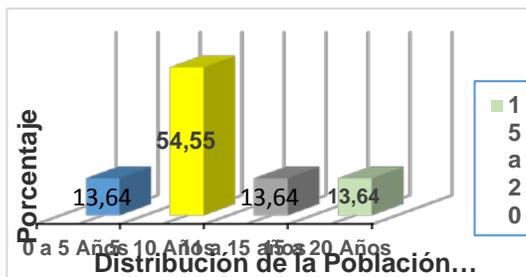
**Cuadro 7.** Años de servicio en la docencia

AÑOS DE SERVICIO EN LA DOCENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
0 a 5 años	3	13,64%
5 a 10 años	12	54,55%
11 a 15 años	3	13,64%
15 a 20 años	3	13,64%
TOTAL	21	100,00%

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

En este cuadro signado con el N° 7 se describe la frecuencia y porcentajes de los docentes según los años de servicio en la docencia, en la que revela que tres docentes se encuentran entre cero a cinco años de servicio; doce docentes están entre cinco y diez años; tres docentes entre once a quince años y tres docentes con más de quince años de servicio en el Magisterio Venezolano.

**Grafico 4.** Distribución de frecuencia de los docentes por años de servicio en la docencia.



El gráfico 4, muestra que el 54,55% de la población de docentes de Educación Especial tiene mayor prevalencia en los renglones de 5 a 10 años de servicio en la docencia y los renglones 1 a 5 años, 11 a 15 años y 15 a 20 años mantienen una igualdad de 13,64% del tiempo de trabajar en la educación.

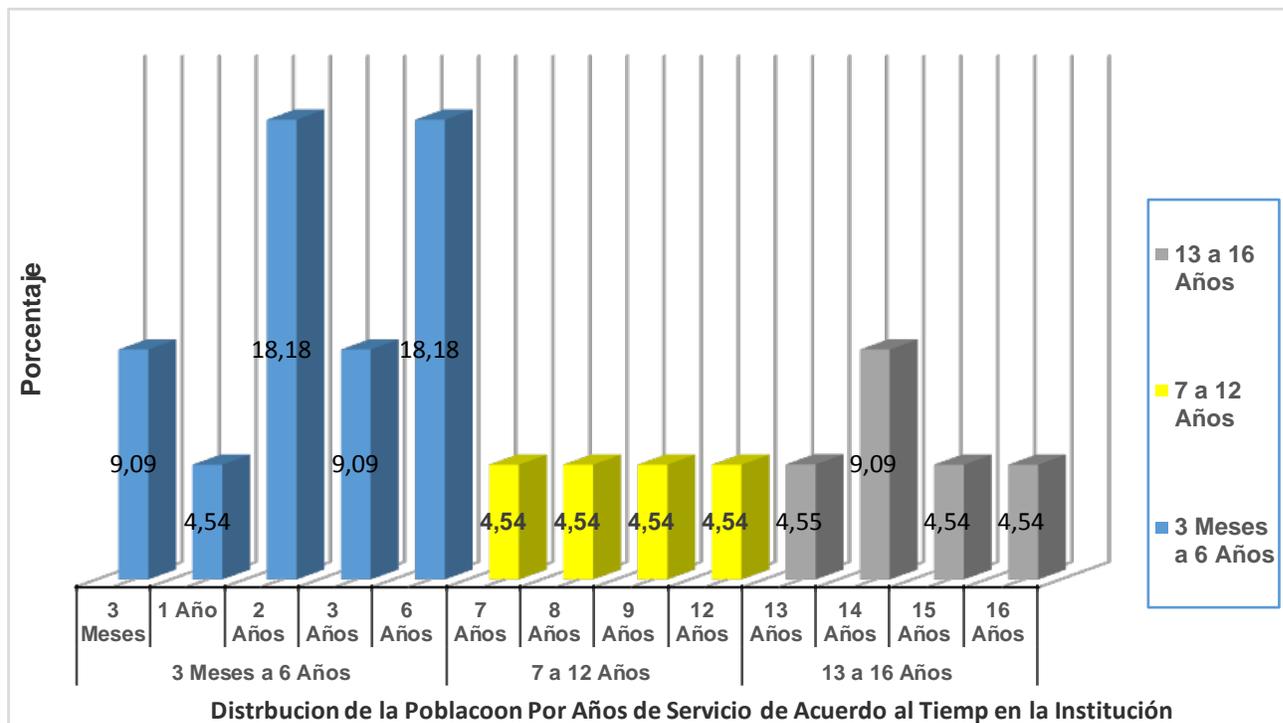
**Cuadro 8.** Tiempo en la institución educativa

TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE	TIEMPO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
03 meses	2	9,09%	09 años	1	4,54%
01 año	1	4,54%	12 años	1	4,54%
02 años	4	18,18%	13 años	1	4,54%
03 años	2	9,09%	14 años	2	9,09%
06 años	4	18,18%	15 años	1	4,54%
07 años	1	4,54%	16 años	1	4,54%
08 años	1	4,54%	<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

En el presente cuadro N° 8 se describe la frecuencia y porcentajes de los docentes de acuerdo a los años de servicio, en la que se refleja que dos docentes tienen tres meses de permanencia en la institución; un docente con un año de duración; cuatro docentes con dos años; dos docentes con tres años; cuatro docentes con seis años; un docente con siete años; un docente con ocho años de constancia; un docente con nueve años; un docente con 12 años; un docente con 13 años; dos docentes con 14 años; un docente con quince años y un docente con dieciséis años de estabilidad en el plantel educativo.

**Grafico 5.** Distribución de frecuencia de los docentes por años de servicio de acuerdo al tiempo en la institución educativa.



El gráfico 5, muestra de acuerdo con los renglones agrupados que la población de docentes de Educación Especial tiene predominio de 2 años de servicio en un 18,18%, en igual proporción 18,18% señalan tener 6 años, seguido de 9,09% quienes manifestaron tener 3 meses para el renglón de 3 meses a 6 años específicamente, respecto al renglón de 7 a 12 años se mantiene en igual proporción de 4,54%, es decir la población es relativamente menor en cada año para este renglón. Finalmente, en el renglón que comprende de 13 a 16 años existe predominio de 9,09% de los docentes con 14 años de servicio, los demás presentan una igualdad porcentual de 4,54%.

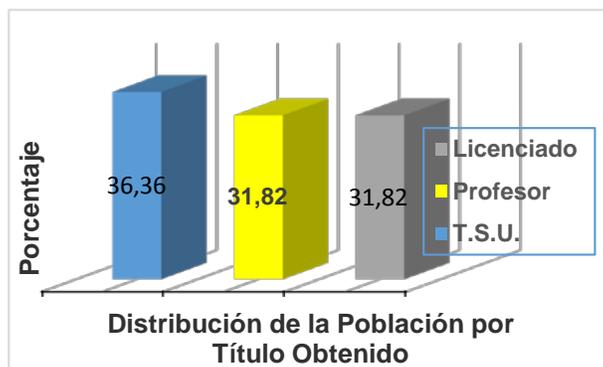
**Cuadro 9.** Distribución poblacional según título obtenido

TÍTULO OBTENIDO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Técnico Superior Universitario	8	36,36%
Profesor	7	31,82%
Licenciado	7	31,82%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100,00%</b>

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

Esta tabla muestra que de los 22 docentes que conforma la plantilla de docentes, ocho (8) de ellos poseen el título de Técnico Superior Universitario, siete (7) son profesores y el resto tienen título de Licenciado.

**Gráfico 6.** Distribución de frecuencia de los docentes por título obtenido.



En el gráfico 6, se evidencia que el 36,36% de los docentes de educación superior que laboran en la institución poseen un nivel académico de Técnico Superior Universitario, otro 31,82% han conseguido el título de profesores, seguido del 31,82% de que han adquirido el grado académico de Licenciados, lo que denota que la mayor población demuestra interés por avanzar en los niveles de preparación académica.

En lo que concierne a los aspectos teóricos desarrollados para la determinación de la caracterización del síndrome de burnout presentes en los docentes que atienden a los estudiantes con Retardo Mental en el Instituto de Educación Especial Táriba, Municipio Cárdenas, Estado Táchira, se presenta a continuación la variable Síndrome de Burnout desglosada en la dimensión desgaste emocional, indicadores: Agotamiento, Irritable, Cansancio, Aburrido, Trabajar demasiado, Estrés, dimensión despersonalización, indicadores: Apatía, Falta de asertividad, Actitud negativa hacia sí mismo, Bloqueo mental, Baja autoestima.

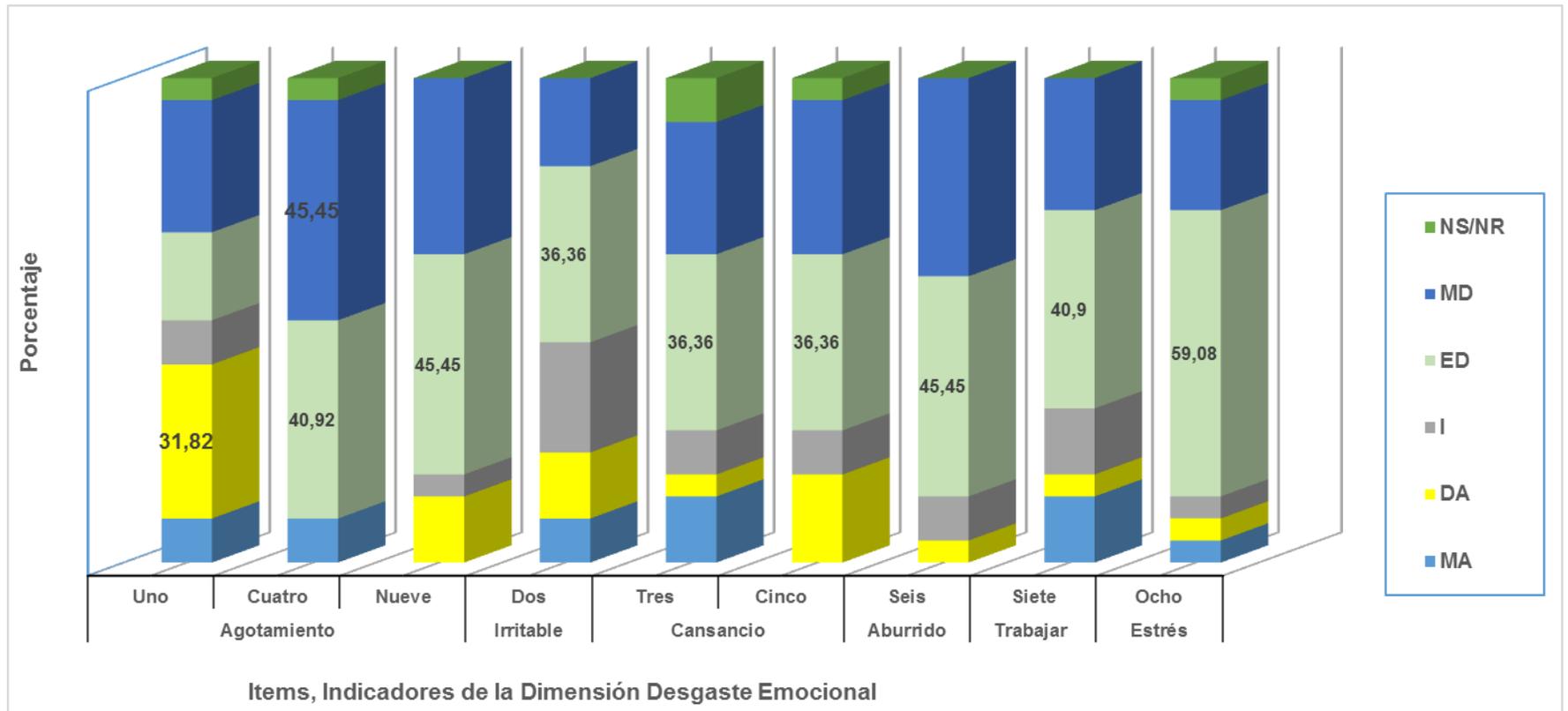
Seguido de la dimensión reducción de la capacidad de rendimiento, cuyos indicadores son: Trato eficaz, Sentimiento de fracaso, Eficacia personal, metodológicamente en este apartado se incluyen los resultados de los instrumentos aplicados a 22 docentes de Educación Especial, en forma de gráficos y cuadros de frecuencia absoluta y relativa, acompañados de un análisis interpretativo de los mismos, a través del cual se precisa dichas características a nivel porcentual si están o no presentes y son parte de la cotidianidad del docente en el Instituto de Educación Especial de Táriba.

**Cuadro 10.** Dimensión Desgaste Emocional.

Ítems Dimensión Desgaste Emocional		Opciones de Respuesta													
		Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Indeciso		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo		NS/NR		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Durante la jornada me siento emocionalmente agotado.	2	9,09	7	31,82	2	9,09	4	18,18	6	27,27	1	4,55	22	100,00
2	Al culminar la jornada laboral me siento irritable.	2	9,09	3	13,64	5	22,73	8	36,36	4	18,18	0	0,00	22	100,00
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana para ir a trabajar.	3	13,64	1	4,55	2	9,09	8	36,36	6	27,27	2	9,09	22	100,00
4	Considero que trabajar con niños con condición especial todos los días es un agotamiento para mí.	2	9,09	0	0,00	0	0,00	9	40,92	10	45,45	1	4,54	22	100,00
5	Me siento extenuado, cansado por mi trabajo.	0	0,00	4	18,18	2	9,09	8	36,36	7	31,82	1	4,55	22	100,00
6	Me siento aburrido de mi trabajo.	0	0,00	1	4,55	2	9,09	10	45,45	9	40,91	0	0,00	22	100,00
7	Siento que estoy realizando un trabajo duro.	3	13,64	1	4,55	3	13,64	9	40,90	6	27,27	0	0,00	22	100,00
8	Considero que trabajar directamente con los niños que presentan necesidades educativas especiales me produce estrés.	1	4,55	1	4,55	1	4,55	13	59,08	5	22,72	1	4,55	22	100,00
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades	0	0,00	3	13,64	1	4,55	10	45,45	8	36,36	0	0,00	22	100,00

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

**Gráfico 7.** Distribución porcentual de la valoración asignada en los indicadores agotamiento, irritable, cansancio, aburrido, trabajar demasiado y estrés que conforman la dimensión desgaste emocional.



De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión desgaste emocional, indicador agotamiento, ítem 1, es de resaltar que el 31,82% manifestó estar de acuerdo que durante la jornada se sienten emocionalmente agotados, seguido del 27,27% quien manifestó estar muy en desacuerdo, otro 18,18% se encuentra en desacuerdo 9,09% están muy de acuerdo, en igualdad 9,09% señalaron estar indecisos y el 4,55% no respondió. Lo cual indica, que la mitad de los docentes se encuentra emocionalmente agotados y que se ubica en el nivel más desfavorable para la salud.

Al mismo tiempo, en el ítem 4, se tiene que el 45,45% de los docentes de Educación Especial consideran esta muy en desacuerdo que trabajar con niños con condición especial todos los días es un agotamiento para ellos, 40,92% señaló estar en desacuerdo con ese supuesto, 9,09% alega estar muy de acuerdo y 4,54% no emitió opinión al respecto. Igualmente, este indicador se analizó nuevamente a través del ítem 9, entre las respuestas obtenidas por los docentes encuestados se tiene que el 45,45% están en desacuerdo que en el trabajo sienten que están al límite de sus posibilidades, el 36,36% se encuentran muy en desacuerdo, seguido del 13,64% de los docentes quienes manifestaron estar de acuerdo y del 4,55% se haya indeciso.

Seguidamente, la dimensión se evalúa nuevamente a través del indicador irritable, ítem 2, se tiene que el 36,36% refirió estar en desacuerdo que al culminar la jornada laboral se sienten muy irritables, el 22,73% señalan estar indecisos, el 18,18% expresó estar muy en desacuerdo, un 13,64% manifestó estar de acuerdo y el 9,09% están muy de acuerdo. Lo cual indica que la mitad de los docentes al final de la jornada laboral no se sienten irritables, en otras palabras los docentes manifiestan que no existen

situaciones que indiquen sentirse irritables después de las jornadas laborales.

A su vez, la dimensión desgaste emocional se estudia otra vez por medio del indicador cansancio, ítem 3, a través del cual el 36,36% indica estar en desacuerdo que se sienten cansados cuando se levantan por la mañana para ir a trabajar, el 27,27% refiere estar muy en desacuerdo, el 13,64% de los docentes de Educación Especial señalan estar muy de acuerdo, el 9,09% expresa indecisión, el 9,09% no respondió y el 4,55% manifiesta estar de acuerdo, lo cual permite deducir que un alto porcentaje de docentes de Educación Especial no presentan debilidad al levantarse por su trabajo.

En igual orden, el indicador cansancio ítem 5, y los docentes de Educación Especial encuestados manifestaron en un 36,36% alega estar en desacuerdo, el 31,82% señala muy en desacuerdo, el 18,18% están de acuerdo, el 9,09% se haya indecisos, mientras que el 4,55 % no emitió opinión. Por lo cual, un alto porcentaje de los docentes considero no estar extenuado, ni cansado por el trabajo. En la misma línea de análisis, la dimensión se estudia por medio del indicador aburrido, ítem 6, y los resultados proyectan que el 45,45% alega estar en desacuerdo sentirse aburrido por el trabajo, el 40,91% señalan estar muy en desacuerdo, 9,09%, señalan estar indecisos, otro 4,55% están de acuerdo. Por lo cual, un alto porcentaje de los docentes manifestó no sentirse aburrido del trabajo.

Por otra parte, la dimensión se estudia a través del indicador trabajar demasiado, ítem 7, en el cual el 40,90% en desacuerdo y sienten que no están realizando un trabajo duro, mientras que el 27,27% exhibió estar muy en desacuerdo, el 13,64% expresa estar muy de acuerdo, el 13,64% presenta indecisión, el 4,55% manifiesta estar de acuerdo. Finalmente, la dimensión desgaste emocional, se analiza a través del indicador estrés, ítem

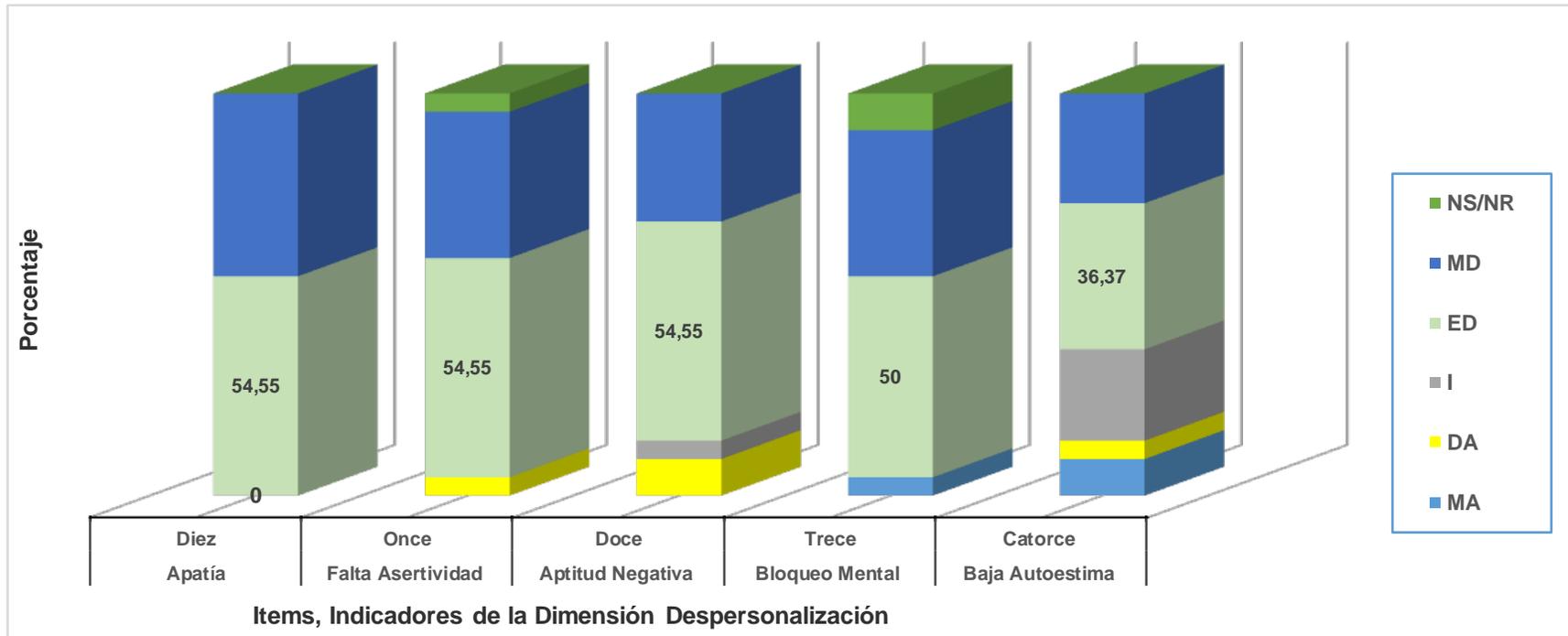
8, en el cual los encuestados manifestaron en un 59,08% expresa estar en desacuerdo que trabajar con niños que presentan necesidades educativas especiales les produce estrés, el 22,72%, muy en desacuerdo 4,55% los docentes indicó estar muy de acuerdo, el 4,55% está de acuerdo, el 4,55% se haya indeciso, y el 4,55% no respondió.

**Cuadro 11.** Dimensión Despersonalización

Ítems Dimensión Despersonalización		Opciones de Respuesta													
		Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Indeciso		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo		NS/NR		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10	Creo que trato a los escolares de manera incorrecta, apática.	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	54.55	10	45.45	0	0.00	22	100,00
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	0.00	1	4.55	0	0.00	12	54.55	8	36.35	1	4.55	22	100,00
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	0.00	2	9.09	1	4.55	12	54.55	7	31.81	0	0.00	22	100,00
13	Realmente no me importa lo que les ocurre a algunos de los escolares a los que tengo a mi cargo.	1	4.55	0	0.00	0	0.00	11	50.00	8	36.36	2	9.09	22	100,00
14	Yo siento que los compañeros de trabajo me inculpan de algunos de sus problemas.	2	9.09	1	4.55	5	22.72	8	36.37	6	27.27	0	0.00	22	100,00

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

**Gráfico 8.** Distribución porcentual de la valoración asignada en los indicadores apatía, falta de asertividad, aptitud negativa, bloqueo mental y baja autoestima que conforman la dimensión Despersonalización.



Se inicia el presente análisis relacionado con la dimensión despersonalización, por medio del indicador apatía, ítem 10, en el cual los docentes de Educación Especial encuestados manifestaron en un 54,54% estar en desacuerdo que tratan a los escolares de manera incorrecta, apática, el 45,45% manifestó estar muy en desacuerdo. En igual importancia, la dimensión se estudia a través del indicador falta de asertividad ítem 11, en el cual el 54,55% de los docentes expresan estar en desacuerdo que tienen un comportamiento más insensible con la gente desde que hacen este tipo de trabajo, el 36,35% manifiesta estar muy en desacuerdo, 4,55% responde estar de acuerdo, y el 4,55% no respondió.

Al mismo tiempo, la dimensión se analiza por medio del indicador aptitud negativa, ítem 12, los docentes de Educación Especial manifestaron en un 54,55% se encuentra en desacuerdo que el trabajo que realizan los este endureciendo emocionalmente, el 31,81% muy en desacuerdo, 9,09% está de acuerdo y el 4,55% se haya indeciso, En igual orden, la dimensión es estudiada a través del indicador bloqueo mental, ítem 13, y los docentes encuestados señalaron 50,00% estar en desacuerdo que no les importa lo que les ocurre a algunos escolares a los que tienen a su cargo, el 36,36% reseñó estar muy en desacuerdo, el 9,09% no respondió y 4,55% estar muy de acuerdo.

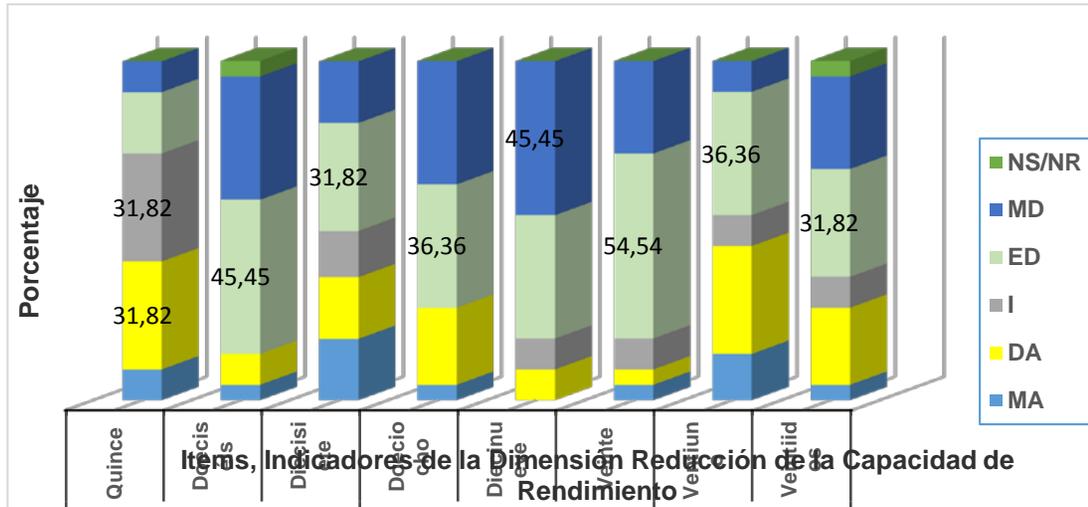
En efecto, la dimensión despersonalización, se estudia otra vez por medio del indicador baja autoestima, ítem 14, los docentes encuestados opinaron 36,37% precisa estar en desacuerdo que siente que los compañeros de trabajo los inculpan de algunos de sus problemas, el 22,72% se haya indeciso, otro 27,27% alega estar muy en desacuerdo, el 9,09% estar muy de acuerdo y el 4,55% dijo estar de acuerdo.

**Cuadro 12. Dimensión Reducción de la Capacidad de Rendimiento**

Ítems Dimensión Reducción de la Capacidad de Rendimiento		Opciones de Respuesta													
		Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Indeciso		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo		NS/NR		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15	Comprendo fácilmente como se sienten los demás.	2	9.09	7	31.82	7	31.82	4	18.18	2	9.09	0	0.00	22	100,00
16	Me cuesta afrontar los problemas que presentan los niños con necesidades educativas especiales.	1	4.55	2	9.09	0	0.00	10	45.45	8	36.36	1	4.55	22	100,00
17	A través de mi trabajo trato de incidir positivamente en la vida de los escolares.	4	18.18	4	18.18	3	13.64	7	31.82	4	18.18	0	0.00	22	100,00
18	Siento una reducción en la capacidad de rendimiento en el aula.	1	4.55	5	22.73	0	0.00	8	36.36	8	36.36	0	0.00	22	100,00
19	Se me dificulta generar un clima agradable en el trabajo..	0	0.00	2	9.09	2	9.09	8	36.36	10	45.46	0	0.00	22	100,00
20	Me siento poco entusiasmado después de trabajar con los escolares.	1	4.55	1	4.55	2	9.09	12	54.54	6	27.27	0	0.00	22	100,00
21	He realizado muchas cosas que es meritorio en este trabajo.	3	13.64	7	31.82	2	9.09	8	36.36	2	9.09	0	0.00	22	100,00
22	En mi trabajo evado los problemas emocionales con dificultad.	1	4.55	5	22.72	2	9.09	7	31.82	6	27.27	1	4.55	22	100,00

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

**Gráfico 9.** Distribución porcentual de la valoración asignada en los indicadores trato eficaz, sentimiento al fracaso y eficacia personal que conforman la dimensión Reducción de la Capacidad de Rendimiento.



En este apartado, se efectúa el análisis correspondiente a la dimensión reducción de la capacidad de rendimiento, por medio del indicador trato eficaz, ítem 15, respecto a comprendo fácilmente como se sienten los demás, se obtiene que el 31,82% señala estar de acuerdo, el 31,82% refiere estar indeciso, el 18,18% expresa estar en desacuerdo, el 9,09% dice estar muy en desacuerdo y el 9,09% de los docentes manifiesta estar muy de acuerdo. De acuerdo a los datos expuestos en el gráfico hace alusión que una parte de los docentes 31,82% comprenden fácilmente como se sienten los demás y que otra parte el 31,82% le cuesta ponerse en el lugar del otro y de asumir la tarea de tomar decisiones.

Seguidamente, el mismo indicador fue analizado a través del ítem 17 y en relación a la interrogante a través de mi trabajo trato de incidir positivamente en la vida de los escolares, el 31,82% indican estar en desacuerdo, el 18,18% refieren estar muy en desacuerdo, otro 18,18% de los docentes señalan estar muy de acuerdo, el 18,18% señala estar de acuerdo, y el 13,64% manifiestan estar indecisos, El gráfico denota que la mitad de los docentes de educación especial considera que a través de su trabajo influye positivamente en la vida de los escolares.

Desde el punto de vista de la misma dimensión, es estudiada a través del indicador sentimiento de fracaso ítem 16, en referencia a me cuesta afrontar los problemas que presentan los niños con necesidades educativas especiales, el 45,45% asienta estar en desacuerdo, el 36,36% señala estar muy en desacuerdo, el 9,09% indica estar de acuerdo, 4,55% de los docentes señalan están muy de acuerdo y el 4,55% no respondió. El mismo indicador, se estudia por medio del ítem 18, el enfoque siento una reducción en la capacidad de rendimiento en el aula, el 36,36% se muestra en desacuerdo, el 36,36% refiere estar muy en desacuerdo, el 22,73% indica

estar de acuerdo y el 4,55% de los docentes manifiesta estar muy de acuerdo.

Al igual, este indicador se analizó en el ítem 19, en relación con se me dificulta generar un clima agradable en el trabajo. Refleja que el 45,46% muestran estar muy en desacuerdo, el 36,36% manifiesta estar en desacuerdo, 9,09% de los docentes están de acuerdo y el 9,09% señalan estar indecisos. Por otra parte, la dimensión es nuevamente analizada a través del indicador eficacia personal, ítem 20, en cuanto a me siento poco entusiasmado después de trabajar con los escolares, se percibe que el 54,54% dice estar en desacuerdo, el 27,27% expresa estar muy en desacuerdo, el 9,09% se percibe indeciso, el 4,55% de los docentes registran estar muy de acuerdo y el 4,55% indica estar de acuerdo.

Este indicador se estudia nuevamente, por medio del ítem 21, y respecto a he realizado muchas cosas que es meritorio en este trabajo. Se logró obtener que el 36,36% expresa estar en desacuerdo, el 31,82% refieren estar de acuerdo, otro 13,64% de los docentes dicen estar muy de acuerdo, el 9,09% dijo estar indeciso, y el 9,09% señala estar muy en desacuerdo. Al igual, el indicador se analiza otra vez por medio del ítem 22, en cuanto a en mi trabajo evado los problemas emocionales con dificultad, describe que el 31,82% manifiesta estar en desacuerdo, el 27,27% acotan estar muy en desacuerdo, el 22,72% indica estar de acuerdo, el 9,09% se haya indeciso, otro 4,55% de los docentes especialistas alegan estar muy de acuerdo y el 4,55% no respondió.

## CAPÍTULO II

### NIVEL DE AFRONTAMIENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT PRESENTE EN LOS DOCENTES QUE ATIENDEN A LOS ESTUDIANTES CON RETARDO MENTAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL TÁRIBA

El afrontamiento, es una de las capacidades que permiten al ser humano mantener la calma para poder enfrentarse a ciertos retos o problemas que depara la vida; y así, ser competentes de lograr sus objetivos. Por tanto, el componente notable para una adaptación al evento estresante sostenido es la flexibilidad en el uso de estrategias de afrontamiento, y la capacidad de discernir entre utilizar o “no” una estrategia o de cambiarla si el resultado es ineficaz y desadaptativo.

#### Conceptualización

Diversos investigadores han convenido en que el afrontamiento es un importante moderador en los procesos de estrés, incluido el síndrome de burnout. Por su parte, Lazarus y Folkman (1986), citado por Martínez, A. (2010)<sup>63</sup> definen el afrontamiento “como esfuerzos cognitivos y comportamentales que está en constante proceso de cambio y que se desarrollan para manejar las demandas externas y/o internas específicas evaluadas como desbordantes de los recursos propios del sujeto”.

En este sentido, se puede decir que las estrategias de afrontamiento constituyen herramientas o recursos que el sujeto desarrolla para hacer

---

<sup>63</sup> MARTÍNEZ, A. (2010). *El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión*. Vivat Academia. Nº 112. Septiembre. p.27, [revista en línea], fecha de la consulta: 08 de marzo de 2016. Disponible en: [www.ucm.es/info/vivataca/números/n112/DATOSS.htm](http://www.ucm.es/info/vivataca/números/n112/DATOSS.htm)

frente a las demandas específicas, ya sea externas o internas; de ahí, que estos recursos pueden ser positivos al permitirles afrontar las demandas de forma adecuada, o negativas, y perjudicar su bienestar biopsicosocial. A este respecto, el modelo de Lazarus y Folkman describe que el afrontamiento tiene dos funciones: las dirigidas a alterar al problema objetivo y las que resultan del afrontamiento dirigido a regular la respuesta emocional.

En tal sentido, Martínez, A. (2010)<sup>64</sup> expresa que las estrategias centradas en el problema se distinguen dos grupos: 1) las referidas en el entorno: tratan de solucionar el problema definiendo el problema, buscan soluciones y estrategias para resolver el problema (resolución de problema), mediante recursos, procedimientos, etc. Y las estrategias que se refieren al sujeto: incluyen los cambios motivacionales y cognitivos, la valoración del nivel del sujeto, el desarrollo de nuevas pautas de conducta, etc.

Es decir, que el afrontamiento dirigido al problema está orientado a su modificación y al cambio de la situación hacia otra que no suponga amenaza; pues, la persona se centra en hacer frente a la situación, buscando soluciones al problema que ha provocado la disonancia cognitiva, hay una búsqueda deliberada de solución, de recomposición del equilibrio roto por la presencia del burnout. Con el mismo sentido, el afrontamiento dirigido a regular la respuesta emocional según Martínez, A, (2010)<sup>65</sup>, pretende modificar el modo de vivir la situación incluso cuando no se puede hacer nada para cambiar lo externo. Para ello, incluye procesos cognitivos que se encargan de minimizar el grado de trastorno emocional, entre los que se menciona la evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva, comparaciones de valores positivos y los acontecimientos negativos.

---

<sup>64</sup> MARTÍNEZ, A. (2010). *El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. Ibidem.*

<sup>65</sup> *Ibidem.*

En otras palabras, es la dirigida a la emoción e incluye reducir la respuesta emocional negativa a una situación estresante, que puede ser percibida como amenaza o estancamiento, o bien, como oportunidad y aprender a salir adelante. Otro aspecto que manifiesta esta autora son las estrategias de afrontamiento centrado en la emoción que no cambian el significado de la situación. Pues, tienen mayor probabilidad de aparecer cuando, según la evaluación del sujeto, no se puede cambiar las situaciones amenazantes del ambiente, y cuando el sujeto evalúa que si se puede cambiar, entonces hay mayor probabilidad que aparezcan las dirigidas al problema.

Dentro de la misma idea, varios estudiosos de la conducta y su relación con el estrés y el burnout, han realizado los siguientes aportes señalados por Burke (1971) en Martínez, A. (2010)<sup>66</sup>: identifica mediante entrevistas abiertas con personal directivo, cinco grupos de conducta de afrontamiento ante situaciones de estrés: “1) hablar con otros; 2) trabajar más duro y durante más tiempo; 3) cambiar a una actividad de tiempo libre; 4) adoptar una aproximación de solución de problemas y 5) alejarse de la situación estresante”.

Para Uraman y Cleek (1984)<sup>67</sup> clasificaron las estrategias de afrontamiento de los trabajadores como adaptativas y no adaptativas. “Las adaptativas se relacionan con planificar, organizar, priorizar tareas y conseguir apoyo de otros. Y las no adaptativas tienen relación con las variables trabajar más duro pero realizando más errores, hacer promesas poco realistas y evitar la supervisión”. Por otra parte, Cooper & cols. (1988) se plantea seis tipos de afrontamiento en el indicador del estrés

---

<sup>66</sup> MARTÍNEZ, A. (2010). *El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. Ibidem.* p. 29.

<sup>67</sup> *Ibidem*, p.29

organizacional: 1) apoyo social; 2) estrategias referidas a la tarea; 3) lógica; 4) relaciones familiares y trabajo; 5) tiempo y 6) implicación.

Dewe y Guest (1990)<sup>68</sup>, distinguen “siete tipos de estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés laboral:

Se centra en el problema: abordar o trabajar sobre el problema y el resto en las emociones: 2) intentar que el problema no se apodere de ti; 3) descarga emocional; 4) tomar medidas preventivas; 5) recuperarse y prepararse para abordar en mejores condiciones el problema; 6) utilizar los recursos familiares y 7) intentos pasivos de tolerar los efectos del estrés.

En consecuencia, en estos estudios, sus autores enfocaron las estrategias de afrontamiento desde el punto de vista individual, con énfasis en la modificación de los procesos cognitivos, de la experiencia del estrés y en el control de los efectos negativos de la situación a nivel cognitivo o comportamental.

### **Alternativas de Afrontamiento**

Existen variedad de estrategias posibles de afrontamiento que pueden ser utilizadas por las personas, el uso de una u otra lo va a establecer la naturaleza del estresor y las circunstancias en la que se produce, las cuales pueden facilitar o restringir las estrategias de acción para atenuar o incrementar los efectos del estrés. Forsythe y Compas, (1987), refiere que

Las situaciones en las que se puede hacer algo constructivo favorecen las estrategias focalizadas en la solución del problema, mientras que las situaciones en las que lo único cabe es la aceptación favorecen el uso de estrategias focalizadas en las emociones (*Apud. Vázquez, C., 2000*)<sup>69</sup>.

---

<sup>68</sup> *Ibíd*em, p.29

<sup>69</sup> VÁZQUEZ V., C., CRESPO L., M. Y RING, J. M.( 2000) *Estrategias de Afrontamiento*. En A Bulbena, G. Berríos y Fernández de Larrinoa, P. (Eds). *Medición Clínica en Psiquiatría y Psicología*. Capítulo 31.

De acuerdo a lo expresado por Vázquez, las investigaciones más recientes han puesto en relieve una gran gama de modos de afrontamiento, entre ellos la escala de modos de afrontamiento de Folkman y Lazarus (1985)<sup>70</sup>, cuyo instrumento evalúa ocho estrategias diferentes en las que menciona:

Las estrategias centradas en la solución del problema, describe la Confrontación, que no es más que los intentos de solucionar directamente el problema mediante acciones directas, agresivas o potencialmente arriesgadas. Las estrategias vinculadas a la regulación emocional, el autor describe las siguientes estrategias: La planificación, la cual consiste en pensar y desarrollar estrategias para solucionar el problema. Distanciamiento, el individuo realiza intentos de apartarse del problema, no pensar en el o evitar que le afecte. Autocontrol, Es el esfuerzo por controlar los propios sentimientos y respuestas emocionales Aceptación de responsabilidad, el sujeto reconoce el papel que se haya tenido en el origen o mantenimiento del problema. Escape-avoidance, el individuo emplea un pensamiento irreal improductivo o de estrategias como comer, beber, usar drogas o toma medicamentos.

Y la estrategia focalizada en ambas áreas descrita por el autor como: Reevaluación positiva, la cual consiste en percibir los posibles aspectos positivos que tenga o haya tenido la situación estresante. Otra categoría para enfrentar el estrés, es la definida por Morris, C. y Maisto, A., (2009)<sup>71</sup>, quienes refieren que “el estrés requiere ser afrontado sin importar su causa”. Los psicólogos distinguen dos tipos generales de enfrentar: Afrontamiento directo y el Afrontamiento defensivo.

### **Afrontamiento Directo.**

Morris, C. y Maisto, A., (2009)<sup>72</sup>, refieren que el afrontamiento directo es cualquier acción que se promueve para transformar una situación incómoda.

---

Parte IV. p 427. Barcelona: Masson, [revista en línea], fecha de la consulta: 03 de mayo de 2016. Disponible en: [www.psicologiasocial.net/grupo-accion.de.y.estrategias-de-afrontamiento/file](http://www.psicologiasocial.net/grupo-accion.de.y.estrategias-de-afrontamiento/file)

<sup>70</sup> VÁZQUEZ V., C., CRESPO L., M. Y RING, J. M. (2000). *Estrategias de Afrontamiento*. *Ibidem*, p. 427.

<sup>71</sup> MORRIS. C. y MAISTO, A. (2009). *Psicología*. Décimo tercera edición. Editorial Pearson Educación, México. p. 482

<sup>72</sup> *Ibidem*. p.482.

Y cuando la persona se siente amenazada, intenta superar la causa atacándola o escapando de ella. De acuerdo con este autor, ante el sentimiento de amenaza, frustración o conflicto, se puede hacer mención de tres alternativas de afrontamiento directo:

**Confrontación.** Se denomina confrontación al hecho de enfrentar sin rodeos un problema que demanda solución e intentar alcanzar la meta sin titubeo. El estilo de confrontación requiere de intensos esfuerzos destinados a afrontar el estrés y alcanzar los objetivos. Asimismo, incluye expresiones de enojo. Este puede ser efectivo, sobre todo si se es tratado de manera injusta, con mesura y sin estallidos.

**Negociación.** Es una de las formas más efectiva de afrontar directamente el conflicto o la frustración. A menudo la persona se da cuenta de que no es posible tener todo cuanto desea y tampoco puede esperar que los otros hagan lo que les gustaría.

**Retirada.** En algunas circunstancias, el modo más común y efectivo de afrontar el estrés consiste en retirarse. A menudo se desprecia la estrategia de afrontamiento de retirada por considerarla una forma de evadir los problemas. Sin embargo, en momentos es una respuesta positiva y realista, como cuando una persona se da cuenta de que el adversario es más poderoso, que no se puede cambiar, modificar la situación, ni llegar a un compromiso y que cualquier forma de agresión sería autodestructiva. Por lo tanto, toda forma de retirada resulta un arma de dos filos, puede ser un método efectivo de afrontamiento pero entraña riesgo.

### **Afrontamiento Defensivo.**

El afrontamiento defensivo distingue las formas en que la persona se convence de que en realidad no está amenazada o de que en verdad no

pretende algo que no puede alcanzar. Esta forma de auto engaño caracteriza los procesos psicológicos que protegen al individuo frente a las amenazas interna o externa, lo que permiten mantener situaciones de estrés fuera de la conciencia sin ser atribuidos a causas erróneas. Para (Apud. Morris, C. y Maisto, A., (2009))<sup>73</sup>, mucha gente ante la imposibilidad emocional de enfrentar situaciones muy amenazantes, recurre a protegerse instintivamente empleando los mecanismos de defensa como formas de afrontamiento.

Para estos autores, los mecanismos de defensa son técnicas de auto engaño para disminuir la ansiedad y la culpa como: la negación, represión, proyección, identificación, regresión, intelectualización, formación reactiva, desplazamiento y sublimación.

Negación. Consiste en negarse a admitir una realidad dolorosa o amenazadora. Aunque es una respuesta positiva en algunos casos, es evidente que en otros no lo es.

Represión. El mecanismo más común con que se bloquean los sentimientos y recuerdos dolorosos. La represión puede indicar que se está luchando contra los impulsos (la agresión, por ejemplo) que chocan con los valores conscientes. La negación y la represión son los mecanismos fundamentales de defensa.

Proyección. Atribuirles a otros los motivos, ideas o sentimientos reprimidos. Se atribuye a alguien los sentimientos que no se quiere reconocer como propios, situando la causa de los conflictos en el exterior.

Identificación. Adoptar las características de otra persona, para no sentirse incompetente.

Regresión. Volver a la conducta y defensas de la niñez.

Intelectualización. Reflexionar de modo abstracto sobre los problemas estresantes para desligarse de ellos.

---

<sup>73</sup> MORRIS, C. y MAISTO, A. (2009). *Psicología. Ibídem.* p.440- 441- 483

Formación Reactiva. Expresión de ideas y emociones exageradas y contrarias a las creencias o sentimientos reprimidos.

Desplazamiento. Dirigir los motivos reprimidos del objeto hacia un objeto sustituto.

Sublimación. Reencauzar los motivos y sentimientos reprimidos hacia expresiones más aceptables desde el punto de vista social.

## **Estrategias de Afrontamiento en el Docente**

La profesión docente y las actividades laborales generan algún grado de estrés, aunque el trabajo relacionado con la atención de niños, niñas y jóvenes con necesidades educativas especiales se caracteriza por algunos estresores únicos que son el resultado de una actitud de dedicación en la enseñanza y cuidado de los educandos. Omar, reseña “que Las personas enfrentan el estrés mediante respuestas cognitivas y comportamentales que mediatizan las relaciones entre la percepción del estrés y la consiguiente adaptación somática y psicológica”. (Apud. Paris, L. y Omar, A. 1995)<sup>74</sup>.

Paris, refiere que el modelo de Lazarus y Folkman (1984)<sup>75</sup>, se centra en la interacción entre las situaciones estresantes y la evaluación que el docente hace de ella. Pues, demanda que para enfrentar el estrés y dar una respuesta el docente realiza evaluaciones; ya que, ante un mismo acontecimiento los docentes reaccionan de manera diferente y ante la aparición de un determinado acontecimiento, el individuo realiza una serie de valoraciones sobre el mismo.

---

<sup>74</sup> PARIS, L. y OMAR, A. (1995). *Estrategias de Afrontamiento del Estrés como Potenciadores de Bienestar*. Psicología y Salud. Vol. 19. Núm. 2. p.167-175. julio-diciembre. 2009. Argentina. [revista en línea], fecha de la consulta: 20 de abril de 2015. Disponible en: [www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-19-2/19-2/Laura-Paris](http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-19-2/19-2/Laura-Paris)

<sup>75</sup> VÁZQUEZ V., C., CRESPO L., M. Y RING, J. M. (2000). *Estrategias de Afrontamiento*. *Ibidem*.

Primeramente existe una valoración primaria, el docente analiza si el hecho es positivo o no y, además de apreciar las consecuencias presentes y futuras del mismo. Posteriormente, el docente realiza una valoración secundaria en la que el objeto de análisis son las capacidades desde el organismo para afrontarlos y serán los que con más posibilidad susciten reacciones de estrés. Por consiguiente, ambas estrategias se influyen mutuamente y pueden potenciarse o inferir entre sí.

Cuando el docente presenta un desequilibrio entre la herramienta de afrontamiento que utiliza entre las demandas y las capacidades para enfrentar dichas demandas presenta entonces lo que se denomina estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que surge como resultado de un proceso continuo. De modo que, el afrontamiento es entendido como el esfuerzo cognitivo y conductual que tiende a operar para el manejo del estrés y disminuir las tensiones causadas por situaciones adversas, tanto internas como externas

Folkman y Lazarus (1988), refiere que, junto al proceso de apreciación, el afrontamiento es decisivo para que el estrés se desarrolle o desaparezca. (Apud. Morán, C., 2005)<sup>76</sup>. Dentro de esta perspectiva, el estudio realizado por Morán, en cinco centros de atención a personas con discapacidad grave de la provincia de León, en la que participaron 105 trabajadores a quienes se midió el burnout con el Inventario de Maslach (MBI). Se obtuvieron también medidas de los cinco grandes factores de la personalidad con el inventario NEO de cinco y, factores (NEO-FFI) y siete modos de afrontamiento con el cuestionario Modos de Afrontamiento (WOC).

---

<sup>76</sup> MORAN, C. (2005). *Personalidad, Afrontamiento y Burnout en Profesionales da Atención a Personas con Discapacidad Intelectual*. Revista Siglo Cero: española sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 36 (1). Núm. 213. p. 30-39 Universidad de León. p. 31. España, [revista en línea], fecha de la consulta: 20 de abril de 2015. Disponible en: [www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc\\_download/207-htm](http://www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc_download/207-htm)

Los análisis de regresión mostraron que aproximadamente un tercio de la varianza del burnout resulta explicada por la personalidad, así como también la influencia que las estrategias de afrontamiento tienen en el síndrome de burnout. Este estudio se consideró debido a que dicha investigación se fundamenta en querer saber que modos de afrontamiento utilizan los profesionales con mayor resistencia a padecer el síndrome de burnout, el cual se desarrolló en el área de retardo mental siendo esta la modalidad donde se realiza el presente trabajo.

Por su parte, el estudio realizado por Valadez, A. Bravo, M., Vaquero, J. (2011)<sup>77</sup>, con el objetivo de identificar el tipo de estrategia de afrontamiento empleada con mayor frecuencia por los docentes de educación superior. La muestra se conformó de 418 profesores universitarios, varones y mujeres elegidos a través de un muestreo no probabilístico por cuotas de los cuales 252 eran profesores de la facultad de estudios superiores Iztacala y 166 eran profesores de la universidad del Valle de México, Campus Lomas Verdes. Se empleó el cuestionario de modos de afrontamiento (adaptado de Lazarus y Folkman, (1986))<sup>78</sup>, con 50 afirmaciones agrupadas en ocho estrategias de afrontamiento: confrontación, distanciamiento, autocontrol, búsqueda de apoyo social, aceptación de la responsabilidad, huida–evitación, planificación y reevaluación positiva. Los resultados mostraron que en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FESI) las estrategias que se utilizaron más frecuentemente fueron: confrontar, buscar apoyo social y planificar.

En los profesores de la Universidad del Valle de México (UVM) las estrategias de afrontamiento utilizadas frecuentemente son: buscar apoyo social, planificar y reevaluarse positivamente. En ambas situaciones se

---

<sup>77</sup> VALADEZ, A., BRAVO M. y VAQUERO, J. (2011). *Estrategias de Afrontamiento Empleadas por Docentes Universitarios*. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Vol. 14. N°1. p. 65-66, [revista en línea], fecha de la consulta: 30 de mayo de 2016. Disponible en: [www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/download/24794/23323](http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/download/24794/23323)

<sup>78</sup> *Ibidem*, p.65-66.

emplean prácticamente con la misma frecuencia las diversas estrategias de afrontamiento en los docentes. Al correlacionar las diversas estrategias de acuerdo con el nivel de escolaridad, se encontró que aquellos que tienen el grado de doctor presentan con mayor frecuencia estrategias de autocontrol y reevaluación positiva, en comparación con los docentes que solo cuentan con licenciatura.

Por consiguiente, los docentes con alguna enfermedad crónica emplean más las estrategias de huida-avoidancia, en comparación con los docentes que no padecen ninguna enfermedad. Los profesores utilizan estrategias de afrontamiento que facilitan la interacción con los demás así como la resolución eficaz de problemas relacionados con la actividad docente.

En este caso el estudio refiere que los profesionales con mayor actitud proactiva cuentan con mayores recursos para afrontar el burnout. Por lo tanto, el objetivo de este trabajo es determinar el nivel de afrontamiento del síndrome de burnout presente en los docentes que atiende niños(as) con retardo mental en el Instituto de Educación Especial Táriba. Lo anterior conduce a conocer las estrategias que usa el docente para enfrentar el burnout ya que como se sabe cuándo el afrontamiento en las reacciones humanas es inadecuado se puede asociar a sentimientos de insatisfacción, desmotivación e incluso de hostilidad encubierta, de ello se deriva la necesidad de determinar las estrategias que podrían inhibir al docente de tener una participación saludable, adecuada y a la vez motivadora en los ambientes educativos. En el análisis e interpretación de los resultados permitió orientar la interpretación de los y el análisis estadístico de los mismos. Referidos a los estilos de afrontamiento que suele emplear los profesionales de la docencia.

Se presenta a continuación la variable Estrategias de Afrontamiento desglosada en la dimensión afrontamiento directo, indicadores:

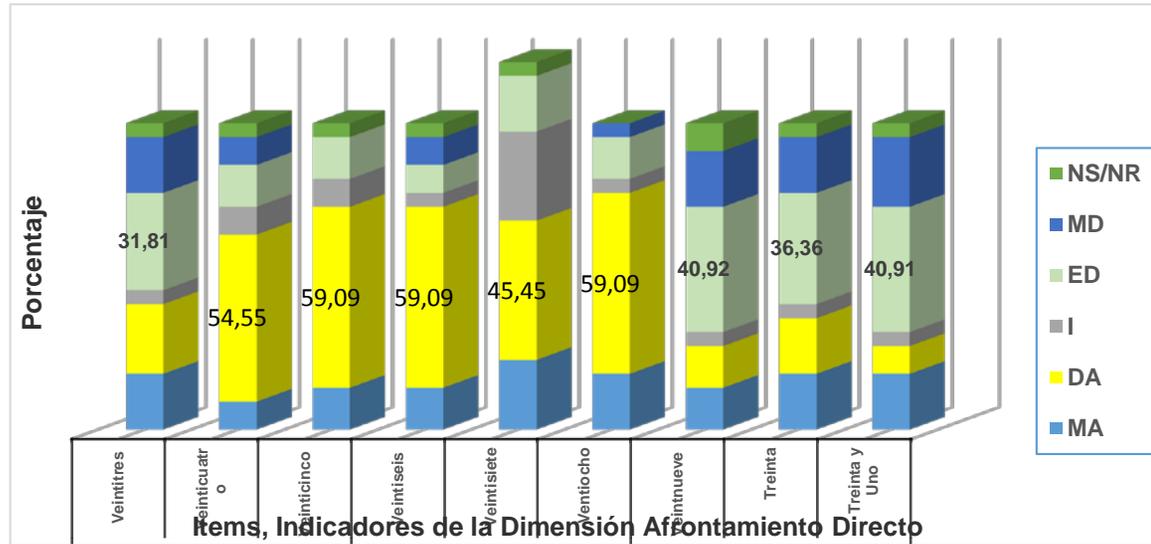
Confrontación, Negociación y Retirada, dimensión afrontamiento defensiva, indicadores: Negación, Represión y Proyección, metodológicamente en este apartado se incluyen los resultados de los instrumentos aplicados a 22 docentes de Educación Especial, en forma de gráficos y cuadros de frecuencia absoluta y relativa, acompañados de un análisis interpretativo de los mismos.

**Cuadro 13.** Dimensión Afrontamiento Directo

Ítems Dimensión Afrontamiento Directo		Opciones de Respuesta													
		Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Indeciso		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo		NS/NR		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema.	4	18.18	5	22.73	1	4.55	7	31.81	4	18.18	1	4.55	22	100,00
24	Hablo con las personas implicadas para encontrar una solución al problema.	2	9.09	12	54.55	2	9.09	3	13.63	2	9.09	1	4.55	22	100,00
25	Trato de analizar las causas del problema para poder confrontarlo.	3	13.63	13	59.09	2	9.09	3	13.64	0	0.00	1	4.55	22	100,00
26	Encaro sin rodeos las situaciones amenazantes.	3	13.63	13	59.09	1	4.55	2	9.09	2	9.09	1	4.55	22	100,00
27	Llego a acuerdos conversando con los padres y representantes de los escolares.	5	22.73	10	45.45	2	29.09	4	18.18	0	0.00	1	4.55	22	100,00
28	En situaciones de conflicto busco acuerdos que satisfagan todos los intereses para solucionar los problemas.	4	18.18	13	59.09	1	4.55	3	13.63	1	4.55	0	0.00	22	100,00
29	Me alejo de la gente cuando estoy triste.	3	13.63	3	13.63	1	4.55	9	40.92	4	18.18	2	9.09	22	100,00
30	Me alejo de la gente cuando estoy enfadado.	4	18.18	4	18.18	1	4.55	8	36.36	4	18.18	1	4.55	22	100,00
31	Me aíso de las personas cuando estoy estresado.	4	18.18	2	9.09	1	4.55	9	40.91	5	22.72	1	4.55	22	100,00

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

**Gráfico 10.** Distribución porcentual de la valoración asignada en los indicadores confrontación, negociación y retirada que conforman la dimensión Afrontamiento Directo.



En este apartado, se inicia el análisis de la variable estrategias de afrontamiento, dimensión afrontamiento directo, por medio del indicador confrontación, ítem 23, en cuanto al interrogante pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema, se aprecia que el 31,81% reportan estar en desacuerdo, otro 22,73% dicen estar de acuerdo, el 18,18% de los docentes manifiesta estar muy de acuerdo, el 18,18% indican estar muy en desacuerdo, el 4,55% indican estar indeciso y el 4,55% no respondió.

Al igual el indicado se estudia nuevamente por medio del ítem 24, en relación con el enunciado hablo con las personas implicadas para encontrar una solución al problema, refleja que el 54,55% refieren estar de acuerdo, 13,63% manifiestan estar en desacuerdo, 9,09% de los docentes de la modalidad de educación especial dicen estar muy de acuerdo, el 9,09% señalan estar indeciso, el 9,09% expresan estar muy en desacuerdo y el 4,55% no respondió.

A su vez, el indicador se analiza a través del ítem 25 y se obtiene en relación con la suposición trato de analizar las causas del problema para poder confrontarlos, apunta que el 59,09% indican estar de acuerdo, el 13,64% refieren estar en desacuerdo, 13,63% de los docentes consideran estar muy de acuerdo, el 9,09% opinan estar indeciso y el 4,55% no respondió.

Seguidamente, en cuanto al indicador negociación el mismo se estudia a través del ítem 26, en asociación con el enunciando encaro sin rodeos las situaciones amenazantes, describe que el 59,09% expresa estar de acuerdo, el 13,63% de los docentes manifiestan estar muy de acuerdo, el 9,09% refiere estar en desacuerdo, el 9,09% señala estar muy en desacuerdo y el 4,55% indica estar indeciso y el 4,55% no respondió.

En el mismo orden de ideas, el indicador es estudiado por medio del ítem 27, respecto al interrogante llego a acuerdos conversando con los padres y representantes de los escolares, denota que el 45,45% refieren estar de acuerdo, el 22,73% indican estar muy de acuerdo, el 18,18% indican estar en desacuerdo, el 29,09% reflejan estar indeciso y el 4,55% no respondió. Asimismo, el indicador se analizó por medio del ítem 28, en cuanto a en situación de conflicto busco acuerdos que satisfaga todos los intereses para solucionar problemas, describe que el 59,09% señala estar de acuerdo, el 18,18% de los docentes de la modalidad de educación especial indica estar muy de acuerdo, el 13,63% manifiesta estar en desacuerdo, el 4,55% expresa estar indeciso y el 4,55% dice estar muy en desacuerdo.

En igual orden de importancia, la dimensión se analiza nuevamente en el indicador retirada, ítem 29, respecto a me alejo de la gente cuando estoy triste, refleja que un 40,92% manifiesta estar en desacuerdo, el 18,18% revela estar muy en desacuerdo, 13,63% de los docentes expresan estar de muy de acuerdo, el 13,63% indica estar de acuerdo, el 9,09% no respondió y el 4,55% se encuentra indeciso. También, el indicador es tratado por medio del ítem 30, el cual atañe me alejo de la gente cuando estoy enfadado, describe que el 36,36% indica estar en desacuerdo, el 18,18% de los docentes están muy de acuerdo, el 18,18% señalan estar de acuerdo, el 18,18% manifiesta estar muy en desacuerdo, el 4,55% se haya indeciso y el 4,55% no respondió.

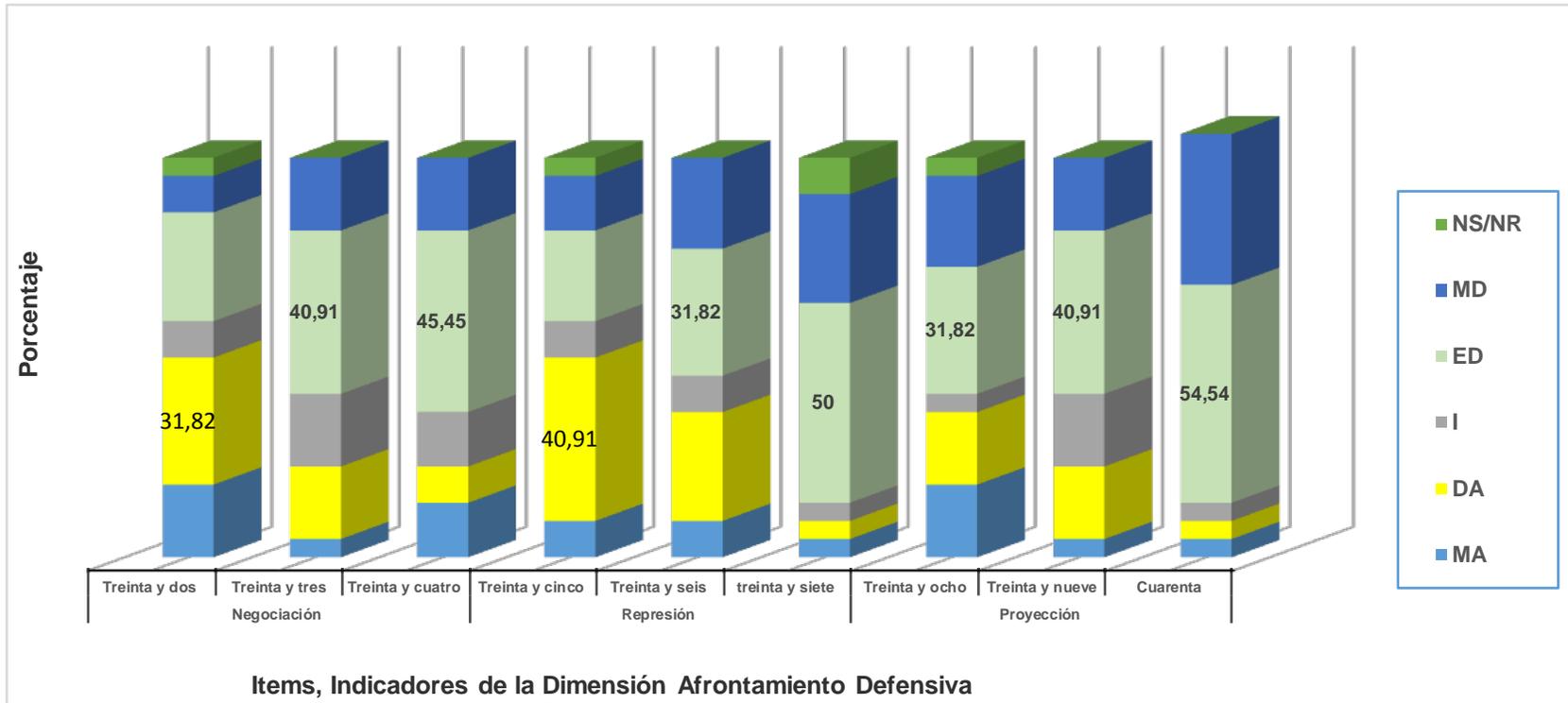
Por último, a través del ítem 31 se estudia el indicador retirada y respecto al enunciado me aísló de las personas cuando estoy estresado, se demuestra que el 40,91% manifiesta estar en desacuerdo, el 22,72% refiere estar muy en desacuerdo, el 18,18% de los docentes dicen estar muy de acuerdo, el 9,09% señalan estar de acuerdo, el 4,55% indica estar indeciso y el 4,55% no respondió.

**Cuadro 14. Dimensión Afrontamiento Defensiva**

Ítems Dimensión Afrontamiento Defensiva		Opciones de Respuesta													
		Muy de Acuerdo		De Acuerdo		Indeciso		En Desacuerdo		Muy en Desacuerdo		NS/NR		TOTAL	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
32	Trato de comportarme como si nada hubiese pasado.	4	18.18	7	31.82	2	9.09	6	27.27	2	9.09	1	4.55	22	100,00
33	No tengo miedo a nada,	1	4.55	4	18.18	4	18.18	9	40.91	4	18.18	0	0.00	22	100,00
34	Me alejo de los problemas temporalmente tomando vacaciones, descanso.	3	13.64	2	9.09	3	13.64	10	45.45	4	18.18	0	0.00	22	100,00
35	Me controlo para no convertirlo todo en una competencia.	2	9.09	9	40.91	2	9.09	5	22.73	3	13.63	1	4.55	22	100,00
36	Soy muy tímido para defender mis derechos ante las personas.	2	9.09	6	27.27	2	9.09	7	31.82	5	22.73	0	0.00	22	100,00
37	Soy muy indeciso para acercarme a las personas.	1	4.55	1	4.55	1	4.55	11	50.00	6	27.26	2	9.09	22	100,00
38	Utilizó el refrán “ver la paja en el ojo ajeno y no ver la viga en el propio.	4	18.18	4	18.18	1	4.55	7	31.82	5	22.72	1	4.55	22	100,00
39	Tiendo a ponerme en guardia con las personas que resulta ser luego, más amistosa de lo que yo esperaba.	1	4.55	4	18.18	4	18.18	9	40.91	4	18.18	0	0.00	22	100,00
40	Siempre me tratan injustamente.	1	4.55	1	4.55	1	4.55	12	54.54	7	37.81	0	0.00	22	100,00

Fuente: Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

**Gráfico 11.** Distribución porcentual de la valoración asignada en los indicadores negociación, represión y proyección que conforman la dimensión Afrontamiento Defensivo.



Respecto a este apartado, se estudia la dimensión afrontamiento defensiva y se analiza por medio del indicador negación, ítem 32, en relación al interrogante trato de comportarme como si nada hubiera pasado, describe que el 31,82% refiere estar de acuerdo, el 27,27% manifiesta estar en desacuerdo, el 18,18% de los docentes expresan estar muy de acuerdo, el 9,09% dicen estar indecisos, el 9,09% indican estar muy en desacuerdo y el 4,55% no respondió. Igualmente, el indicador se analiza por medio del ítem 33, referente al enunciando no tengo miedo a nada, muestra que el 40,91% señalan estar en desacuerdo, el 18,18% refieren estar de acuerdo, el 18,18% indican estar indecisos, y el 18,18% están muy en desacuerdo y el 4,55% de los docentes están muy de acuerdo.

A su vez, se realiza nuevamente un estudio del indicador negación a través del ítem 34, en referencia a me alejo de los problemas temporalmente tomando vacaciones, descanso, demuestra que el 45,45% señalan estar en desacuerdo, el 18,18% expresan estar muy en desacuerdo, el 13,64% de los docentes de educación especial indican estar muy de acuerdo, el 13,64% manifiestan estar indecisos y el 9,09% dice estar de acuerdo.

Por otra parte, se realiza un análisis de la dimensión a través del indicador represión, ítem 35 en cuanto a me controlo para no convertirlo todo en una competencia, proyecta que el 40,91% manifiestan estar de acuerdo, el 22,73% expresan estar en desacuerdo, el 13,63% se muestran muy en desacuerdo, el 9,09% de los docentes de la modalidad de educación especial refieren estar muy de acuerdo, el 9,09% se hayan indecisos y el 4,55% no respondió. Al mismo tiempo, el indicador se revisó nuevamente en el ítem 36, en función del supuesto soy muy tímido para defender mis derechos ante las personas, esboza que el 31,82% indica estar en desacuerdo y el 22,73% expresa estar muy en desacuerdo, el 27,27%

manifiesta estar de acuerdo, el 9,09% de los docentes de educación especial considera estar muy de acuerdo y el restante 9,09% se hayan indecisos.

Igualmente, se realiza un estudio del indicador represión por medio del ítem 37, y se obtiene en referencia al supuesto soy muy indeciso para acercarme a las personas, denota que el 50,00% considera estar en desacuerdo, el 27,26% dicen estar muy en desacuerdo, el 9,09% no respondió, el 4,55% de los docentes expresan estar muy de acuerdo, el 4,55% señalan estar de acuerdo y el restante el 4,55% señala estar indecisos. En igual orden de importancia, la dimensión se analiza otra vez por medio del indicador proyección ítem 38, a través de la suposición utilizo el refrán “ver la paja en el ojo ajeno y no ver la viga en el propio”, puntualiza que el 31,82% manifiesta estar en desacuerdo, el 22,72% señala estar muy en desacuerdo, el 18,18% de los docentes indican estar muy de acuerdo, el 18,18% expresa estar de acuerdo, el 4,55% se haya indeciso y el restante 4,55% no respondió.

A su vez, se estudia el indicador a través del ítem 39, en cuanto a tiendo a ponerme en guardia con las personas que resulta ser luego, mas amistosa de lo que yo esperaba, revela que el 40,91% manifiesta estar en desacuerdo, el 18,18% se haya indeciso, el 18,18% expresa estar muy en desacuerdo, el 18,18% refiere estar de acuerdo y el 4,55% de los docentes dicen estar muy de acuerdo. Por último, este indicador se razonó por medio del ítem 40, en función de siempre me tratan injustamente, demuestra que el 54,54% manifiesta estar en desacuerdo, el 37,81% enuncia estar muy en desacuerdo, 4,55% de los docentes revelan estar muy de acuerdo, el 4,55% indica estar de acuerdo y el restante 4,55% refiere encontrarse indeciso.

## Resultados

Los resultados de esta investigación se plasman en las siguientes líneas siguiendo el orden establecido por las dimensiones e indicadores del plano de variables.

**Cuadro 15.** Valoraciones usadas para identificar el Síndrome de Burnout

DIMENSIONES	Mide el Nivel del Síndrome de Burnout de acuerdo con cada dimensión		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Desgaste emocional	≤ 15	Entre 16 y ≤ 30	> 30
Despersonalización	≤ 08	Entre 09 y ≤ 17	> 17
Reducción de la capacidad de rendimiento	≤ 13	Entre 14 y ≤ 26	> 26
Afrontamiento Directo	≤ 15	Entre 16 y ≤ 30	> 30
Afrontamiento Defensivo	≤ 15	Entre 16 y ≤ 30	> 30

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

Las puntuaciones obtenidas en el cuestionario de Maslach Burnout Inventory-MBI, aplicado al universo de 22 docentes de educación especial fueron calificadas en la siguiente escala.

**Cuadro 16.** Escala percentiles de referencia

ESCALA	PERCENTILES DE REFERENCIA
Bajo	≤ 33%
Medio	34% - 66%
Alto	> 66%

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

A continuación se presentan los valores normativos de referencia de acuerdo a la escala de percentiles para la evaluación del Síndrome de Burnout en cada sujeto.

**Cuadro 17.** Datos normativos para la corrección de las puntuaciones de las escalas de burnout (N= 22)

DIMENSIONES	Mide el Nivel del Síndrome de Burnout de acuerdo con cada dimensión		
	BAJO	MEDIO	ALTO
Desgaste Emocional	≤ 1,58	> 1,58 y ≤ 2,5	> 2,5
Despersonalización	≤ 1,46	> 1,46 y ≤ 1,94	> 1,94
Reducción de la Capacidad de Rendimiento	≤ 2,07	> 2,07 y ≤ 2,66	> 2,66
Afrontamiento Directo	≤ 2,84	> 2,84 y ≤ 3,59	> 3,59
Afrontamiento Defensivo	≤ 2,25	> 2,25 y ≤ 2,84	> 2,84

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

Dichas puntuaciones parten de trabajar con las medias aritméticas por cada dimensión y sujeto, la cuales se obtuvieron a partir de la sumatoria de los puntajes arrojados en cada ítems dividiéndolo entre el número de ítems que compone cada dimensión. Esta operación, se repite por cada una de las escalas y para cada uno de los sujetos a quienes se les ha administrado el instrumento de medida. Cabe destacar, que posteriormente se trabajó por cada dimensión tablas de frecuencia y luego por interpolación lineal para hallar los valores que corresponden a la escala de percentiles, en la que se usó la siguiente formula.

## **Fórmula de Interpolación lineal**

$$y = y_0 + \frac{(x - x_0)}{(x_1 - x_0)} * (y_1 - y_0)$$

De acuerdo a los resultados logrados durante la investigación se pudo dilucidar que en cuanto a los datos demográficos, el mayor número de docentes que laboran en el I.E.E. Táriba son mujeres (16), cuyas edades están comprendidas entre 30 y 40 años de edad. En cuanto al estado civil prevalece la soltería. Del total de docentes se logró conocer que la mayoría cuenta con un título de Técnico Superior Universitario, con un tiempo de años de servicio en la docencia de 5 a 10 años y un tiempo de permanencia en la institución que oscila entre dos años (cuatro docentes) y seis años (cuatro docentes) de estabilidad en la institución.

Por consiguiente, de la resulta obtenida se deduce que del total de la población evaluada, la prevalencia de elementos del síndrome de Burnout fue del 55%, mientras que por dimensiones; el desgaste emocional mostro una prevalencia “Alta” del 36% (8 docentes), en cuanto a la Despersonalización esta representó una prevalencia “Alta” de 50% (11 docentes), y en la Reducción de la Capacidad de Rendimiento una prevalencia “media” que representa el 41% (9 docente). Y en cuanto al nivel de afrontamiento directo reflejó una prevalencia “alta” de 41% y afrontamiento defensivo una prevalencia alta del 36 %.

En consecuencia, del total de docentes que presentaron características del síndrome de burnout 55%, tenemos que, se encuentra con mayor relevancia la despersonalización con un 83 % (10) docentes seguido de desgaste emocional con un 50% (6 docentes) y reducción de la capacidad de rendimiento con un 50% (6 docentes). En cuanto al nivel de afrontamiento,

se encontró que el 58% de los docentes emplean el afrontamiento directo y el 50% el afrontamiento defensivo.

Estos datos indican que dentro de la presencia de elementos del Síndrome de Burnout, los docentes con mayor despersonalización carecen de la habilidad necesaria para el desempeño de la tarea, escasa autonomía, relacionadas con actitudes distantes hacia las personas con y para los que se trabaja. El clima organizacional y el inadecuado comportamiento de los escolares se relacionan con la despersonalización. Por lo tanto, se infiere que la ineficacia laboral sea el resultado del agotamiento emocional y de la despersonalización; pues, surge ante la falta de recurso psicológico y emocional del docente para afrontar los desafíos que el medio ofrece.

En referencia a la resulta vinculada con el nivel de afrontamiento, los docentes bajo estudio emplean estrategias de afrontamiento directo centradas en la negociación, la confrontación donde el docente intenta solucionar mediante acciones directas, agresivas y la retirada. También emplean las estrategias de afrontamiento defensivo, descritas por Morris y Maiston, como mecanismos de defensa a fin de disminuir la ansiedad y la culpa, estas estrategias: la negación, represión y proyección están vinculadas con la despersonalización.

**Cuadro 18.** Medias por dimensión y sujeto

SUJETO	Desgaste Emocional-	DIMENSIÓN			
		Despersonalización	Reducción de la Capacidad de Rendimiento	Afrontamiento-Directo	Afrontamiento-Defensivo
1	2,2	2,6	2,4	4,0	2,4
2	2,1	2,0	2,6	3,1	2,0
3	2,1	2,0	2,8	3,3	1,8
4	2,6	1,6	2,8	4,2	2,8
5	2,2	2,0	2,4	3,9	2,7
6	2,1	2,2	2,3	2,8	2,8
7	2,7	2,0	2,1	3,7	3,0
8	1,3	1,0	2,0	2,7	1,9
9	1,0	1,0	1,4	1,7	1,3
10	1,0	1,0	1,1	1,8	1,3
11	2,8	1,4	2,1	3,0	2,9
12	1,7	2,6	2,3	3,2	3,0
13	1,6	1,6	2,0	1,7	1,3
14	1,6	1,6	2,1	4,3	3,3
15	3,6	2,4	3,5	3,3	3,1
16	3,0	1,6	2,1	3,2	2,8
17	3,1	2,8	3,1	3,8	3,0
18	1,4	1,0	3,0	2,1	2,3
19	2,4	1,0	2,0	0,8	2,8
20	1,0	1,8	2,9	3,8	2,2
21	2,7	2,0	3,1	3,7	3,2
22	2,8	2,4	3,1	4,4	3,0
Promedio	2,13	1,80	2,41	3,11	2,50
Desv. Típica	0,72	0,56	0,57	0,96	0,62

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

**Cuadro 19.** Frecuencia para la dimensión 1

<b>VALORES DE MEDIAS</b>	<b>FRECUENCIA (FI)</b>	<b>FRECUENCIA ACUMULADA (FA)</b>	<b>(%)</b>
1,00	0,13636364	0,1363636	13,64
1,33	0,04545455	0,1818182	18,18
1,44	0,04545455	0,2272727	22,73
1,56	0,09090909	0,3181818	31,82
1,67	0,04545455	0,3636364	36,36
2,11	0,13636364	0,5000000	50,00
2,22	0,09090909	0,5909091	59,09
2,44	0,04545455	0,6363636	63,64
2,56	0,04545455	0,6818182	68,18
2,67	0,09090909	0,7727273	77,27
2,78	0,09090909	0,8636364	86,36
3,00	0,04545455	0,9090909	90,91
3,11	0,04545455	0,9545455	95,45
3,56	0,04545455	1,0000000	100,00

**Fuente:** Quintero, V. Cuestionario aplicado (2016).

# **CAPÍTULO III**

## **LINEAMIENTOS DE ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA EDUCATIVA DIRIGIDO A LOS DOCENTES QUE ATIENDEN A LOS ESTUDIANTES CON RETARDO MENTAL EN EL INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL TÁRIBA PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

### **Introducción**

La promoción de los lineamientos de Orientación desarrollados en la propuesta de Orientación Psicológica Educativa, se cimienta en el modelo de intervención por programas porque es una forma de prevenir los problemas que la escuela plantea, en una estrategia dirigida a mejorar la calidad de vida de los docentes de educación especial. La intervención orientadora de ayuda a las personas no tiene límite de espacio ni de tiempo. Pues, es un proceso que se desarrolla dentro y junto al proceso educativo, profesional y vital del sujeto y no como intervención aislada, cuya finalidad común es el desarrollo personal, social y profesional de la persona en su contexto ya que la función de ayuda encomienda la consecución de la adaptación para prevenir desigualdades y adoptar medidas correctivas.

Por consiguiente, el programa "DECIDO NO TENER BURNOUT", está dirigido a la prevención del Síndrome de Burnout, el cual consiste en la transmisión de un conjunto de estrategias dirigidas a los Docentes de la Modalidad de Educación Especial, área de Retardo Mental, en el Instituto de Educación Especial Táriba, que presentan características del síndrome de burnout como: despersonalización, desgaste emocional, reducción de la capacidad de rendimiento, afectando en el nivel cognitivo - conductual y en

la forma de afrontamiento, lastimando en la integridad física y mental del docente.

## Preámbulo

La orientación se enfoca en estudiar las características de las relaciones del ser humano con el trabajo, los estudios y otras actividades, la cual se puede definir como el conjunto de métodos y técnicas para estudiar las capacidades, valores y motivaciones del individuo. Bisquerra y Álvarez, definen la orientación como un "Proceso de ayuda continuo y sistemático, dirigido a todas las personas, en todos sus aspectos, con objeto de potenciar el desarrollo humano a lo largo de toda la vida y de la personalidad integral". (*Apud.* Porras, A. 2009))<sup>79</sup>

En otras palabras, la orientación es un proceso que ayuda a prevenir posibles dificultades y ofrece asistencia a la persona desde el punto de vista personal, académico y vocacional. De ahí, la importancia de la orientación preventiva. Pues, como función de apoyo se haya encaminada a la consecución de la adaptación para prevenir desigualdades y adoptar medidas correctivas según sea el caso y como función educativa y evaluativa está dirigida a trabajar estrategias que les permita la resolución de problemas, el desarrollo de potencialidades y habilidades en los docentes.

Por tanto, la orientación es un pilar fundamental en el sistema educativo, ya que contribuye ajustar el currículo a la realidad del centro educativo de acuerdo a las características de la población escolar, docente y su contexto. Para ello, la orientación se fundamenta en unos principios cuyos elementos permiten su aplicación a todos los aspectos del desarrollo del ser humano, estimulando el descubrimiento y desarrollo de sí mismo a través del trabajo cooperativo. Este principio presenta varios niveles:

---

<sup>79</sup> PORRAS, A., MADRIGAL, A. REDONDO, S. (2009). *Orientación Educativa: Fundamentos Teóricos, Modelos Institucionales y Nuevas Perspectiva*. CIDE. España. 2da edición. p. 33.

La prevención primaria. Implica el trabajo con familia, comunidad y escuela. Es la de mayor utilidad ya que implica cambios en métodos de trabajo dirigido a grupos, considera el contexto y la implicación del sujeto como suposición del cambio, modelo de programas, elimina circunstancias y modifica condiciones ambientales, mayor fortaleza emocional y competencias para superar el riesgo.

La prevención secundaria. Se trabaja con sujetos afectados, bajo rendimiento, problemas de conducta emocionales, adaptación y modelos de programa (con matriz clínico en determinado momento).

La prevención terciaria. Reduce problemas ya existentes, de cierta gravedad interviene en problemas conductuales llevados por especialistas y para algunos autores es un modelo terapéutico.

Por consiguiente el principio de desarrollo. Involucra una orientación que abarque todos los aspectos del desarrollo del ciclo vital como agente activador y facilitador del desarrollo de las capacidades y habilidades de las personas. Y, en el principio de intervención social. La actividad orientadora está dirigida a modificar aspectos relacionados con el contexto, y a su vez tratara de ayudar a la persona a concienciar sobre los obstáculos que se le pueden presentar en el logro de sus objetivos personales y así afrontar el cambio necesario.

En consecuencia, esta propuesta está orientada en las estrategias de prevención que corresponden a la prevención primaria y a la prevención secundaria; pues, engloba las diversas técnicas de intervención, estrategias individuales: en las que se mencionan las técnicas fisiológicas, conductuales, cognitivas y estrategias de intervención social, lo que conlleva a la intervención integral que actué en las dimensiones individual, social y organizacional.

Dentro de este orden de ideas, el Programa de Orientación Psicológica Educativa “Decido no tener Burnout” conducente a la prevención del Síndrome de Burnout promueve estrategias que incorporan intervenciones de tipo cognitivo y conductuales, que se sustenta en el área de Atención de la Orientación para la Prevención y el Desarrollo. Según Juan González (2003), refiere que la prevención se ocupa de actuar para que el problema no aparezca. Por lo tanto, la orientación se fundamenta en el desarrollo de programas diseñados con el propósito de acrecentar la salud de los docentes y evitar el desarrollo de problemas.

Es por ello, que la propuesta sobre diseñar lineamientos de orientación psicológica educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en el Docente de Educación Especial del Instituto de Educación Especial “Táriba”, Táriba Estado Táchira, asume el esquema de un programa de intervención psicopedagógica desde el ideal cognitivo conductual que tiene como objetivo principal proveer a los docentes con estrategias de afrontamiento que les permita mejorar su salud, calidad de vida laboral y comodidad personal.

Como hemos visto, en la fundamentación teórica el síndrome de burnout lleva asociado un conjunto de síntomas que acarrear graves consecuencias para la salud del docente y que de acuerdo a los resultados obtenidos durante la investigación, se planteó diferentes estrategias encaminadas a intervenir en los aspectos que actúan en su aparición, y sobre todo en su mantenimiento. A este respecto, Lazarus y Folkman (1986), han divulgado el uso de estrategias coping y los esfuerzos tanto conductuales como cognitivos que realiza el individuo para dominar reducir o tolerar las

exigencias creadas por las transacciones estresantes. (*Apud.* Guerrero, Rubio., 2005)<sup>80</sup>

En esta línea Labrador (1991,1992) y Sandín (1995), han puesto de manifiesto que la tensión se puede controlar bien sea modificando directamente la activación fisiológica inicial y su mantenimiento, o modificando el efecto que los pensamientos, las situaciones o las conductas tienen sobre ella. (*Apud.* Guerrero, Rubio (2005)<sup>81</sup>.

En este sentido, Ivancebich y Mattenson (1987) hace una clara distinción entre los entrenamientos dirigidos a la adquisición de estrategias instrumentales (solución de problemas, el entrenamiento en asertividad y el manejo eficaz del tiempo) para afrontar el estrés y aquellos encaminados a la adquisición de destrezas para el manejo de las emociones. (*Apud.* Guerrero, Rubio., 2005)<sup>82</sup>. De este modo, Los docentes pueden afrontar la situación y sus consecuencias poniendo en práctica ciertas habilidades y estrategias útiles. Por ende, constituye un planteamiento preventivo el fomentar y promover la obtención de algunas estrategias que aumente la capacidad de adaptación del docente a las fuentes del burnout.

En virtud de lo expuesto, las técnicas fisiológicas están dirigidas a reducir la actividad fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por las fuentes del burnout, entre las que se destacan, las técnicas para la relajación física, técnicas de control de la respiración y técnica de relajación mental o meditación. Asimismo, las técnicas conductuales, tienen como finalidad conseguir que los docentes dominen un conjunto de habilidades y competencias que le faciliten el afrontamiento de los problemas laborales.

---

<sup>80</sup> GUERRERO, R., (2005). *Estrategias de Prevención e Intervención del "Burnout" en el Ámbito Educativo y Salud Mental*. Vol. 28. Núm. 5. Octubre, 2005, pg. 29 Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz Distrito Federal, México.

<sup>81</sup> *Ibidem*, p. 30

<sup>82</sup> *Idem*, p.30

Entre ellas se encuentran el entrenamiento asertivo, habilidades sociales, resolución de problemas, autocontrol.

Dentro de esta perspectiva, las técnicas cognitivas Guerrero y Vicente refiere que “el abordaje cognitivo busca mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo”, entre las técnicas las más utilizadas destacan la desensibilización sistemática, la detención del pensamiento, la inoculación de estrés, la reestructuración cognitiva, el control de pensamientos irracionales, la eliminación de actitudes disfuncionales y la terapia racional emotiva. (*Apud.* Guerrero, Rubio, 2005)<sup>83</sup>.

Por lo tanto, para Guerrero y Rubio<sup>84</sup> exponen que con las estrategias de intervención social se busca romper el aislamiento y mejorar los procesos de socialización al potenciar el apoyo social a través de políticas de trabajo cooperativo. Se ha demostrado que el apoyo social amortigua los efectos perniciosos de las fuentes del estrés laboral e incrementa la capacidad del individuo para afrontarlas. Facilita las experiencias individuales de autoestima, afecto positivo y sensaciones de control que protegen al individuo de posibles trastornos y que seguramente mejoran el sistema inmunológico. Entre la técnica de gran utilidad en cuanto a dinámica de apoyo social está la de promover reuniones de grupos profesionales para romper el aislamiento laboral.

Dentro de este contexto, Guerrero y Rubio<sup>85</sup>, expresan que las estrategias de intervención organizacional se han de dirigir a la modificación

---

<sup>83</sup> GUERRERO, E. RUBIO, J. (2005). *Estrategias de Prevención e Intervención del "Burnout" En El Ámbito Educativo Salud Mental*. Vol. 28. Núm. 5. Octubre, 2005, pg. 27-33. Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz Distrito Federal, México. [Revista en línea] consultada en fecha: 23 de agosto de 2006. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58252804>

<sup>84</sup> *Ídem.* p. 31.

<sup>85</sup> *Ídem.* p. 31.

de los aspectos disfuncionales de la organización, la comunicación, formación de los profesionales, los procesos de toma de decisiones, el reparto de tareas, etc., por consiguiente, dentro de las estrategias organizacionales recomendadas habitualmente para la prevención y tratamiento del Burnout en los profesionales docentes, está la de aumentar la competencia profesional mediante la formación inicial y continúa.

Otras estrategias organizacionales propuestas por algunos autores son: Proporcionar información sobre el síndrome de burnout, su génesis y desarrollo y las estrategias para el manejo y control, adecuada planificación que evite la percepción de lo urgencia en el trabajo. Aumentar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, darles formación sobre conocimientos y destrezas para el desempeño eficaz de tareas, formarlos para la toma de decisiones, el trabajo en grupo, el desarrollo de habilidades interpersonales, son otras estrategias organizacionales.

A estos elementos, el uso de las estrategias cognitivo - conductuales permite desarrollar la prevención fundamentada en la interacción persona-medio, centrado en conductas específicas actuales y en las variables que las controlan en el momento presente; con formato grupal, cuyo objetivo es equipar a las y los docentes con estrategias de afrontamiento que les permita mejorar su salud, calidad de vida laboral y comodidad personal.

## **Objetivo General**

Brindar Orientación Psicológica Educativa a través de un programa de prevención del Síndrome de Burnout mediante la intervención cognitiva y conductual para el fortalecimiento de la salud ocupacional de los docentes que atienden a los niños(as) con condición especial del Instituto de Educación Especial Táriba.

## **Objetivos Específicos**

Proponer técnicas orientadoras y estrategias para la prevención del Síndrome de Burnout.

Fomentar la adquisición de algunas estrategias que aumente la capacidad de adaptación y afrontamiento de los docentes para la prevención del Síndrome de Burnout.

Disminuir los niveles de despersonalización, desgaste emocional y reducción de la capacidad de rendimiento provocado por situaciones de Burnout.

Aumentar el sentimiento de competencia e idoneidad profesional y la motivación en los docentes de educación especial.

Incrementar el bienestar general en los docentes de educación especial.

## **Justificación**

La presente proposición tiene su utilidad en el diseño de un programa de intervención con estrategias cognitivo - conductual, conducente a prevenir tanto el burnout, como los estilos de afrontamiento presente en los docentes de educación especial del Instituto de Educación Especial Táriba. Por lo tanto, el desarrollo de estos lineamientos de Orientación, son de gran importancia teórico práctica para la prevención del burnout, considerando las consecuencias nefastas de todas sus manifestaciones sin una mediación adecuada para los docentes que lo soporta como para la institución educativa.

Por otra parte, la propuesta reviste acontecimiento para la institución y la modalidad de educación especial. Pues, no hay estudios precedentes lo que limita el conocimiento de actividades utilizadas en un programa de intervención cognitivo y conductual el cual, está dirigido a mejorar la calidad de vida de los profesionales del área de retardo mental. Asimismo, es de impacto social, pues, consta de actividades que los docentes puedan realizar, cuya práctica les permitirá llevar su vida personal con la laboral y mejorar así su bienestar y calidad de vida.

Por consiguiente, la propuesta planteada reviste gran importancia, Pues, el Programa de Prevención "Decido no tener Burnout", Tiene relevancia absoluta no solo por el impacto en el personal afectado y el entorno, sino también por la percusión que tiene sobre el magisterio. Es por ello, que el personal institucional es apoyado con estrategias que se pueden aplicar con un programa de Orientación Psicológica Educativa y, así atender de manera oportuna a fin de reducir de forma significativa las consecuencias personales y el costo social que pueda dejar el síndrome de burnout en los docentes.

### **Procesamiento Metodológico**

El diseño del programa partió de la formulación de objetivos enmarcados a lograr unas metas relacionadas con la satisfacción de las necesidades diagnosticadas en los docentes de educación especial mediante la aplicación del instrumento de recolección de datos (cuestionario). La intencionalidad del programa está centrada en una intervención sobre el contexto que envuelve al docente de educación especial con ocasión de su toma de decisiones frente a las alternativas que ofrece en las sesiones de trabajo. Por otra parte, el desarrollo del programa "Decido no tener Burnout",

se involucra a toda la plantilla de docentes de educación especial del I.E.E. Táriba.

El programa se caracteriza por tener una inclinación hacia la prevención primaria y el de incrementar los estándares sociales de desarrollo y salud mental en los docentes. La intervención propuesta se llevará a cabo en formatos grupales. Es importante fomentar la participación activa de todos los docentes en todas las sesiones. Por otra parte, las dinámicas de grupo son una alternativa didáctica que fortalecen el desarrollo de habilidades cognitivas y sociales, las cuales se llevarán a cabo mediante la técnica de pequeños grupos de discusión, la cual consiste en que el grupo trata un tema o problema en discusión libre o informal, conducido por el orientador. Para lo que se empleara las técnicas grupales de presentación, animación, para trabajar contenido y de cierre.

Al cierre de la actividad se juntará el grupo donde se comentara cómo va el proceso, los éxitos, las mejoras y las dificultades. Por lo tanto, según Pérez, R<sup>86</sup>, Justo, el Programa “es un documento en el que se integran los objetivos educativos a lograr a través de determinados contenidos con un plan de acción a su servicio...”. De esta manera, el presente programa de Orientación “Decido no tener Burnout”, se diseñó para ser aplicado a los docentes de la modalidad de educación especial, área de Retardo Mental del Instituto de Educación Especial Táriba, el cual cuenta con una población de 22 docentes, distribuidos en seis hombres y 16 mujeres, en edades comprendidas entre 26 y 52 años de edad.

### **Descripción del Programa de Orientación**

El programa de prevención e intervención del burnout en docentes de educación especial “Decido no tener Burnout”, surge de una necesidad, de

---

<sup>86</sup> PÉREZ, R. (2006). *Evaluación de programas educativos*. España: la Muralla. Pg.180

conocer y apropiarse de recursos, estrategias de afrontamiento que le permita al docente de educación especial prevenir y controlar el burnout. Así como, mejorar las actitudes interpersonales e intrapersonales, dotando de habilidades sociales necesarias para una buena convivencia entre los miembros de la institución. En la medida del avance de la investigación y recopilación de la información valiosa permitió instituir técnicas, estrategias direccionadas a prevenir el burnout.

### **Presentación del Programa**

**Objetivo:** Motivar a los actores implicados para la difusión, orientación y asistencia en la aplicación del programa.

Se da a conocer a los actores involucrados la propuesta del programa de orientación preventiva “Decido no tener burnout”, mediante exposición en cartelera informativa de la temática que se estará abordando en las diferentes sesiones de trabajo y en la que se incluye las siguientes estrategias y dinámicas.

#### **I.- Estrategias para el Afrontamiento del Burnout.**

**Propósito:** Modificar los procesos de apreciación de la situación que favorezca las relaciones interpersonales, el apoyo social y control que los docentes creen que tienen sobre la situación estresante.

**Objetivo:** Facilitar en el docente el control voluntario de la respiración y automatizarlo para que pueda controlarse ante situaciones estresantes.

Respiración Completa: Se inicia con un ejercicio de respiración completa, cuyo fin es que en un solo movimiento se integren las tres respiraciones. Se trata de una inspiración en tres fases, y una expulsión en tres fases. En la primera fase se dirige el aire hacia la parte inferior (respiración abdominal en la segunda fase a la parte media respiración costal y finalmente a la parte alta respiración clavicular, todo ello en la misma inspiración. Y la expulsión del aire comienza vaciando la parte alta, sigue con la media, y finaliza con la parte baja. Con este ejercicio se busca proporcionar entrenamiento en el autocontrol, pues voluntariamente se dirige todo el proceso, ya que contribuye a restringir la fatiga y cuando el docente ha estado en tensiones, burnout. (Anexo E1).

**Objetivo:** Promover en los docentes, estrategias de afrontamiento del Burnout.

Proyección sobre la Relajación progresiva de Jacobson, Bernstein y Borkovec.: Enseña a relajar los músculos de manera voluntaria a fin de liberarlos de la tensión física y así experimentar la sensación de calma voluntaria. Es un ejercicio que ayuda a la persona a reducir la tensión muscular y/o mental. Permite que el docente alcance un mayor nivel de calma reduciendo los niveles de burnout. (Anexo E2).

**Objetivo:** Enseñar al docente al conocimiento del cuerpo y de los estados de tensión y relajación en los músculos. (Muscular)

Respiración diafragmática: Se enseña y ejercita la respiración diafragmática, dirigida a como respirar correctamente, la cual se consigue primero controlando la musculatura abdominal y el diafragma, solo con dilatar las paredes del abdomen con inspirar, después se deja que los músculos

que forma estas paredes, de forma pasiva y lenta, vuelva a su posición inicial. Luego, se pausa la respiración la cual se consigue colocando una pausa después de cada la expiración, y así conseguir disminuir la frecuencia respiratoria, voluntaria, consciente y provocar el bienestar a todo el cuerpo. Esta técnica permite reducir la tensión física y mental. (Anexo E3).

Relajación muscular: A nivel físico la respiración y la relajación benefician todos los aparatos del organismo. Libera las tensiones y contracturas musculares que puedan producir fatiga, evitando también el consumo excesivo de energía. (Anexo E4)

**Objetivo:** Propiciar en los docentes el conocimiento y aprendizaje de estrategias para la prevención del Burnout.

Eres un “SOLEte”: se entrega una hoja (Anexo E5) en la que la figura central es un sol riéndose. Se pide a los docentes que escriban en esa hoja todas aquellas virtudes o cosas positivas que conocen de sí mismos. Han de reflexionar sobre sus aspectos positivos, han de preguntar a sus compañeros y familiares que les digan que le ven de positivo.

Lectura del cuento: “Espacio, espacio”, de Carolina Gorrindo, en Cuentos de Verano. El cuento versa sobre una niña que desea ser mayor a toda costa. Un hada le regala un carrete de hilo dorado para que cada vez que desee ser mayor tire del hilo. Sin darse cuenta, y por sus deseos de casarse, de tener hijos, y nietos, acaba malgastando todo el hilo. Por su precipitación no le había sabido sacar a la vida todo el néctar. Pero no era más que un sueño. Se pretende señalar la importancia que tiene el vivir y disfrutar del presente, en el aquí y el ahora, pues no habrá otro como este; del mismo modo orientar a vivir una vida sin prisas y no hipotecando la

felicidad a lo que ha de venir mañana y que todavía no ha llegado. (Anexo E6).

Canta juego Chuchuuá Chuchuuá": Los docentes entonan, bailan y siguen las indicaciones que reciben a través de la canción. Esta actividad de humor y de movimiento creativo, es una manera de divertirse mientras se hace ejercicio físico, pues da un masaje vibratorio a todo el cuerpo, aligera las cargas, inspira esperanzas, se conecta con los demás y se mantiene centrado y alerta. (Anexo E7).

**Objetivo:** Iniciar a los docentes en la práctica deportiva y el ejercicio físico en horario laboral.

Bailoterapia: consiste en una serie de ejercicios dinámicos y coordinados. Se pretende que los docentes al bailar se recreen y se diviertan mediante los diferentes estilos musicales y al mismo tiempo realicen actividad física continua a fin de favorecer la estabilidad emocional.

Actividad deportiva: Se practica un deporte en equipo. Se pretende que los docentes vigoricen el trabajo en equipo y el compromiso al realizar un deporte que les permita la pertenencia grupal y la capacidad de realizarlos al aire libre, y que crezca la práctica de valores como la tolerancia y la empatía, controlar la frustración, responsabilidad e importancia de las normas, crear rutinas, desarrollar la humildad y mejora la autoestima. Pues el ejercicio físico favorece la rutina de descanso y la relajación.

Torneo deportivo: Realizar campeonato interno entre los docentes. Se quiere fomentar una rutina deportiva incorporada, donde se fortalezca el trabajo en equipo y el compromiso a fin de liberar tensiones y prevenir el burnout, causando bienestar en los docentes.

**Objetivo:** Propiciar en los docentes el aprendizaje de técnicas de respiración, relación que permitan la disminución de la ansiedad.

Técnica de respiración profunda: Consiste en inspirar profundamente mientras cuentas mentalmente hasta cuatro. Luego Mantiene la respiración mientras cuentas mentalmente hasta cuatro. Posteriormente suelta el aire mientras cuentas mentalmente hasta ocho. Repite el proceso anterior. Se quiere que la respiración sea utilizada para relajar el cuerpo, centrar la atención en la respiración la mente no se distrae y se enfoca únicamente en optimizar el proceso de organización en el organismo entero. (Anexo E8).

**Objetivo:** Generar un clima de confianza entre los docentes.

Dinámica de confianza: Consiste en que los docentes parados de frente, tomados de la mano, tirándose hacia atrás, se intenta mantener el equilibrio. Los docentes deben rotar y probar todos con cada uno e ir registrando lo que pasa con cada uno. Se pretende que cada docente concientice que confiar siempre supone un riesgo, y que la misma se obtiene cuando las personas logran comprometerse a actuar de determinada forma y nace de la experiencia y de la actuación. (Anexo E-9)

**Objetivo:** Favorecer el apoyo social y las relaciones interpersonales en los docentes.

Apoyo Social: A cada docente, todos y a cada uno de los componentes han de decirle en alto una virtud que sabe que tiene o que intuye que tiene. Se aumenta el sentimiento de pertenencia y confianza en el grupo que ha sido capaz de observar lo que de positivo tiene cada uno.

Lluvia de ideas: “Una virtud mía es...” Cada docente de una forma rápida dirá una virtud propia, aquella de la que se sienta más orgulloso. Se desea que la persona que confía tenga sentimientos de seguridad en sí misma, en sus propios recursos, y por este motivo es capaz de confiar en otro ser humano. (Anexo E-10).

**Objetivo:** Enseñar al docente a concentrar la mente en forma consciente en la experiencia del presente del aquí y el ahora.

Ejercicio de la pasita: se refiere a la atención plena al momento presente (Mindfulness). Esta práctica tiene dos elementos básicos, la autorregulación de la atención, que consiste en mantener la atención sobre un foco de forma sostenida. Luego, se dará cuenta de cuando la mente se aparta y flexiblemente, volver de nuevo al foco de atención e inhibir el procesamiento secundario de elaboración de pensamientos, emociones y sensaciones. Y la orientación hacia la experiencia, que se refiere a la habilidad personal con la que se realiza el proceso, caracterizado por la curiosidad, la apertura y la aceptación. (Anexo E-11).

## **II.- Lineamientos Dirigidos a Mejorar la Comunicación y el Desarrollo de las Actitudes Implicadas en la Autoayuda.**

**Propósito:** Mejorar la comunicación para el desarrollo en los docentes de actitudes y potencialidades personales para el cambio implicadas en la autoayuda.

**Objetivo:** Activar en los docentes los hemisferios cerebrales

Gimnasia Cerebral: Nudos. Los docentes cruzan los pies, en equilibrio. Estira tus brazos hacia el frente, separados uno del otro. Luego coloca las

palmas de las manos hacia fuera y los pulgares apuntando hacia abajo. Posteriormente, entrelaza las manos llevándolas hacia el pecho y sitúa los hombros hacia abajo. Mientras mantiene esa posición apoya la lengua en la zona media del paladar. Se pretende conectar las emociones en el sistema límbico cerebral. Da una perspectiva integrativa para aprender y responder más efectivamente, disminuye los niveles de estrés focalizando los aprendizajes y provoca que el cerebro este más atento. (Anexo E-12)

**Objetivo:** Desarrollar en los docentes habilidades sociales para la comunicación y las relaciones interpersonales.

Dinámica Buscando Caras: Los docentes se sientan por parejas, en silencio, y examinan cuidadosamente la cara de la persona que tienen delante. Observan todos sus detalles. Primero visualmente y luego con las yemas de los dedos. A fin de mantener el factor sorpresa es importante no revelar los siguientes pasos a los jugadores. Después de examinar la cara del compañero, se vendan uno al otro los ojos y, tras un rato de andar por la sala, uno de los miembros de la pareja tiene que descubrir al otro del resto del grupo a través del tacto. A continuación, los que buscaron explican los rasgos que les permitieron reconocer al compañero.

En esta actividad se pretende estimular un ambiente a través del cual los docentes logran experimentar de manera directa diferentes posibilidades de comunicación con los demás miembros de su grupo, dentro de las que se encuentra la capacidad para expresar y manifestarse por medio de gestos, abrazos, sonrisas, miradas, etc., y así lograr un buen clima de interrelaciones entre los miembros. (Anexo E-13).

**Objetivo:** Promover en los docentes actitudes en la relación de autoayuda.

“Fábula de la ostra y el pez”: Editada en Costa y López (1996)<sup>87</sup>. Con esta lectura nos adentramos en el mundo de la comunicación interpersonal y en la actitud en la relación de ayuda. En esta fábula se observa diferentes habilidades que pone en práctica el pez, la ostra y los demás peces, habilidades que tienen que ver con sí mismo (esperanza, confianza en uno mismo) y habilidades en las que también intervienen los demás (empatía, ayuda mutua) y al fin y al cabo todas procuran el beneficio de todos. (Anexo E-14).

“Dinámica abro o cierro ostras”: Se entrega una hoja en la que los docentes han de especificar en un lado todo aquello que es facilitador de la comunicación (“abre ostras”) y en el otro lado todo aquello que perjudica la comunicación (“cierra ostras”). (Anexo E-15).

**Objetivo:** Fomentar en los docentes las relaciones interpersonales.

Dinámica “las olas”: todos los docentes deben formar un círculo con sus respectivas sillas. Quien dirija la dinámica se coloca en la mitad y dice: “un barco en medio del mar, viaja a rumbo desconocido. Cuando yo diga: Ola a la derecha, todos los jugadores deben cambiar un puesto hacia la derecha, girando en círculo, siempre hacia la derecha. Cuando yo diga: Ola a la izquierda, todos los participantes cambian un puesto hacia la izquierda”.

Se dan varias órdenes, intercambiando a la derecha y a la izquierda, cuando se calcula que los docentes están distraídos, la orientadora dice: “Tempestad”. Todos los jugadores deben cambiar de puestos, mezclándose en diferentes direcciones. A la segunda o tercera orden, la orientadora ocupa un puesto aprovechando la confusión, quedando un docente sin lugar; este

---

<sup>87</sup> COSTA, M. y LÓPEZ, E. (1996). *Manual para el Educador Social: Fábula del Aguilucho. Afrontando Situaciones*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

continúa dirigiendo la dinámica diciendo: “Ola a la derecha”, “ola a la izquierda”, “Tempestad”.

Posteriormente los docentes que quedaron sin lugar realizaron una reflexión sobre la experiencia al responder la pregunta: ¿Cuál es la sensación de sentirse solo? Con esta dinámica se pretende integrar al grupo y también para divertirlo, para que este quede más diversificado. (Anexo E-16).

Fábula del Aguilucho. Lectura de la “Fábula del Aguilucho”, editada en Costa y López (1996)<sup>88</sup>. Con esta fábula se pretende que los docentes se “abran al mundo” de posibilidades que sus propias potencialidades personales les pueda llevar. Se trabaja la potenciación de recursos, el escenario de la relación interpersonal, el sentido de la eficacia personal, los deseos de cambio que provocan más recursos y más habilidades por el nuevo aprendizaje desarrollado con las nuevas expectativas y por último, el decisivo papel que el mediador tiene en las relaciones interpersonales. (Anexo E-18; E-19).

**Objetivo:** Propiciar en los docentes la aceptación del cambio, el desarrollo de las propias posibilidades.

Canción “Color Esperanza”, escrita por Sorokín, R., López, C. y Torres, D. (2014)<sup>89</sup>. Se entrega el texto de la canción para que se pueda leer mientras se escucha. Posteriormente se trabaja con ese texto, subrayando aquellas frases que más les guste o con las que se sientan más identificados los sujetos. Con esta canción se pretende trabajar la aceptación del cambio,

---

<sup>88</sup> COSTA, M. y LÓPEZ, E. (1996). *Manual para el Educador Social: ibídem*.

<sup>89</sup> SOROKÍN, R., LÓPEZ, C. y TORRES, D. (2014). *Color Esperanza*. [canción en línea], fecha de la consulta: 22 de enero de 2016. Disponible en: [https://es.m.wikipedia.org/wiki/Tratar\\_de\\_estar\\_mejor](https://es.m.wikipedia.org/wiki/Tratar_de_estar_mejor)

el desarrollo de las propias posibilidades, ver la vida de otro color, desde otro punto de vista, etc. (Anexo E-19).

**Objetivo:** Generar un clima de confianza para la interpretación de un contacto comunicativo entre los docentes.

Saludos múltiples: los docentes se van a saludar y a experimentar con todos los docentes distintas maneras de saludarse. Se pretende observar los distintos modelos comunicativos de los docentes y la posibilidad o no de permitirse, soltarse o por el contrario, cerrarse a la comunicación. (Anexo E-20).

**Objetivo:** Fomentar en los docentes las habilidades de la comunicación como factor preventivo.

Dialogo dibujado: Al culminar la experiencia, compartir las expectativas despertadas durante el trabajo, en un dialogo silencioso, los docentes harán la reflexión sobre qué tipo de relación se dio entre compañeros durante el proceso de dibujar y de qué manera se modificó la creatividad de cada uno. Con esta actividad de comunicación, se pretende que los docentes se den cuenta de los sentimientos que se mueven en la interacción y las posibilidades de desplegar la creatividad en una obra artística. (Anexo E- 21).

**Objetivo:** Promover en los docentes un intercambio a partir de los sentimientos experimentados durante la actividad para que identifiquen la comunicación corporal no verbal.

Distintos modos de comunicarse: Los docentes se van a encontrar de a dos con aquella persona que menos conozcan y van a buscar un espacio

donde conversar cómodamente. Ahora van a seguir conversando, pero de espaldas (cada pareja va a juntar sus espaldas) y Ahora lo van hacer con mímica. Dar un tiempo entre a.-, b.- y c.

Se observa que frente a la primera consigna entre los docentes hay como temor de buscar al otro, de no ser buscado; hay inhibiciones en algunas personas; pero, finalmente cada pareja inicia el diálogo. Es preciso darle más tiempo a este momento que a los otros para que entablen una conversación. Hay que observar con atención la actividad del grupo, para saber cuándo pasar a la segunda consigna. En general conviene hacerlo cuando el bullicio general es alto, es decir, que no ha habido nadie que se quedó sin dialogar.

En el paso siguiente aparecen muchas resistencias: “que si no miró a la cara es difícil”, etc. Lo importante acá es que las espaldas estén juntas, como apoyadas para ver si en la puesta en común alguno descubre la comunicación corporal, no verbal. Si esto no ocurre la orientadora debe observar, pero no forzar a que lo hagan, ya que este material le servirá para el análisis y devolución posterior. En el último paso se producen muchas risas y temor al ridículo. Algunos se enganchan y lo logran, otros no. En el plenario se promueve un intercambio intenso a partir de todos los sentimientos experimentados durante la actividad. (Anexo E- 22).

**Objetivo:** Promover en los docentes la afectividad a partir del conocimiento personal, confianza para el trabajo grupal.

Jugando con las manos: este ejercicio permite el encuentro de los docentes, la comunicación y la confianza para el trabajo grupal. Pues, cada docente debe permitirse registrar las sensaciones, sentimientos, placer o displacer en la tarea hacia el conocimiento de las manos hasta que tomen

conciencia de ellas. Esta dinámica los lleva a tocarse con mucho cuidado. En el espacio reflexivo los docentes harán verbalizaciones que muestre qué pudieron, qué no pudieron y cómo se sintieron en el proceso de comunicación. (Anexo E- 23).

**Objetivo:** Promover la salud mental en los docentes.

Gimnasia cerebral: con la práctica del ejercicio marcha cruzada para tu salud mental, se pretende estimular el funcionamiento de ambos hemisferios cerebrales, así como mejorar la respiración y el estado físico, mejora el oído y es muy útil en la enseñanza de la escucha. (Anexo E-24).

**Objetivo:** Estimular en los docentes el entrenamiento en el uso de las respuestas asertivas.

Dramatización: con la participación voluntaria de dos personas se les pedirá realizar una dramatización, donde los actores son: Una (A) tiene un bolígrafo para escribir. Otra (B) va a escribir y no tiene bolígrafo. Y se le dice en privado que se lo pida a A, empleando diferentes forma: agresiva, pasiva y asertiva. Se pretende el desarrollo de esta habilidad, permitiendo reflexionar y promover las habilidades asertivas del equipo docente. En base lo percibido, a cada docente se le dará una hoja para que construyan un dialogo asertivo. (Anexo E- 25; E- 26).

**Objetivo:** Fortalecer los lazos afectivos entre los docentes usando la comunicación verbal.

Dinámica Las cosquillas: Se pide a dos de los docentes voluntarios hacer una dramatización, en donde se indica que uno hace cosquillas al otro.

Con este ejercicio se pretende liberar tensiones y fortalecer las relaciones afectivas entre los docentes de tal modo que se logre obtener el máximo de rendimiento en el trabajo. (Anexo E- 27).

### **III.- Lineamientos Dirigidos al Aprendizaje y a la Aplicación de Recursos Cognitivos.**

**Propósito:** Equiparar internamente al docente con técnicas y metodología para la autorregulación en situaciones específicas.

**Objetivo:** Potenciar en el docente la expresión emocional para conseguir una relación armónica con el entorno.

“La fábula de Ulises y el cíclope de Polifemo”: A través de la lectura de la fábula y mediante la técnica Philips 66 los participantes harán una reflexión de las auto instrucciones observadas dirigidas tanto a evaluar la situación y los propios recursos en términos que la haga controlable como las dirigidas a afrontar la situación de modo práctico. Lo que permitirá deducir la importancia del lenguaje en el control de las emociones y de la conducta en general. (Anexo E- 28).

**Objetivo:** Propiciar en el docente el entrenamiento en auto instrucciones y del control del diálogo Interno.

“Auto instrucciones positivas”: Subraya las tres auto instrucciones que te resulten más adecuadas a tu forma de ser y pensar. Si quieres, puedes añadir otras que tú compongas, siempre en referencia a valores positivos, y repítelas cada vez que vayas a hacer algo que estimes difícil o estresante. Sustituye tu pensamiento derrotista por uno... esperanzador y positivo. (Anexo E- 29).

“La Balsa de la Medusa”: En ella vemos las diferentes actitudes humanas que se manifiestan en los momentos límites de la vida. Nos queda pensar en qué lugar estaríamos nosotros. (Anexo E- 30). Canción “la fuerza de la vida”: escrita por Paolo Vallesi y Giuseppe Dati. Dinámica igual que las anteriores canciones. Se pretende trabajar la importancia que tiene el “poner todo el empeño” en lo que se hace haciendo ver que la fuerza más potente es la que sale del interior de cada uno. Durante unos minutos han de pensar en cuál fue la fuerza de su vida con la que superaron sus grandes problemas. (Anexo E- 31).

#### **IV.- Lineamiento Dirigido al Desarrollo y Entrenamiento de Técnicas Instrumentales y Adaptativas**

**Propósito:** Potenciar los niveles de competencia, autodeterminación como capacidad de elección y determinantes de las acciones, afrontar, regular y ser mediadores en situaciones de conflicto.

**Objetivo:** Lograr atención cerebral en los docentes.

Gimnasia cerebral. “Tensor y destensar pasos”, se pretende lograr la atención cerebral, manejar el estrés y mayor concentración. (Anexo E- 32).

**Objetivo:** Concienciar a los docentes a través de la autorreflexión comportamientos inadecuados en la resolución de problemas.

Los dos Monstruos (de David Mckael): este cuento hace referencia a dos monstruos enfrentados por ver la misma realidad desde perspectivas opuestas llegan a entenderse tras hacer desaparecer en una riña la montaña que los divide, y les impide ver las cosas de la misma forma. Comenta con los compañeros si alguna vez has discutido como esos monstruos, diciendo los dos lo mismo, pero con palabras distintas. (Anexo E- 33).

**Objetivos:** Facilitar a los docentes la identificación de solución de problemas existentes.

“Vivamos”: basada en un texto de Pablo Neruda. Se pretende trabajar la importancia de arriesgar en la vida, de cambiar, de no hacer siempre lo mismo, etc. (Anexo E-34).

Canción “Si pongo corazón”: escrita por Rosana Arvelo. Dinámica igual que en las anteriores canciones. Se pretende trabajar la importancia que tiene el “poner todo el empeño” en lo que se hace, ver como todo cambia si se pone el corazón, flexibilidad para cometer errores y la capacidad para desarrollar las potencialidades. (Anexo E-35).

**Objetivo:** Promover en los docentes habilidades que le permita el aprendizaje de el afrontamiento y regulación de los conflictos.

Rima XLII de Bécquer<sup>90</sup>: Se lee detenidamente la Rima XXX de Gustavo Adolfo Bécquer, que estará proyectada en la pantalla. “Asomaba a sus ojos una lágrima...”. Con esta dinámica se introduce la sesión correspondiente a la regulación de conflictos, pretendiendo de una manera gráfica dar a conocer como el no afrontar una situación o el no actuar ante un conflicto puede provocar una pérdida importante de oportunidades. Se da a conocer la importancia de hablar y expresar sentimientos. (Anexo E- 36).

“Tú no eres una isla, los demás te necesitan”. A través de un dibujo de un naufrago en una isla desierta se pregunta a los participantes ¿Qué necesitan los demás de ti? Pregunta a la que darán respuesta de manera individualizada y aleatoria. Se pretende valorar la importancia de todos y cada uno de los componentes del grupo. (Anexo E- 37).

---

<sup>90</sup> BÉCQUER, G. (2010). *Rima XLII*. Poema en línea], fecha de la consulta: 25 de septiembre de 2016. Disponible en: [www.badosa.com/bin/obra.pl?id=p110-34](http://www.badosa.com/bin/obra.pl?id=p110-34).

**Objetivo:** Promover en los docentes la reflexión sobre las fortalezas de cada uno y el trabajo grupal colaborativo.

“Asamblea en la carpintería”: En esta dinámica se pretende que los equipos trabajen fijándose en las cualidades y/o fortalezas de cada componente y no buscando los defectos, porque aunque resulte más fácil, es mucho menos productivo. (Anexo E- 38).

Canción “La senda del tiempo”: Canción “La senda del tiempo”, escrita por Celtas Cortos. Dinámica igual que en las anteriores canciones. Se valora la importancia de hacer las cosas con amor, como válvula de escape ante los sentimientos de tristeza y/o desesperación. (Anexo, E- 39)

## **V.- Lineamientos Dirigidos al Entrenamiento en Habilidades Sociales.**

**Propósito:** Promover el aprendizaje de aquellas habilidades que permita a los docentes mantener interacciones sociales satisfactorias en su ámbito real de actuación.

**Objetivos:** Proporcionar a los docentes estrategias de actuación social positiva y gratificadora.

Canción “Hoy puede ser un gran día”, escrita por Joan Manuel Serrat. Dinámica igual que en anteriores canciones. Se trata de discutir sobre la fuerza que tiene el ser positivos y el vivir el presente. (Anexo, E- 40).

“Tarro de tu vida”: Se entrega una hoja a cada docente, en las que han de escribir las cosas importantes de su vida, haciendo el análogo (piedra, importancia máxima; garbanzo, importancia media; arroz, poco importante; agua, tiempo libre, ocio). Previamente se habrá realizado “la dinámica del tarro de tu vida”. Si en un tarro pones primero el “arroz” ya no hay espacio

para nada más, quizás solo para el “agua” pero con el tiempo reventará el tarro. Pero si pones primero las piedras grandes (familia, salud,...etc.) habrá espacio para los “garbanzos” (trabajo, amigos, etc.) e incluso para el “arroz” y el “agua”. (Anexo, E 41).

“Nos vamos de vacaciones”: A cada docente se le indica que le ha tocado un premio, un viaje. Para disfrutarlo tan sólo tienen que en ese mismo momento indicar como sería ese viaje de sus sueños (dónde irían, con quién, qué verían, qué comprarían, etc.). Se pretende dotar de un recurso para hacer “reales” los sueños, o para al menos soñar. (Anexo E- 42).

**Objetivo:** Promover en los docentes la comprensión sobre la importancia que tiene el esfuerzo sostenido.

Cuento de “las ranitas en la nata”: Los docentes proceden a dar Lectura del cuento “las ranitas en la nata”, al finalizar la misma, manifestara lo que entendió sobre la historia, lo que se pretende con este cuento es lograr el discernimiento de que en lugar de dejarse llevar por los demás , la ranita que sale victoriosa, lucha hasta el último momento porque se valora a sí misma más que nadie y cree que su esfuerzo, aun en las peores circunstancias, merece la pena. A pesar de las apariencias, a pesar de que todo parecía indicar que no habría un final feliz, lo consigue. ¿Te atreves a creer en ti mismo/a por encima de todo? (Anexo, E- 43).

**Objetivo:** Fomentar en los docentes el entrenamiento en habilidades sociales. “He mejorado en...”. A cada docente se hace entrega de una hoja en la que se ha de escribir aquello en lo que los participantes creen que

hayan mejorado desde que iniciaron las sesiones de intervención. (Anexo, E- 44).

Canción “la vida sigue igual”: En versión de Julio Iglesias. Dinámica igual que anteriores canciones. Se identifican situaciones por las que hay que luchar, por las que hay que vivir. (Anexo, E- 45).

**Objetivo:** Establecer las actitudes necesarias en los docentes para una mejor adecuación social y personal en la vida.

Metáfora “El tren de la vida”: Proyección de la presentación “El tren de la vida”. Con la metáfora de un tren se intentan establecer las actitudes necesarias para una mejor adecuación social y personal a la vida. (Anexo, E- 46).

Evaluación: Los docentes evaluarán las actividades realizadas durante el Programa “Decido no tener Burnout”, mediante la observación permanente, testimonios vivenciales acerca de los cambios acaecido en sus vidas a partir de lo aprendido en las diferentes sesiones de trabajo.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO  
SAN CRISTÓBAL - ESTADO TÁCHIRA

**PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA EDUCATIVA DIRIGIDO A LOS DOCENTES  
DE EDUCACIÓN ESPECIAL DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN ESPECIAL TÁRIBA**

**"DECIDO NO  
TENER BURNOUT"**



**PROGRAMA DE ORIENTACIÓN PREVENTIVA**

## **“DECIDO NO TENER BURNOUT”**

### **OBJETIVO GENERAL**

Promover el desarrollo de estrategias de afrontamiento cognitivo y conductuales para la prevención del Síndrome de Burnout en pro de una buena salud ocupacional de los docentes que atienden a los niños(as) de Retardo Mental del Instituto de Educación Especial Táriba.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Proponer técnicas orientadoras y estrategias de intervención cognitiva y conductual para la prevención del Síndrome de Burnout
- Fomentar la adquisición de algunas estrategias que aumente la capacidad de adaptación y afrontamiento de los docentes con el propósito de prevención el Síndrome de Burnout.
- Disminuir los niveles de activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por situaciones de burnout
- Incrementar el bienestar general en los docentes de educación especial.

**“DECIDO NO TENER BURNOUT”**

Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa dirigida a los docentes que atienden a niños(as) con Retardo mental en el Instituto de Educación Especial Táriba.

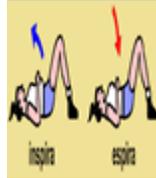
Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
<b>Diagnostico</b>		Orientador. Docentes de Educación Especial	Conocer las necesidades detectadas en los docentes de educación especial a objeto de prevenir el Síndrome de Burnout.	Cuestionario sobre necesidades de los docentes	Recogida de información proveída por los docentes mediante cuestionario para establecer las necesidades de acuerdo al diagnóstico de los indicadores de Burnout	Talento humano Materiales: cuestionario, lápiz y bolígrafo	30 min		
<b>Diseño</b>		Orientadora	Diseñar el Programa de Orientación Psicológica Educativa a fin de prevenir el Síndrome de Burnout en el docente de educación especial del Instituto de Educación Especial Táriba.	Propuesta del Programa de Orientación Preventiva	Construir y redactar la propuesta del programa de orientación preventiva del Síndrome de Burnout "Decido no tener Burnout".	Talento humano. Materiales: Ordenador, Video beam, Pendray, Pizarrón, Marcadores Hojas, Laminas, Lápiz.	2 h		

	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
<b>Presentación</b>	<b>Sesión 1</b>	Orientador Docentes de Educación Especial	Motivar y sensibilizar a los actores Implicados para difundir, Orientar, ayudar en la aplicación del programa	Propuesta del Programa de Orientación	Presentación de la propuesta del Programa de Orientación Psicológica Educativa "Decido no tener Burnout". Dar a conocer el Programa de Orientación Psicológica Educativa "Decido no tener Burnout".	Talento humano. Materiales: Ordenador, Video beam, Pendray, Pizarrón, Marcadores, Hojas, Laminas, Lápiz.	1 hora.		

**Fuente:** Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

I.- Lineamientos para el afrontamiento del Burnout

Propósito: Modificar los procesos de apreciación de la situación favoreciendo las relaciones interpersonales, el apoyo social y aumentar el control que los sujetos creen tener sobre la situación estresante

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 2	Orientador. Docentes de Educación Especial	Facilitar en el docente Control voluntario de la respiración y automatizarlo para que pueda ser mantenido ante situaciones estresantes	Respiración 	Respiración Completa.	Talento humano. Materiales: Salón amplio con colchoneta Ropa cómoda sonido Música de relajación Ordenador, Video beam,	15 min	Asistencia	
		Orientador. Docentes de Educación Especia	Promover en el Docente estrategias de afrontamiento del Burnout	Relajación 	Proyección sobre la relajación progresiva de Jacobson, Bernstein y Borkovec	Talento humano. Materiales: Salón colchoneta Ropa cómoda sonido música de relajación	45 min	Asistencia	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivos	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 3	Orientador Docentes de Educación Especial	Enseñar al cuerpo a diferenciar los estados de tensión y relajación muscular	Respiración  Relajación muscular 	Ejercicio de respiración diafragmática  Ejercicio de relajación muscular	Materiales: Equipo de sonido Música de relajación Ropa cómoda	10 min  40 min	Por la calidad de las representaciones	
			Que los docentes conozcan y aprendan estrategias para afrontar y prevenir el Burnout.	Virtudes 	Eres un SOLete”:	Hojas impresas Lápiz	20 min	Por el número de aprendizajes obtenido	
			Vivir en el aquí y el ahora	Vivir en el aquí y el ahora	Cuento “Espacio, espacio”	Cuento: “Espacio, espacio” de Carolina Gorrindo	20 min	Por la calidad de las representaciones	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	<b>Sesión 3</b>	Orientador Docentes de Educación Especial	Fomentar en los docentes el deporte y el ejercicio físico en horario laboral	Ejercicio físico 	Canta juego Chuchugúa... Chuchugúa...  .- Organizar actividades que estén ligadas con la práctica de algún deporte. .- Bailoterapia. .- Formar equipos deportivos. .- Realizar torneo con participación de los docentes.	Talento humano  Materiales Música Sonido	Durante el período escolar		Al culminar las sesiones de orientación y al finalizar el año lectivo
	<b>Sesión 4</b>	Orientador Docentes de Educación Especial	Que los docentes aprendan a respirar, para relajarse y disminuir la ansiedad	Respiración  Relajación	Técnica de respiración profunda	Talento humano  Materiales Música de relajación sonido colchoneta	30 min.	Por la calidad de la experiencia	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividad	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 4	Orientador Docentes de Educación Especial	Generar un clima de confianza entre los Docentes	Confianza	Dinámica de confianza	Papel bond lápiz	30 min	Por la calidad de las respuestas	
			Favorecer en los docentes el apoyo social y las relaciones interpersonales	Apoyo Social	Lluvia de ideas: "Una virtud mía es..."	Hoja impresa	45 min	Por el número de experiencias de aprendizajes obtenidos del ejercicio	
			Promover en el docente el aprender a centrar la mente de forma consciente en la experiencia del presente, del aquí y el ahora	Atención plena 	Ejercicio de la pasita. Atención plena al momento presente (mindfulness)	Música suave Pasa salón con sillas	40 min	Por el número de aprendizaje experiencia y sentimiento Vividos	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

II.- Lineamientos dirigidos a mejorar la comunicación y el desarrollo de las actitudes implicadas en la autoayuda									
Propósito: Mejorar la comunicación y desarrollar en los docentes actitudes, potencialidades personales para el cambio implicadas en la autoayuda									
Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 5	Orientador Docentes de Educación Especial	Activar los hemisferios cerebrales en los docentes	Gimnasia Cerebral	Gimnasia Cerebral: "Nudos"	Talento humano  Materiales Salón colchoneta Hojas impresas Pelota Lápiz Hojas blancas	15 min.	Por el número de aprendizajes obtenidos	
			Desarrollar en los docentes habilidades sociales para la comunicación y relaciones interpersonales	Habilidades sociales Relaciones  Interpersonales	Dinámica de confianza: "Buscando Caras"	Vendas para los ojos de todos los participantes	30 min.	Por el número de aprendizajes obtenidos	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividad	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 5	Orientador Docentes de Educación Especial	Promover en los docentes actitudes en la relación de autoayuda	Habilidades en la comunicación 	Fábula: "la Ostra y el Pez".	Talento humano  Materiales  Fábula "la Ostra y el Pez". ( de M. Costa y E. López	45 min	Por la calidad de las conclusiones elaboradas	
				Relaciones interpersonales  Eficacia personal 	Dinámica: "Las Olas".	Talento humano  Materiales Silla	20 min	Por la calidad de las conclusiones elaboradas	
Desarrollo	Sesión 6		Fomentar en los docentes las relaciones interpersonales y eficacia personal	Autoestima 	Fábula del Aguilucho.  Ejercicio de reflexión, auto-observación y compromiso	Fábula del Aguilucho. Cuento de Guillaume Apollinaire (1880 – 1918)	40 min	Por la calidad de las conclusiones elaboradas	
			Impulsar en los docentes actitudes en la autoayuda y para el cambio						

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividad	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 6	Orientador Docentes de Educación Especial	Propiciar la aceptación del cambio, el desarrollo de las propias posibilidades		Canción "Color Esperanza", escrita por Roberto Sorokín, Cachorro López y Diego Torres.	Canción "Color Esperanza", escrita por y Diego Torres	30 min	Por el número de aprendizajes y experiencias obtenidas	
			Generar un clima de confianza e interpretar un contacto comunicativo entre los docentes.	Comunicación 	Dinámica: "Saludos múltiples"	Talento humano	15 min	Por la calidad de las conclusiones elaboradas	
Desarrollo	Sesión 7	Orientador Docentes de Educación Especial	Fomentar en los docentes habilidades de la comunicación como factor preventivo	Comunicación	"Dialogo dibujado"	Materiales Papel bond marcadores	30 min	Por la calidad de las conclusiones elaboradas	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividad	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 7	Orientador Docentes de Educación Especial	Promover en los docentes un intercambio a partir de los sentimientos experimentados, durante la actividad e interpretar la comunicación corporal no verbal	 Comunicación no verbal	Distintos modos de comunicarse	Talento humano	35 min	Por el número de aprendizajes significativos	
			Promover en los docentes la afectividad a partir del conocimiento personal, de la confianza para el trabajo grupal	 Comunicación	Dinámica: "Jugando con las manos"	Música instrumental suave	40 min	Por el número de aprendizajes significativos	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividad	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 8	Orientador Docentes de Educación Especial	Promover la salud mental en los docentes		Gimnasia cerebral: "Marcha cruzada"	Talento humano  Materiales Hoja Blanca Lápiz Bolígrafo	10 min	Por la calidad de las conclusiones	
			Propiciar en los docentes el entrenamiento en el uso de las respuestas asertivas	Asertividad  	Dramatización.  Construir un diálogo asertivo	Talento Humano	1 h	Por el número de aprendizajes significativos	
			Fortalecer los lazos afectivos entre los docentes usando la comunicación no verbal	Apoyo social Comunicación no verbal	Dinámica: "Cosquillitas"	Talento Humano	45 min	Por la calidad de las respuestas	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
	Sesión 8		Favorecer en los docentes el apoyo social y las relaciones interpersonales	Apoyo Social	Lluvia de ideas: "Una virtud mía es..."	Hoja impresa	45 min	Por el número de experiencias de aprendizajes obtenidos del ejercicio	

**Fuente:** Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

III. Lineamientos dirigidos al aprendizaje y a la aplicación de recursos cognitivos									
Propósito: Equiparar internamente al docente con técnicas y metodología para la autorregulación en situaciones específicas									
Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 9	Orientador Docentes de Educación Especial	Potenciar la expresión emocional para mejorar la relación con el entorno	Autocontrol	Lectura de la secuencia “La aventura de Ulises y el Ciclope de Polifemo”.	Talento humano  Materiales Texto “La aventura de Ulises y el Ciclope de Polifemo” Hoja blanca pizarrón Marcador lápiz Hoja impresa “Autoafirmaciones positivas” Philips 66	45 min.	Por la calidad de las respuestas	
			Propiciar en el docente el entrenamiento en auto instrucciones y del control del diálogo Interno	Control interno.	Auto Instrucciones positivas	Hoja impresa Lápiz	30 min.	Por la calidad de las respuestas	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

<b>Desarrollo</b>	<b>Sesión 9</b>	Orientador Docentes de Educación Especial	Propiciar en el docente el entrenamiento en auto instrucciones y control del diálogo Interno	Control del dialogo interno 	“La Balsa de la Medusa” (de Theodore Gericault).	Texto “La Balsa de la Medusa” de Theodore Gericault	30 min	Por la calidad de la respuesta	
					Canción “La fuerza de la vida”	Canción “La fuerza de la vida” (de Paolo Valleesi	20 min	Por el aprendizaj e relacionad o con la experienci a de la sesión	

**Fuente:** Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

**IV.- Lineamiento dirigido al desarrollo y entrenamiento de técnicas instrumentales y adaptativas**

**Propósito: Potenciar los niveles de competencia, autodeterminación como capacidad de elección y determinantes de las acciones, afrontar, regular y ser mediadores en situaciones de conflicto**

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 10	Orientador Docentes de Educación Especial	Lograr atención cerebral en los docentes	Equilibrio	Gimnasia cerebral: "Tensor y destensar pasos"	Talento Humano  Materiales: Silla	15 min	Por la calidad de las representaciones	
			Concienciar a los docentes a través de la autorreflexión comportamientos inadecuados en la resolución de problemas	Solución de problemas	Cuento "Los dos Monstruos": El sol y la luna. La noche y el día (de David Mckael).  Reflexión sobre el cuento "Los dos Monstruos"	Cuento "Los dos Monstruos" (de David Mckael )	1 h	Por el número de aprendizajes obtenidos	

**Fuente:** Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivos	Actividades	Contenido	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 10	Orientador Docentes de Educación Especial	Facilitar en los docentes la identificación de solución de problemas existentes	Solución de problemas	Presentación del texto: "Vivamos", basado en un texto de Pablo Neruda.  Canción "Si pongo corazón"	Texto "Vivamos" (Pablo Neruda)	30 min	Por el número de aprendizajes obtenidos	
						Canción "Si pongo el Corazón (Rosana Arbelo)	25 min		
	Sesión 11	Orientador Docentes de Educación Especial	Promover en los docentes habilidades que le permitan aprender a afrontar y regular conflictos	Regular conflictos	Regular conflictos	Texto: Rima XLII de Bécquer  "Tú no eres una isla, los demás te necesitan"	Talento humano	30 min	Por el número de aprendizajes obtenidos
Materiales Rima XLII de Gustavo Adolfo Bécquer).									
			Promover en los docentes habilidades que le permitan aprender a afrontar y regular conflictos	Regular conflictos		Dibujo de un naufrago en una isla	25 min	Por la calidad de las respuestas	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 11	Orientador Docentes de Educación Especial	Promover en los docentes la reflexión sobre las fortalezas de cada uno y el trabajo grupal colaborativo.	Cooperativismo Regular conflictos 	"Asamblea en la Carpintería".	Cuento: Asamblea en la Carpintería	40 min	Por el número de aprendizajes obtenidos	
					Canción "La senda del tiempo"	Canción "la senda del tiempo" (de Celtas Cortos)	20 min	Por la calidad de las representaciones	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

V.- Lineamiento dirigido al entrenamiento en habilidades sociales

Propósito: Promover el aprendizaje de aquellas habilidades que permita a los docentes mantener interacciones sociales satisfactorias en su ámbito real de actuación

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 12	Orientador Docentes de Educación Especial	Proporcionar a los docentes estrategias de actuación social positiva y gratificadora.		Canción "Hoy puede ser un gran día"	Talento humano  Materiales Canción "Hoy puede ser un gran día" (Johan Manuel Serrat) marcador	20 min	Por el número de aprendizajes obtenidos	
				Cambio de paradigmas	"El tarro de tu vida:	Envase, piedras, garbanzos, arroz, agua	20 min	Por la calidad de las reproducciones	
			Promover en los docentes la comprensión sobre la importancia que tiene el esfuerzo sostenido	Habilidades sociales  Esfuerzo Sostenido	Dinámica. "Nos vamos de vacaciones".  Cuento de "Las ranitas en la nata"	Cuento de "Las ranitas en la nata" (Jorge Bucay)	20 min 30 min	Por el número de aprendizajes obtenidos	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivos	Contenido	Actividad	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Desarrollo	Sesión 12	Orientador Docentes de Educación Especial	Proporcionar a los docentes entrenamien- to en habilidades sociales	Auto- evaluación	"He mejorado en...".	Hojas impresas lápiz	20 min	Por la calidad de las reproducciones	
					Canción "La vida sigue igual"	Canción "la vida sigue igual" (de Julio Iglesia).	20 min		
			Establecer las actitudes necesarias en los docentes para una mejor adecuación social y personal en la vida	Actitud  Adecuación social personal	Metáfora: "El tren de la vida"	Texto de la Metáfora "El tren de la vida".	20 min	Por la calidad de las reproducciones	

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

Fase	Sesión	Actores	Objetivo	Contenido	Actividades	Recursos	Tiempo	Evaluación	Observación
Evaluación del Programa	Sesión 12	Orientadora Docentes de Educación Especial	Evaluación de las actividades realizadas durante el Programa "Decido no tener Burnout" por los docentes	Evaluación	Permanente- mente en base a la observación  Testimonios vivenciales acerca de los cambios fenomenológicos que se dan en sus vidas a partir de lo aprendido en las sesiones de trabajo.  Cuestionario evaluación del Programa "Decido no tener Burnout"	Talento humano Materiales Cuestionario Lápiz Bolígrafo			

Fuente: Quintero, V. Diseño de lineamientos de Orientación Psicológica Educativa (2016).

**Manual de Operacionalización del Programa**  
**“Decido no tener Burnout”**

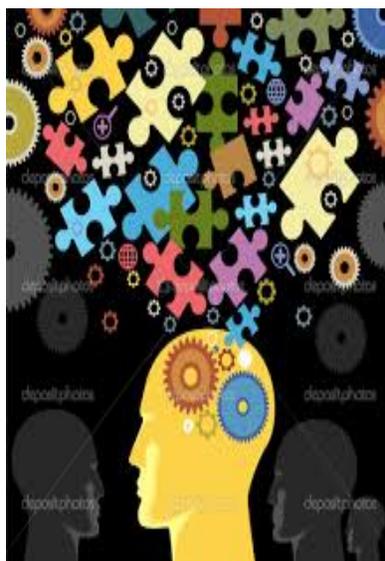
# LINEAMIENTOS DIRIGIDOS A LA PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT



**I.- Lineamientos para el Afrontamiento del Burnout**



**V.- Lineamientos dirigidos al entrenamiento en habilidades sociales**



**II.- Lineamientos dirigidos a mejorar la comunicación y al desarrollo de las actitudes implicadas en la autoayuda**



**IV.- Lineamiento dirigido al desarrollo y entrenamiento de técnicas instrumentales y adaptativas**

**Lineamientos dirigidos a la prevención e intervención del Síndrome de Burnout en los Docentes de Educación Especial del I.E.E. Táriba.**

**III.- Lineamientos dirigidos al aprendizaje y a la aplicación de recursos cognitivos**



**Programa**

**“Decido no tener Burnout”**



## ESQUEMA DEL PROGRAMA

### I: ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL AFRONTAMIENTO DEL BURNOUT

**Propósito:**

Modificar los procesos de apreciación de la situación favoreciendo las relaciones interpersonales y el apoyo social y aumentar el control que los sujetos creen tener sobre la situación estresante

Sesiones	1	2	3	4
<b>Estrategias</b>	Presentación del Programa “Decido no tener Burnout”	.- Técnica de respiración completa .- Relajación progresiva de Jacobson. .- Visualización	.- Ejercicio de respiración .- Relajación muscular .- Eres un “Solete” .- Lectura del cuento “Espacio, Espacio” .- Ejercicio físico: canción “Chuchuuu, Chuchuuu”	.- Técnica de respiración profunda .- Dinámica de la “Virtud” .-Ejercicio de la “Pasita”. .- Bailoterapia .-Conformación de equipo deportivo .-Organización de un torneo

## II.- ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y AL DESARROLLO DE LAS ACTITUDES IMPLICADAS EN LA AUTOAYUDA

### Propósito:

Mejorar la comunicación y desarrollar en los docentes actitudes y potencialidades personales para el cambio implicadas en la autoayuda

Sesiones	5	6	7	8
<b>Estrategias</b>	.- Gimnasia cerebral .- Dinámica “Buscando Caras” “Abro, Cierro Ostras”	.- Dinámica “las Olas” .-Fábula “El Aguilucho” .- Canción “Color esperanza”	.- Dinámica “Saludos múltiples” .- Dialogo dibujado .- Distintos modos de comunicación .- Jugando con las manos	.- Asertividad .- Gimnasia cerebral “Marcha Cruzada” .- Dialogo Asertivo (Dramatización)

### III.- ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL APRENDIZAJE Y A LA APLICACIÓN DE RECURSOS COGNITIVOS

#### PROPÓSITO:

Equiparar internamente al docente con técnicas y metodología para la autorregulación en situaciones específicas.

#### Sesiones

9

#### Estrategias

- .- Lectura de la Fábula “ Ulises y el cíclope Polifemo”
- .- Auto instrucciones positivas
- .- “la Balsa de Medusa”
- .- Canción “La fuerza de la Vida

### IV.- ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL DESARROLLO Y ENTRENAMIENTO DE TÉCNICAS INSTRUMENTALES Y ADAPTATIVAS

#### PROPÓSITO:

Potenciar los niveles de competencia y autodeterminación como capacidad de elección y determinantes de las acciones y, afrontar, regular y ser mediadores en situaciones de conflicto.

#### Sesiones

10

11

#### Estrategias

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>.- Gimnasia cerebral</li><li>.- “Los dos Monstruos”</li><li>.- “Vivamos”</li><li>Canción “Si pongo corazón”</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>.- Rima XLII</li><li>.- “Naufrago en una isla desierta”</li><li>.- “Asamblea en la Carpintería”</li><li>Canción “ “La senda del tiempo”</li></ul> |
|---|---|

## V.- ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES

**PROPÓSITO:** Promover el aprendizaje de aquellas habilidades que permita a los docentes mantener interacciones sociales satisfactorias en su ámbito real de actuación.

**Sesiones**

12

<b>Estrategias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Canción “Hoy puede ser un gran día”</li> <li>.- “Teatro de la Vida”</li> <li>.-Dinámica “Nos vamos de vacaciones”</li> <li>.- Cuento “Las ranitas en la nata”.</li> </ul>	Evaluación del Programa
--------------------	---	-------------------------

## I: ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL AFRONTAMIENTO DEL BURNOUT

Propósito: Modificar los procesos de apreciación de la situación favoreciendo las relaciones interpersonales y el apoyo social y aumentar el control que los sujetos creen tener sobre la situación estresante

**Sesiones**

1

2

3

4

<b>Estrategias</b>	Presentación del Programa “Decido no tener Burnout”	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Técnica de respiración completa</li> <li>.- Relajación progresiva de Jacobson.</li> <li>.- Visualización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Ejercicio de respiración</li> <li>.- Relajación muscular</li> <li>.- Eres un “Solete”</li> <li>.- Lectura del cuento “Espacio, Espacio”</li> <li>.- Ejercicio físico: canción “Chuchua, Chuchua”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Técnica de respiración profunda</li> <li>.- Dinámica de la “Virtud”</li> <li>.-Ejercicio de la “Pasita”.</li> <li>.- Bailoterapia</li> <li>.-Conformación de equipo deportivo</li> <li>.-Organización de un torneo</li> </ul>
--------------------	---	---	---	---

## ASIGNACIÓN DE TAREAS

### E- 1

#### Respiración Completa

Actividad: Los docentes se colocan en una posición cómoda, Tumbado Boca arriba sobre una colchoneta, con los brazos apoyados sobre el suelo un poco separados del cuerpo, evitando que estén rígidos, y las piernas extendidas, no demasiado juntas. Una vez en posición cada participante estará observando su respiración. Se cierran los ojos, y se inhala y exhala el aire con tranquilidad durante dos o tres minutos.

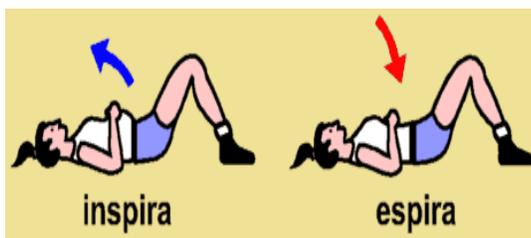
Luego, situar la mano izquierda sobre el pecho, bajo la clavícula, y la derecha un poco más abajo, en el denominado plexo solar (entre el ombligo y el corazón, en el pericardio).

Seguidamente, Inspira lentamente sintiendo como se abulta el abdomen. Continúa inspirando un poco más y siente como la parte alta de tu pecho y tus clavículas se expanden.

Mantén el aire durante tres segundos.

Comienza a expulsar el aire por la boca sintiendo como tus clavículas se normalizan, luego el tórax y después tu abdomen, en orden inverso a cuando inspiras.

Por último mantén el ritmo natural de tu respiración.



## E- 2

### **Proyección sobre la Relajación progresiva de Jacobson (Bernstein y Borkovec)**

Actividad: En un sitio cómodo, sin demasiados ruidos. Siéntense cómodos "Empezaremos entrenando la mano y el antebrazo [...]. Le pediré que tense los músculos de la mano y antebrazo derechos apretando el puño. Ahora debe ser capaz de sentir la tensión en su mano, en los nudillos, en el antebrazo. ¿Puede sentir esa tensión? De acuerdo, bien. Después de que hemos relajado ese grupo de músculos iremos al del bíceps derecho y le pediré que lo tense empujando el codo contra el brazo del sillón.

"Debe ser capaz de obtener una sensación de tensión en el bíceps sin incluir los músculos del antebrazo y la mano. ¿Puede sentir la tensión ahí, ahora? [...]. Después de que hemos completado la relajación de la mano, del antebrazo y del bíceps derecho, nos trasladaremos a los músculos de la mano y antebrazo izquierdos, tensándolos y relajándolos de la misma manera que en el brazo derecho. También, tensaremos y relajaremos los músculos de bíceps izquierdo igual que hicimos con el derecho".

"Después de que hemos relajado los brazos y las manos, relajaremos los músculos de la cara y, con fines conceptuales, vamos a dividirlos en tres grupos, primero, los músculos del área de la frente (parte superior de la cara), luego los de la parte central (parte superior de las mejillas y la nariz), y finalmente la parte inferior (mandíbulas y parte inferior de las mejillas)".

Empezaremos con los músculos de la parte superior y le pediré que los tense levantando las cejas tan alto como pueda, generando tensión en la frente y hacia arriba, en la región del cuero cabelludo. ¿Puede sentir esa tensión ahora?

"Muy bien. Ahora bajaremos a los músculos de la parte central de la cara. Para tensar estos músculos le pediré que guiñe y que a la vez arrugue la nariz, obteniendo tensión en la parte central de la cara. ¿Puede sentir la tensión aquí, ahora? Vale muy bien. Seguidamente le tensaremos los músculos de la parte inferior y para hacer esto le pediré que apriete los dientes y que lleve las comisuras de la boca hacia atrás. Debe sentir tensión en la parte inferior de la cara y las mandíbulas. ¿Siente la tensión en este área de cara, ahora?"

"De acuerdo, bien Pasaremos a los músculos del pecho, los hombros y la espalda. Vamos a combinar aquí unos cuantos músculos y le pediré que los tense haciendo una respiración profunda, manteniéndola y al mismo tiempo colocando los omoplatos de los hombros juntos, es decir, lleve los hombros hacia atrás e intente que los omoplatos se toquen. Debe sentir tensión significativa en el pecho, los hombros y la parte superior de la espalda. ¿Puede sentir esa tensión, ahora? De acuerdo, bien".

"Nos trasladaremos a los músculos del abdomen y para tensarlos le voy a pedir que ponga su estómago duro, póngalo tenso como si pensara que le

van a golpear en él debe sentir una gran tensión y tirantez en el área del estómago. ¿Puede sentir esa tensión, ahora? Muy bien".

"Después de relajar los músculos del estómago, pasaremos a los de las piernas y pies y comenzaremos con la parte superior de la pierna y muslo derechos. Le voy a pedir que ponga en tensión la parte superior de la pierna derecha contraponiendo el músculo largo encima de la pierna con los más pequeños de la parte de atrás. Debe sentir que el gran músculo de la parte superior está duro. ¿Lo puede sentir, ahora? Muy bien".

Ahora vamos a pasar a los músculos de la pantorrilla derecha, la parte inferior de la pierna y le pediré que tense aquí los músculos tirando de los dedos hacia arriba, en dirección a la cabeza. Tiene que sentir la tensión a través de toda el área de la pantorrilla. ¿Puede sentir esa tensión, ahora? Vale, muy bien. Ahora, va a poner en tensión los músculos del pie derecho y para hacer esto tiene que estirar la punta del pie, girándolo hacia dentro y curvando, al mismo tiempo, los dedos. No tense los músculos demasiado, sólo lo suficiente para sentir la tirante debajo del arco y en el empeine del pie. ¿Siente la tensión, ahora? Muy bien".

"Vamos a dirigirnos a los músculos de la parte superior de la pierna izquierda tensándolos y relajándolos tal y como lo hicimos en el lado derecho. Luego seguiremos con los músculos de la parte inferior utilizando igualmente los mismo procedimientos que empleamos en el lado derecho y finalmente el pie izquierdo, tensándolo y relajándolo del mismo modo".  
"[.....]".

"Otro punto importante a recordar es que espero que elimine inmediatamente la tensión que acumula en esos grupos de músculos cuando se lo indique. Por favor, no deje que la tensión se disipe gradualmente. Por ejemplo, cuando ha estado tensando los músculos de la mano y del antebrazo derechos, le pediré que se relaje, y cuando lo pida me gustaría que usted completes o inmediatamente, descargue toda la tensión que tiene en estos músculos. No abra gradualmente la mano, deje que toda la tensión se vaya al mismo tiempo".

"Una vez que hemos relajado un grupo de músculos es mejor que estos no se muevan, No tema moverse, pero no haga movimientos innecesarios durante la sesión. También le voy a pedir que no hable durante la sesión" el ejercicio finalizará con una visualización.



## E- 3

### Respiración Diafragmática



Actividad: La actividad se iniciara con un ejercicio de Respiración para que los docentes se oxigenen plenamente, el cual se basa en el movimiento del diafragma que al bajar hacia el vientre succiona aire a los pulmones y al subir hacia estos expulsa el aire.

Los docentes tomaran una posición cómoda: acostarse boca arriba, expulsar a fondo el aire de tus pulmones varias veces, si quieres haciendo algunos suspiros, con el fin de vaciarlos bien de aire residual, lo cual automáticamente provoca la necesidad de inspirar más profundamente.

Una vez provocado este impulso de respiración profunda, inspira llevando el aire “hacia tu abdomen” como si quisiera empujar hacia arriba las manos posadas en él. Mientras más extiendas el diafragma más profundo respire, más “hinchará tu vientre.

Reten unos instantes el aire en tus pulmones

Cuando sientas la necesidad de expulsar el aire, hazlo relajando tu vientre (este se “desinflará” y las manos bajarán con él), y al final de la exhalación empuja voluntariamente el diafragma hacia los pulmones para expulsar todo el aire.

Quédate un instante con los pulmones vacíos, sintiendo como te vas relajando, y en cuanto sientas nuevamente el impulso de inspirar, hazlo profunda y lentamente volviendo a llenar tus pulmones mientras tu abdomen sube.

## E- 4

### **Ejercicio de Relajación Muscular**

Actividad: Se presenta una serie de ejercicios que te ayudara a distencionar cada parte de tú cuerpo.

Para aflojar la nuca con suavidad: Inclina la cabeza hacia adelante y atrás, hacia el hombro izquierdo y hacia el hombro derecho. Luego realiza giros con la cabeza hacia un lado y otros como si estuviera haciendo círculos con la nariz.

Para relajar los hombros: súbelos. Bájalos y rótalos uno por vez y simultáneamente. Gira la cabeza y cuello. Relaja los hombros y deja que tú cabeza caiga hacia adelante, con el mentón apoyado en el pecho. Luego rota lentamente la cabeza en círculos, sin estirar el cuello. repita este procedimiento cinco veces. a continuación relájate y rota en la dirección opuesta, nuevamente cinco veces.

Brazos y Espalda: entrelaza los dedos de las manos entre sí y extiende los brazos hacia adelante del cuerpo, gira las palmas hacia adelante, como empujando el aire

Para las manos: Rota las muñecas hacia ambos lados. Extiende un brazo delante de tú cuerpo con la palma hacia arriba; tira los dedos hacia abajo, alejándolos de la palma, mantén 10 segundos y repita con el otro lado. Sacude las manos como si salpicaras agua

Para las piernas: Sentado delante de un escritorio, empújate con las manos contra él y estiras tus piernas, contrae y extiende los pies varias veces y rota los tobillos

Para la columna: sentado en una silla relaja la columna hacia adelante. Alojando la cabeza entre las piernas y colgando los brazos

Sube y baja lentamente. Coloca las manos detrás de la nuca y lleva los codos hacia abajo y el mentón al pecho, respira en esta posición tratando de aflojarte. Relaja la mandíbula desde la posición de sentado, rota el tronco lentamente hacia un lado y el otro, como si quisieras mirar hacia atrás, rotando todo el torso, mantén los brazos flojos.

Estiramiento de Espalda: acostado en el piso sobre tú espalda, y con los pies apoyados en el suelo, recoge las rodillas todo lo que puedas y empuja suavemente la zona lumbar hacia el piso. Quédate así durante 10 segundos. Relájate y repite el procedimiento por cinco veces

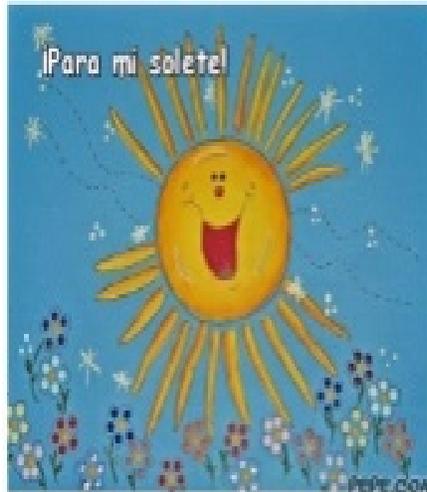
Para los ojos: ábrelos y ciérrelos con fuerza. Lleva la mirada en distintas direcciones: arriba, abajo, izquierda, derecha. Une los puntos como haciendo círculos con la vista. Para finalizar masajea suavemente con las yemas de los dedos alrededor de los ojos. Frota fuertemente una palma con la otra, acércala a los ojos y déjala apoyada por unos instantes, abre lentamente los ojos y retire las manos

Es importante que realice los ejercicios de manera consciente y constante.

## E-5

### “Eres Un SOLete”

Actividad: Se entrega a cada participante una hoja en la que la figura central es un sol riéndose. Se pide a los sujetos que escriban en esa hoja todas aquellas virtudes o cosas positivas que conocen de sí mismos. Han de reflexionar en casa sobre sus aspectos positivos y han de preguntar a sus compañeros de trabajo y a aquellos con quienes convivan que les digan que les ven de positivo. En la siguiente sesión lo comentarán al grupo.

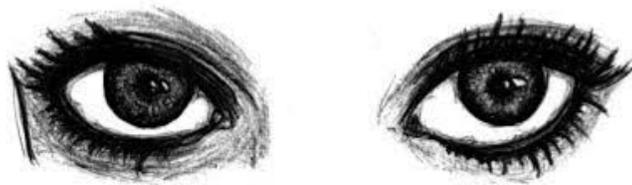

## E-6

### **Cuento “Espacio, espacio” (Carolina Gorrindo, en cuentos de verano)**

Actividad: Lectura del cuento:

El cuento versa sobre una niña que desea ser mayor a toda costa. Un hada le regala un carrete de hilo dorado para que cada vez que desee ser más mayor tire del hilo. Sin darse cuenta, y por sus deseos de casarse, de tener hijos, y nietos, acaba malgastando todo el hilo. Por su precipitación no le había sabido sacar a la vida todo el jugo. Pero no era más que un sueño. Se pretende señalar la importancia que tiene el vivir el presente y disfrutar de este presente, pues no habrá otro como este; del mismo modo orientar a vivir una vida sin prisas y no hipotecando la felicidad a lo que ha de venir mañana y que todavía no ha llegado.

Los docentes desarrollaran las siguientes preguntas: ¿Cómo se sintieron?  
¿Qué les pareció la actividad?



## E- 7

### Canción Chuchuuá, Chuchuúa...

Actividad: Los participantes cantaran, bailaran e imitaran de acuerdo a la letra y música de la canción: "Chuchuuá Chuchuúa...".

Canción:

Chu chu uá Chu chu uá, chu chu uá  
Chu chu uá, uá, uá Chu  
chu uá, chu chu uá Chu chu uá, chu  
chu uá

¡Compañía! brazo extendido

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, uá, uá

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, chu chu uá

¡Compañía!

brazo extendido

puño cerrado

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, uá, uá

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, chu chu uá

¡Compañía!

brazo extendido

puño cerrado

dedos arriba

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, uá, uá

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, chu chu uá

¡Compañía!

brazo extendido

puño cerrado

dedos arriba

hombro fruncido

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, uá, uá

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, chu chu uá

¡Compañía! brazo extendido

puño cerrado

dedos arriba

hombro fruncido

cabeza hacia atrás

Chu chu uá, chu chu uá

hu chu uá, uá, uá

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, chu chu uá

¡Compañía!

brazo extendido

puño cerrado

dedos arriba

hombro fruncido

cabeza hacia atrás

cola hacia atrás

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, uá, uá

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, chu chu uá

¡Compañía!

brazo extendido

puño cerrado

dedos arriba

hombro fruncido

cabeza hacia atrás

cola hacia atrás

pie de pingüino

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, uá, uá

Chu chu uá, chu chu uá

Chu chu uá, chu chu uá

¡Compañía!

brazo extendido

puño cerrado

dedos arriba

hombro fruncido

cabeza hacia atrás

cola hacia atrás

pie de pingüino

lengua afuera

ta ta da ta ta da, ta ta da, da

da

ta ta da ta ta da, ta ta da, da

da.

## E- 8

### Actividades deportivas y físicas en horario laboral

Actividad: La Dirección del instituto en coordinación con el docente especialista en deporte, organizará actividades dentro del horario laboral que estén ligadas con la práctica de algún deporte, como:

- ✓ Bailoterapia
- ✓ Los docentes se organizaran por equipos donde se ejerciten diferentes tipos de deporte en el lapso académico.
- ✓ Realizar torneo deportivo: Patrocinar un campeonato interno entre los docentes a fin de fomentar una rutina deportiva incorporada.



## E- 9

### Técnica de respiración profunda

Actividad: A los docentes se les dará las siguientes instrucciones:

- Inspira profundamente mientras cuentas mentalmente hasta 4
- Mantén la respiración mientras cuentas mentalmente hasta 4
- Suelta el aire mientras cuentas mentalmente hasta 8
- Repite el proceso anterior.



## E-10

### Dinámica de confianza



Actividad: Elegir un docente para empezar a trabajar. Los docentes se sitúan frente a frente parados, con los pies juntos, tomados de las manos y tirándose hacia atrás, manteniendo el equilibrio. Tendrán que probar con cada persona e ir registrando lo que les pasa con cada una. Los docentes deben rotar, de tal manera que puedan intentar el equilibrio todos con cada uno.

Al finalizar, se hace una puesta en común en la que se les pregunta:

¿Qué han sentido?

¿Dónde creen que reside la confianza?

¿Qué pueden hacer para confiar en otros y para que otros confíen en ellos?

## E- 11

### Lluvia de ideas: “Una virtud mía es...”

Actividad: A cada docente, todos y cada uno de los componentes han de decirle en alto una virtud que sabe que tiene o que intuye que tiene. Se aumenta el sentimiento de pertenencia y confianza en el grupo que ha sido capaz de observar lo que de positivo tiene cada uno.



Lluvia de ideas: “Una virtud mía es...”

Cada docente de una forma rápida dirá una virtud propia, aquella de la que se sienta más orgulloso.

## E-12

### **Ejercicio de la pasita.**

Atención plena al momento presente (Mindfulness)

Actividad:

-Tomen una posición cómoda

- Realice tres respiraciones diafragmáticas profundas.
- Tome con su mano una “pasita”.
- Observe la pasita, sólo con el sentido de la vista, pregúntese: ¿Qué perciben sus ojos?, ¿cómo es la pasita? (Tómese dos minutos).
- Ahora cierre sus ojos y perciba la pasita con el sentido del tacto, puede pasarla por sus manos, por su piel, pregúntese: ¿Cómo es la pasita?, ¿qué sientes cuando la pasa por su piel? (Tómese dos minutos)
- Siguiendo con los ojos cerrados, acerque la pasita a su oído y pregúntese: ¿Tiene sonido?, ¿qué puede sentir en este momento? (Tómese dos minutos)
- Ahora, siguiendo con los ojos cerrados, acerque la pasita a su nariz, ¿Percibe algún olor?, ¿a qué huele? (Haga esto por dos minutos).
- Finalmente lleve la pasita a sus labios, sienta como roza sus labios, introduzca la pasita en su boca, ahora llévela por toda su boca, y puede morderla poco a poco, dándose cuenta de todo lo que siente mientras hace este ejercicio.
- Puede comerse la pasita si así lo desea, sin dejar de poner atención en lo que siente.
- Cuando sea bueno para usted abra los ojos y perciba las características del momento presente.

En base a la experiencia, los participantes responderán a las interrogantes:  
¿Cómo se sintieron? ¿Cómo les pareció la actividad?

## II.- ESTRATEGIAS DIRIGIDAS A MEJORAR LA COMUNICACIÓN Y AL DESARROLLO DE LAS ACTITUDES IMPLICADAS EN LA AUTOAYUDA

### PROPÓSITO:

Mejorar la comunicación y desarrollar en los docentes actitudes y potencialidades personales para el cambio implicadas en la autoayuda

Sesiones	5	6	7	8
<b>Estrategias</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Gimnasia cerebral</li> <li>.- Dinámica “Buscando Caras”</li> <li>“Abro, Cierro Ostras”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Dinámica “las Olas”</li> <li>.-Fábula “El Aguilucho”</li> <li>.- Canción “Color esperanza”</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Dinámica “Saludos múltiples”</li> <li>.- Dialogo dibujado</li> <li>.- Distintos modos de comunicación</li> <li>.- Jugando con las manos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>.- Asertividad</li> <li>.- Gimnasia cerebral</li> <li>“Marcha Cruzada”</li> <li>.- Dialogo Asertivo (Dramatización)</li> </ul>

### E- 13

#### Gimnasia Cerebral: Nudos

Actividad: Los docentes seguirán los siguientes pasos:

- Cruza tus pies, en equilibrio.
- Estira tus brazos hacia el frente, separados uno del otro.
- Coloca las palmas de tus manos hacia fuera y los pulgares apuntando hacia abajo.
- Entrelaza tus manos llevándolas hacia tu pecho y pon tus hombros hacia abajo.
- Mientras mantienes esta posición apoya tu lengua en la zona media de tu paladar

## E- 14

### Buscando Caras:

Dinámica de confianza.

Actividad: Los docentes se sientan por parejas, en silencio, y examinan cuidadosamente la cara de la persona que tienen delante. Observan todos sus detalles. Primero visualmente y luego con las yemas de los dedos. A fin de mantener el factor sorpresa es importante no revelar los siguientes pasos a los jugadores, que deberían ser 20 o más para que el juego fuese interesante.

Después de examinar la cara del compañero, se vendan uno al otro los ojos y, tras un rato de andar por la sala, uno de los miembros de la pareja tiene que descubrir al otro del resto del grupo a través del tacto.

A continuación, los que buscaron explican los rasgos que les permitieron reconocer al compañero.

Al culminar la actividad se les pregunta:

¿Qué han sentido?

¿Dónde creen que reside la confianza?



**E- 15**  
**Fabula de “la Ostra y el Pez”**  
**(Costa y López)**

Actividad: Los participantes realizaran la lectura de la fábula “la Ostra y el Pez”. (De M. Costa y E. López).

Érase una vez una ostra y un pez. La ostra habitaba las aguas tranquilas de un fondo marino, y era tal la belleza, colorido y armonía de su aspecto que llamaba la atención de cuantos animales por allí pasaban. Un día acertó a pasar por el lugar un pez que quedó encantado al instante. Se sintió sumamente atraído por la ostra y deseó conocerla al instante. Sintió un fuerte impulso de entrar en los más recónditos lugares de aquél animal misterioso. Y así, partió veloz y bruscamente hacía el corazón de la ostra, pero ésta se cerró, también bruscamente. El pez, por más y más intentos que hacía para abrirlas con sus aletas y con su boca, aquellas más y más fuertemente se cerraban. Pensó entonces en alejarse, esperar a cuando la ostra estuviera abierta y, en un descuido de ésta, entrar veloz sin darle tiempo a que cerrara sus valvas. Así lo hizo, pero de nuevo la ostra se cerró con brusquedad. La ostra era un animal extremadamente sensible y percibía cuántos mínimos cambios en el agua ocurrían, y así, cuando el pez iniciaba el movimiento de acercarse, ésta se percataba de ello y al instante cerraba sus valvas.

El pez, triste, se preguntaba ¿por qué la ostra le temía? ¿Cómo podría decirle que lo que deseaba era conocerla y no causarle daño alguno? ¿Cómo decirle que lo único que deseaba era contemplar aquella belleza y compartir las sensaciones que le causaban? El pez se quedó pensativo y estuvo durante mucho rato preguntándose qué podría hacer. ¡De pronto!, se le ocurrió una gran idea. Pediré ayuda, se dijo. Sabía que existían por aquellas profundidades otros peces muy conocidos por su habilidad para abrir ostras, y hacia ellos pensó en dirigirse. ¡Hola!, dijo el pez. ¡Necesito vuestra ayuda!. Siento grandes deseos de conocer una ostra gigante pero no puedo hacerlo. Los peces continuaron en animada conversación buscando posibles soluciones.

Posteriormente los participantes realizaran una reflexión sobre la fábula, sobre las diferentes habilidades que ponen en práctica el pez, la ostra y los demás peces:

- Habilidades que tienen que ver con sí mismo
- Habilidades en las que también intervienen los demás
- Habilidades que has detectado de la fábula que han trabajado en este programa.

E- 16

**Dinámica “Abro o Cierro Ostras”**

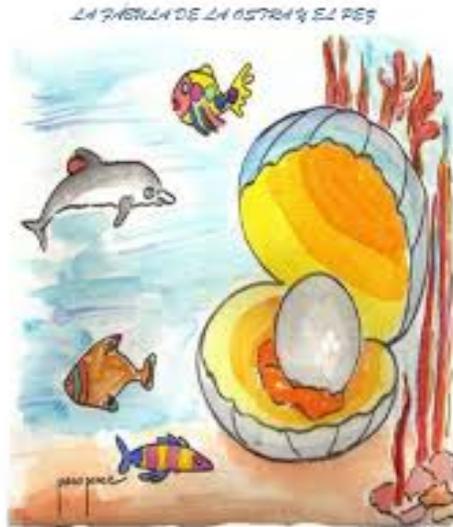
Actividad: Seguidamente los participantes entraran en la dinámica “Abro o Cierro Ostras”.

Se entrega una hoja en la que los docentes han de especificar en un lado todo aquello que es facilitador de la comunicación (“abre ostras”) y en el otro lado todo aquello que perjudica la comunicación (“cierra ostras”).

Al cierre de la actividad los docentes harán una reflexión:

- ¿Qué les ha parecido?
- ¿Qué han aprendido?
- ¿Qué otra situación le recuerda esta historia?
- ¿Quieren representarla? Costa y López

Cierre ostras



Abre ostras

## E- 17

### Dinámica “las Olas”

Actividad: Se inicia con una dinámica “las olas”.

Se sientan todos en círculo cada uno en una silla, el orientador explica que cuando diga ola a la derecha todos deben correrse una silla a su derecha lo más rápido que pueda, lo mismo si dice ola a la izquierda y cuando diga tormenta todos los docentes deben cambiarse a cualquier asiento. Ola a la derecha, ola a la izquierda, ola a la derecha, ¡tormenta!

El orientador debe tratar de sentarse durante la tormenta y el que quede parado sigue dirigiendo el juego.



### Fábula del Aguilucho

Actividad: Los docentes realizaran la lectura de la fábula “del Aguilucho. Érase una vez un granjero que, mientras caminaba por el bosque, encontró un aguilucho malherido. Se lo llevó a su casa, lo curó y lo puso en su corral, donde pronto aprendió a comer la misma comida que los pollos y a comportarse como estos.

Un día, un naturalista que pasaba por allí le preguntó al granjero:

*¿Por qué esta águila, el rey de todas las aves y pájaros, permanece encerrado en el corral con los pollos?*

El granjero contestó:

*-Me lo encontré malherido en el bosque, y como le he dado la misma comida que a los pollos y le he enseñado a ser como un pollo, no ha aprendido a volar. Se comporta como los pollos y, por tanto, ya no es un águila.*

El naturalista dijo:

*-El tuyo me parece un bello gesto, haberle recogido y haberle curado y cuidado. Además, le has dado la oportunidad de sobrevivir y le has proporcionado la compañía y el calor de los pollos de tu corral. Sin embargo, tiene corazón de águila y con toda seguridad, se le puede enseñar a volar. ¿Qué te parece si le ponemos en situación de hacerlo?*

*-No entiendo lo que me dices. Si hubiera querido volar, lo hubiese hecho. Yo no se lo he impedido.*

*-Es verdad, tú no se lo has impedido, pero como tú muy bien decías antes, como le enseñaste a comportarse como los pollos, por eso no vuela. ¿Y si le enseñamos a volar como las águilas?*

*-¿Por qué insistes tanto? Mira, se comporta como los pollos y ya no es un águila, qué le vamos a hacer. Hay cosas que no se pueden cambiar.*

*-Es verdad que en estos últimos meses se está comportando como los pollos. Pero tengo la impresión de que te fijas demasiado en sus dificultades para volar. ¿Qué te parece si nos fijamos ahora en su corazón de águila y en sus posibilidades de volar?*

*-Tengo mis dudas, porque ¿qué es lo que cambia si en lugar de pensar en las dificultades, pensamos en las posibilidades?*

*- Me parece una buena pregunta la que me haces. Si pensamos en las dificultades, es más probable que nos conformemos con su comportamiento actual. Pero ¿no crees que si pensamos en las posibilidades de volar esto nos invita a darle oportunidades y a probar si esas posibilidades se hacen efectivas?*

*- Es posible.*

*- ¿Qué te parece si probamos?*

*- Probemos.*

Animado, el naturalista al día siguiente sacó al aguilucho del corral, lo cogió suavemente en brazos y lo llevó hasta una loma cercana. Le dijo:

*- Tú perteneces al cielo, no a la tierra. Abre tus alas y vuela. Puedes hacerlo.*

Estas palabras persuasivas no convencieron al aguilucho. Estaba confuso y al ver desde la loma a los pollos comiendo, se fue dando saltos a reunirse con ellos. Creyó que había perdido su capacidad de volar y tuvo miedo.

Sin desanimarse, al día siguiente, el naturalista llevó al aguilucho al tejado de la granja y le animó diciendo:

*-Eres un águila. Abre tus alas y vuela. Puedes hacerlo.*

El aguilucho tuvo miedo de nuevo de sí mismo y de todo lo que le rodeaba. Nunca lo había contemplado desde aquella altura. Temblando, miró al naturalista y saltó una vez más hacia el corral.

Muy temprano al día siguiente el naturalista llevó al aguilucho a una elevada montaña. Una vez allí le animó diciendo:

*Eres un águila, abre las alas y vuela.*

El aguilucho miró fijamente los ojos de naturalista. Este, impresionado por aquella mirada, le dijo en voz baja y suavemente:

*- No me sorprende que tengas miedo. Es normal que lo tengas. Pero ya verás cómo vale la pena intentarlo. Podrás recorrer distancias enormes, jugar con el viento y conocer otros corazones de águila. Además estos días pasados, cuando saltabas pudiste comprobar qué fuerza tienen tus alas.*

El aguilucho miró alrededor, abajo hacia el corral, y arriba, hacia el cielo. Entonces, el naturalista lo levantó hacia el sol y lo acarició suavemente. El aguilucho abrió lentamente las alas y finalmente con un grito triunfante, voló alejándose en el cielo. Había recuperado por fin sus posibilidades.

*Cuento de Guillaume Apollinaire (1880 - 1918)*



**E- 19**  
**“Aguiluchos”**

Actividad: A cada participante se le hará entrega de una hoja contentiva de dos preguntas: ¿hasta dónde puedo llegar? y ¿hasta dónde puedo cambiar? Se pretende que los sujetos realicen un ejercicio de reflexión, auto-observación y compromiso con aquello que escriban en la hoja.

<b>¿Hasta dónde puedo llegar?</b>



<b>¿Qué puedo cambiar en mí?</b>

**E- 20**  
**Canción “Color esperanza”**  
**(Roberto Sorokín, Cachorro López y Diego Torres)**



Actividad: Los docentes proceden a leer el texto de la canción mientras se escucha. Posteriormente los participantes subrayaran aquellas frases que más les guste o con las que se sientan más identificados los sujetos. Con esta canción se pretende trabajar la aceptación del cambio, el desarrollo de las propias posibilidades, ver la vida de otro color, desde otro punto de vista, etc.

**Canción**

Se, que hay en tus ojos con sólo mirar,  
que estás cansado de andar y de andar  
y caminar, girando siempre en un lugar.  
Se, que las ventanas se pueden abrir,  
cambiar el aire depende de ti,  
te ayudará, vale la pena una vez más.  
Saber que se puede, querer que se pueda  
quitarse los miedos, sacarlos afuera,  
pintarse la cara color esperanza,  
tentar al futuro con el corazón.  
Es, mejor perderse que nunca embarcar  
mejor tentarse que dejar de intentar,  
aunque ya ves que no es tan fácil empezar.  
Se, que lo imposible se puede lograr  
que la tristeza algún día se irá,  
así será la vida cambia y cambiará.  
Sentirás, que el alma vuela  
por cantar una vez más.  
Saber que se puede, querer que se pueda  
quitarse los miedos, sacarlos afuera,  
pintarse la cara color esperanza,  
tentar al futuro con el corazón.  
Vale más poder brillar  
que sólo buscar, ver el sol  
Pintarse la cara color esperanza,  
tentar al futuro con el corazón.  
Saber que se puede, querer que se pueda  
quitarse los miedos, sacarlos afuera,  
pintarse la cara color esperanza,  
tentar al futuro con el corazón.

El cierre lo hará la orientadora, mediante las interrogantes ¿Cómo se sintieron? ¿Qué aprendieron? ¿Cómo les pareció la actividad?

## E- 21

### Dinámica: “Saludos múltiples”

#### Actividad:



Se van a saludar entre todos de distintas maneras. Van a experimentar con todos los integrantes, distintas maneras de saludarse. Todos los participantes estarán de pie. Una vez que están todos dispuestos se van proponiendo diferentes formas: con mano derecha, la izquierda atrás; con mano izquierda, la derecha atrás; con pie derecho; con rodilla izquierda, codo con codo; espalda con espalda; cabeza con cabeza; etc., finalmente que se saludan como más les guste

## E- 22

### Dialogo dibujado

#### Actividad:

Cada participante selecciona un color de marcador. Una vez elegido, buscar a otro que tenga un color diferente. Sentarse a ambos lados del papel afiche, en un lugar cómodo. Tendrán que sostener el color con la mano opuesta a la que escriben. Empiecen a dibujar juntos, sin dividir la hoja, sin planificar, sin dialogar, en silencio. Al finalizar la experiencia, los participantes han de compartir las expectativas despertadas durante el trabajo, en un diálogo silencioso.



Analizar qué tipo de relación se dio entre compañeros durante el proceso de dibujar y de qué manera se modificó la creatividad de cada uno.

## E- 23

### Distintos Modos de comunicarse

Actividad: Se le da a los docentes la siguiente consigna:

a) se van a encontrar de a dos con aquella persona que menos conozcan y van a buscar un espacio donde conversar cómodamente.

b) Ahora van a seguir conversando, pero de espaldas (cada pareja va a juntar sus espaldas).

c) Ahora lo van a hacer con mímica.

Dar tiempo entre a), b) y c)

- Dinámica:

Los participantes se van a encontrar de a dos con aquella persona que menos conozcan y van a buscar un espacio donde conversar cómodamente. Ahora van a seguir conversando, pero de espaldas (cada pareja va a juntar sus espaldas) y Ahora lo van a hacer con mímica. Dar un tiempo entre a.-, b.- y c.-

Se observa que frente a la primera consigna hay como temor de buscar al otro, de no ser buscado; hay inhibiciones en algunas personas; pero, finalmente cada pareja inicia el dialogo. Es preciso darle más tiempo a este momento que a los otros para que entablen una conversación. Hay que observar con atención la actividad del grupo, para saber cuándo pasar a la segunda consigna. En general conviene hacerlo cuando el bullicio general es alto, es decir, que no ha habido nadie que se quedó sin dialogar.

En el paso siguiente aparecen muchas resistencias: “que si no miró a la cara es difícil”, etc. Lo importante acá es que las espaldas estén juntas, como apoyadas para ver si en la puesta en común alguno descubre la comunicación corporal, no verbal. Si esto no ocurre la orientadora debe observar, pero no forzar a que lo hagan, ya que este material le servirá para el análisis y devolución posterior. En el último paso se producen muchas risas y temor al ridículo. Algunos se enganchan y lo logran, otros no.

En el plenario se promueve un intercambio intenso a partir de todos los sentimientos experimentados.



### Dinámica: Jugando con las manos



#### Actividad:

Los participantes sentados en ronda y con el fondo musical serán llevados con un caldeamiento dirigido a descubrir sus manos.

#### - Dinámica:

Cada participante reconocerá sus manos, que es muy importante permitirse registrar las sensaciones, sentimientos, placer o displacer. Es fundamental hablar con voz baja, con tono cálido, pausado, guiando la tarea hacia el reconocimiento de las manos: el tamaño, los dedos, si son largos, cortos, anchos; el calor, la temperatura, la transpiración, si son manos jóvenes o viejas, ásperas o suaves, etc. hasta que tomen conciencia de sus manos. Se continúa con la intención de que ambas manos dialoguen entre sí, en una comunicación secreta.

Una vez que se observa a todos los integrantes insertos profundamente en el tema se los invita a buscar a otras manos para que se comuniquen de a dos; luego de a 4, y así sucesivamente hasta encontrarse en grupo. Sería bueno que se levantaran a buscar a otro más alejado y no al que tienen al lado. Desde este instante se les pide que cierren los ojos y traten de encontrar aquellas manos que más les atrae, los contiene y se dejen sentir.

Es muy interesante observar cómo van construyendo una red: enlazados, superpuestos, algunos respirando aceleradamente, otras manos más frías, rígidas. Este juego de manos los lleva a tocarse con mucho cuidado. Antes de que se rompa este hechizo, guiarlos para que se vayan despidiendo de los otros con una palabra, y así volver a sus asientos.

En el espacio reflexivo incentivar la motivación para que aparezcan todas las verbalizaciones posibles, ir tomando nota de ellas para cerrar con una síntesis que muestre qué pudieron, qué no pudieron y cómo se sintieron en el proceso de comunicación.

## E- 25

### **Gimnasia cerebral: Marcha cruzada para tu salud mental**

Actividad: Los participantes de pie han de colocar y levantar levemente la rodilla derecha y tocarla con el codo izquierdo flexionado, luego volver a la posición inicial, y posteriormente realizar el mismo movimiento pero al contrario: es decir, levantar levemente la rodilla izquierda y tocarla con el codo derecho debidamente flexionado.

## E-26

### **Asertividad: Dramatización**

Actividad: Se pide la colaboración de dos personas voluntarias que les guste dramatizar.

Una (**A**) tiene un bolígrafo para escribir

Otra (**B**) va a escribir y no tiene bolígrafo. Y se le dice en privado que se lo pida a **A** de forma agresiva.

Los participantes reflexionan sobre la escena, respondiendo las siguientes interrogantes: ¿Qué les parece? ¿Cómo se desarrolló el diálogo? ¿Cómo se han sentido? ¿Se ha resuelto la dificultad? ¿Se ha creado alguna dificultad? ¿Cómo hubiera reaccionado de otra forma?

Variación de continuidad: Repetimos la dramatización con otras dos voluntarias.

En este caso a **A** se le dice en privado que no le preste el lapicero a **B** bajo ningún concepto.

En este caso a **B** se le dice en privado que reaccione de forma agresiva, maltratando a **A**.

Variación de continuidad: Repetimos la dramatización con otros (as) dos voluntarios(as). Se le dice en privado a **A** que no le preste el lapicero a **B** bajo ningún concepto. En este caso a **B** se le dice en privado que reaccione de forma pasiva.

Analizamos lo sucedido y sacamos conclusiones.

Variación de continuidad: Repetimos la dramatización con otros(as) dos voluntarios(as). En este caso a **A** y a **B** se les dice en privado que reaccionen de forma asertiva, pidiendo sus derechos sin agresión y sin ceder de manera pasiva. Analizamos lo sucedido y sacamos conclusiones.

En base lo percibido, a cada participante se le dará una hoja para que construyan un dialogo asertivo

## Construir un dialogo Asertivo

### Hechos

---

---

---

### Sentimientos

---

---

---

### Conductas

---

---

---

### Consecuencias

---

---

---

## E- 27

### Dinámica: “Cosquillitas”.



Actividad: Se pide la colaboración de docentes voluntarios(as) que quieran hacer dramatización. Se les indica que una hace cosquillas a la otra.

Se Analiza lo que pasó.

Se repite la actividad con otra pareja.

Reflexión:

- ¿Qué les ha parecido?
- ¿Se han sentido a gusto?
- ¿Les ha molestado algo?
- ¿Cómo les gustan las cosquillas?
- ¿Qué cosquillas son las que no les gustan?
- ¿Cuándo te hacen cosquillas?
- ¿Quién se las hace?
- ¿Se ha dado cuenta que cada persona tiene unos gustos diferentes y todos son respetables?
- ¿Qué cosas les molestan?
- ¿Qué podemos hacer cuando alguien nos hace algo molesto?

Cuando algo molesta a alguien tenemos que dejar de hacerlo.

### III.- ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL APRENDIZAJE Y A LA APLICACIÓN DE RECURSOS COGNITIVOS

#### Propósito:

Equiparar internamente al docente con técnicas y metodología para la autorregulación en situaciones específicas.

#### Sesiones

9

#### Estrategias

- .- Lectura de la Fábula “ Ulises y el cíclope Polifemo”
- .- Auto instrucciones positivas
- .- “la Balsa de Medusa”
- .- Canción “La fuerza de la Vida



### “Ulises y el Ciclope Polifemo”

Actividad: Lectura de la secuencia “La aventura de Polifemo”.

En la isla de los **Cíclopes**, Ulises desembarca con doce de sus compañeros y coge una de las vasijas con vino que les había regalado el sacerdote de Apolo para regalarla. Llegan a la cueva de **Polifemo** y deciden coger todo lo que allí había, desde quesos hasta cabras y ovejas, pero Ulises no está de acuerdo. En ese momento aparece el Cíclope con su rebaño y se puso a ordeñar sus ovejas y sus cabras. Después



de esto, se comió a dos de los compañeros de Ulises, y éste tuvo una idea: emborracharle. Y así fue, le dio el vino y después de emborracharle le dijo: **“preguntaste, cíclope, cuál era mi nombre glorioso y a decírtelo voy. Ese nombre es nadie. Nadie mi padre y mi madre me llamaron de siempre y también mis amigos”**. El cíclope cayó de espaldas y le venció el sueño. Ulises aprovechó para coger una estaca de olivo y la prendió en llamas y se la clavó en el único ojo que tenía Polifemo.

Polifemo gritó y gritó hasta que los demás cíclopes le escucharon. Ellos le preguntaron cuál era la razón de su llanto, y Polifemo dijo: **¡Oh queridos! No es fuerza. Nadie me mata de dolor**. Los demás cíclopes pensaron que Zeus le había castigado con una locura y se fueron de la gruta. Al día siguiente, Polifemo quitó la enorme roca que había puesto en la entrada para sacar a pastar a su rebaño y Ulises y sus compañeros pudieron escapar bajo los animales. Las risas que profería Ulises, una vez embarcado, enfurecieron aún más al cíclope que les tiró rocas para hundir el barco, pero sin éxito. No tuvo más remedio que pedir ayuda a su padre, **Poseidón**, y el cíclope le pidió que Ulises no llegara nunca a Ítaca o que regresase solo y no en su barco. Y así fue, Poseidón lo mantuvo mucho tiempo fuera de casa.

Seguidamente los docentes se organizan mediante la técnica Philips 66 para reflexionar sobre las siguientes interrogantes:

- ¿Qué diferencia ha observado entre la forma de hablar consigo mismo de Ulises y de sus compañeros, antes de idear un plan y cuando lo estaban llevando a cabo?
- ¿Qué resultados han producido las dos formas de enfrentarse a la situación?
- ¿Qué tipo de cosas ha pensado Ulises?

Al cierre de la discusión, se leen los resúmenes y escriben en el pizarrón las autoinstrucciones observadas dirigidas tanto a evaluar la situación y los propios recursos en términos que la haga controlable como las dirigidas a afrontar la situación de modo práctico. Lo que permitirá deducir la importancia del lenguaje en el control de las emociones y de la conducta en general.

**“Autoinstrucciones positivas”**

¡Lo puedo conseguir!  
¡Me voy a preparar para ¡Puedo hacerlo y lo haré!  
¡Buscaré información para mejorar mi conocimiento de la situación!  
¡Tampoco es para tanto!  
¡Tengo que centrarme en el problema que quiero resolver!  
¡He conseguido cosas más complejas!  
¡Este esfuerzo yo lo puedo hacer!  
¡Deja de darle vueltas y afronta el problema!  
¡Me siento tenso es natural!  
¡Puedo realizar un plan para abordar esto!  
¡Voy a ir paso a paso hasta conseguir mi propósito!  
¡No saques conclusiones precipitadas!  
¡Voy a estar atento a mis pensamientos negativos!  
¡Me voy a concentrar en los pasos a dar!  
¡Después me sentiré mejor!  
¡Me lo he propuesto y lo voy a conseguir!  
¡No tengas pereza. Atrévete!  
¡Voy a valorar las posibilidades!  
¡Voy a probar. Puede ser interesante!  
¡El no tengo. A por el sí voy!  
¡Si otros pueden también puedo yo! a las tareas concretas!



*Subraya las tres autoinstrucciones que te resulten más adecuadas a tu forma de ser y pensar. Si quieres, puedes añadir otras que tú compongas, siempre en referencia a valores positivos, y repítelas cada vez que vayas a hacer algo que estimes dificultoso o estresante. Sustituye tu pensamiento derrotista por uno... esperanzador y positivo.*

Actividad a desarrollar:

Se entrega a los docentes una hoja en la que aparece una relación de frases positivas. Los participantes deben subrayar tres de ellas, las que más se aproximen a su forma de ser o de pensar.

Pueden añadir otras si se les ocurre. Posteriormente se realiza una puesta en común, siempre en referencia a valores positivos, y repítelas cada vez que vayas a hacer algo que estime dificultoso o estresante. Sustituye tu pensamiento derrotista por uno... esperanzador y positivo.

**“La Balsa de Medusa”**

Actividad: Los docentes harán la lectura del texto “La Balsa de la Medusa” (de Theodore Gericault).



En la Historia de la Humanidad encontramos los Ejemplos más Profundos para reflexionar. En 1816 una fragata francesa encalló cerca de Marruecos. No había suficientes botes salvavidas. Los restos del navío formaron la única balsa que mantuvo a 149 personas. La tempestad los arrastró al mar abierto por más de 27 días sin rumbo. La dramática experiencia de los sobrevivientes impresionó a un artista, Gericault, que hizo un estudio sustancial de los detalles para esta pintura (figura superior). Él entrevistó a los sobrevivientes, a los enfermos e incluso vio a los muertos. Horrorizado reprodujo la íntima realidad humana en esa situación.

*“La Balsa de la Medusa” de Theodore Gericault. Figuración de un acontecimiento que conmovió a Francia, el naufragio de la nave la Medusa (el 2 de julio de 1816), con repercusiones que tocaron lo más profundo del alma humana.*

En ella vemos las diferentes actitudes humanas que se manifiestan en los momentos límites de la vida. Nos queda pensar en qué lugar estaríamos nosotros.

De acuerdo a lo observado en el texto, los docentes proceden a desarrollar las siguientes preguntas haciendo reflexión de las mismas.

- ¿Cuántas veces atravesamos situaciones difíciles y de qué forma las enfrentamos?
- ¿Nos dejamos derrotar, tiramos a la deriva todas nuestras fuerzas?
- ¿No dejamos de esforzarnos para llegar al triunfo?
- ¿Dudamos de todo y de todos?
- ¿No creemos que tenga solución?
- ¿Somos los que mantenemos la esperanza por encima de todo?

Si ustedes observan detenidamente puede decirse que no se ve ningún navío que viene a rescatarlos. Pero, sin embargo hay un grupo decididamente a luchar hasta sus últimas fuerzas para salvar a toda la tripulación

La balsa es el planeta, los tripulantes forman la humanidad y las actitudes que cada uno adopta ante la vida.

**“Esperanza es decir triunfar a cada Circunstancia que nos toca vivir”**

**Canción “La Fuerza de la vida”**

**(Paolo Vallesi)**

Actividad: Al culminar la actividad los docentes corearan la canción “La fuerza de la vida”.

Canción

Cuando cae la noche en pleno día y te envuelve la agonía,  
te abandonas al desánimo.

Ya no tienes ni el consuelo de una lágrima, lloras mares sin poder llorar.  
Cuando piensas que es la vida una condena, cuánto más grande es la pena,  
el dolor amargo y trágico, que le arrebató el color a un mundo mágico,  
te robó la poesía, las ganas de volar.

Siente en el dolor que brota de tu herida  
latiendo con furor la fuerza de la vida,  
y déjala crecer, y déjate creer,

que ese soplo de energía puede ayudarte a renacer.

Siente palpitar la sangre de tu herida y de ella brotará la fuerza de la vida;  
la fuerza que ha de controlar, el aliento para andar, la razón para luchar.  
En el sitio más oscuro, en la más negra agonía, en la pena inconsolable, en  
las

noches más vacías; una fuerza te levanta, tu la reconocerás,  
una fuerza que te impulsa a caminar, te empuja y no se rendirá.

Siente palpitar la sangre de tu herida y de ella brotará la fuerza de la vida;  
que no se rendirá, te desafiará.

A la muerte y el olvido vencerá, porque es eternidad.

Siente en el dolor que brota de tu herida  
latiendo con furor la fuerza de la vida,  
que resucitará en tu ser,

poderosamente viva sentirás lo que la vida es.

La fuerza de la vida.

Es la fuerza de la vida.

La fuerza de TU vida.

Posteriormente los docentes subrayaran aquellas frases que más les guste o con las que se sientan más identificados. Con esta canción se pretende trabajar la importancia que tiene el “poner todo el empeño” en lo que se hace.

#### IV.- ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL DESARROLLO Y ENTRENAMIENTO DE TÉCNICAS INSTRUMENTALES Y ADAPTATIVAS

##### Propósito:

Potenciar los niveles de competencia y autodeterminación como capacidad de elección y determinantes de las acciones y, afrontar, regular y ser mediadores en situaciones de conflicto.

##### Sesiones

10

11

##### Estrategias

.- Gimnasia cerebral

.- Rima XLII

.- “Los dos Monstruos”

.- “Naufrago en una isla desierta”

.- “Vivamos”

.- “Asamblea en la Carpintería”

Canción “Si pongo corazón”

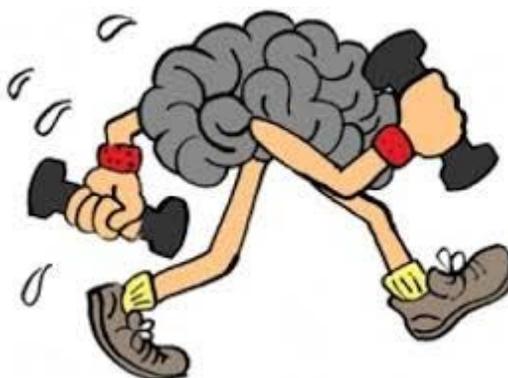
Canción “ “La senda del tiempo”



### Gimnasia cerebral: “Tensar y destensar pasos”

Actividad: Los docentes en una silla, en una postura cómoda, con la columna recta y sin cruzar las piernas.

- Tensa los músculos de los pies, junta los talones, luego las pantorrillas, las rodillas, tensa la parte superior de las piernas.
- Tensa glúteos, el estómago, el pecho, los hombros.
- Aprieta los puños, tensa tus manos, tus brazos, crúzalos.
- Tensa los músculos del cuello, aprieta tus mandíbulas, tensa el rostro, cerrando los ojos, frunciendo tu ceño, hasta el cuero cabelludo.
- Una vez que esté todo el cuerpo en tensión, toma aire, retenlo 10 segundos y mientras cuentas tensa hasta el máximo todo tu cuerpo.
- Después de diez segundos exhala el aire aflojando totalmente el cuerpo



**“Los dos Monstruos”  
(De David Mckee)**

Actividad: Los docentes realizaran la lectura del cuento Los dos Monstruos: El sol y la luna. La noche y el día (de David Mckael).



**Cuento:**

**Narrador/a:** Erase una vez un monstruo que vivía tranquilamente en la ladera oeste de una montaña. En la ladera este de la otra montaña vivía otro monstruo. Los monstruos se hablaban a veces a través de un agujero de la montaña. Pero nunca se habían visto. Una tarde el primer monstruo dijo:

**M1:** ¿Has visto que bonito? El día se marcha.

**M2:** ¿Qué el día se marcha? ... ¡Querrás decir que la noche llega ignorante!

**M1:** ¡Bruto! ¡No me llames Ignorante que me enfado!

**N:** Y se quedó tan disgustado que casi no pudo dormir. El otro monstruo también estaba muy irritado y durmió muy mal. A la mañana siguiente el primer monstruo se sentía

fatal después de lá mala noche que había pasado. Se acercó al agujero y gritó:

**M1:** ¡Despierta melón, que se acaba la noche.

**M2:** ¡No seas estúpido, cerebro de mosquito!... eso es que viene el día (Y agarró una piedra y la tiro por encima de la montaña).

**M1:** ¡Tienes muy mala puntería palurdo! ... (Buscó otra piedra más grande y la lanzó).

**M2:** ¡No tienes nada que hacer, patán, narizotas!... (Y arrojó una piedra que desmochó la cima de la montaña).

**M1:** ¡Eres un buñuelo de viento, rancio y grasoso! ... (El primer monstruo lanza una roca que desprendió otro pedazo de montaña).

**M2:** ¡Y tú eres un alcornoque viejo y renegrado! (le dio una patada a una piedra enorme).

**N:** A medida que avanzaba el día las piedras iban siendo cada vez grande y los insultos cada vez más largos. Los dos monstruos seguían ilesos, pero la montaña se iba desintegrando.

**M1:** ¡Eres un tonto peludo, engordado, cabeza hueca y mandón!

**N:** Gritaba el primer monstruo tirando una roca gigantesca. Esa roca terminó por destruir lo que quedaba de montaña y los dos monstruos se miraron por primera vez. Esto ocurrió precisamente cuando empezaba una nueva puesta de sol.

**M1:** ¡Increíble! ... Ahí llega la noche. Tenías razón.

**M2:** ¡Asombroso! Tenías razón, es que el día se va.

**N:** se reunieron en medio del desastre que habían organizado y contemplaron la llegada de la noche y la marcha del día.

**M1:** Pues ha sido bastante divertido.

**M2:** ¿Verdad que sí? ... .. ¡Lástima de montaña!

Al cierre de la actividad los docentes realizaran una reflexión. Dos monstruos enfrentados por ver la misma realidad desde perspectivas opuestas llegan a entenderse tras desaparecer en una riña la montaña que los divide, y les impide ver las cosas de la misma forma. Proponemos diferentes formas de resolver el conflicto de los dos monstruos. Pedimos nueva mente dos voluntarios que vuelvan a representar el cuento pero de manera amistosa.

**“Vivamos”  
(Pablo Neruda)**

Actividad: Proyección de la presentación “Vivamos”, basado en un texto de



Pablo Neruda, en donde los docentes realizaran una autorreflexión con la pretensión de trabajar la importancia de arriesgar en la vida, de cambiar, de no hacer siempre lo mismo.

**“Vivamos”**

Muere lentamente quien se transforma en esclavo del hábito, repitiendo todos los días los mismos senderos, quien no cambia de marca y

no arriesga vestir un color nuevo y no le habla a quien no conoce.

Muere lentamente quien evita una pasión, quien prefiere el negro sobre blanco y los puntos sobre las "íes" a un remolino de emociones, justamente las que rescatan el brillo de los ojos, sonrisas de los bostezos, corazones a los tropiezos y sentimientos.

Muere lentamente quien no voltea la mesa cuando está infeliz en el trabajo, quien no arriesga lo cierto por lo incierto para ir detrás de un sueño, quien no se permite por lo menos una vez en la vida, huir de los consejos sensatos.

Muere lentamente quien no viaja, quien no lee, quien no oye música, quien no halla encanto en sí mismo.

Muere lentamente quien destruye su amor propio, quien no se deja ayudar.

Muere lentamente, quien pasa los días quejándose de su mala suerte o de la lluvia incesante.

Muere lentamente, quien abandona un proyecto antes de iniciarlo, no preguntando de un asunto que desconoce o no respondiendo cuando le indagan sobre algo que sabe.

Evitemos la muerte en suaves cuotas, recordando siempre que estar vivo exige un esfuerzo mucho mayor que el simple hecho de respirar.

Solamente la ardiente paciencia hará que conquistemos una espléndida felicidad.

**¡Vive hoy!, ¡Arriesga hoy!, ¡Haz hoy! ¡No te dejes morir lentamente!**

## Canción “Si pongo el Corazón

(Rosana Arbelo)



Actividad: Los participantes proceden a leer el texto de la canción mientras se escucha. Posteriormente los participantes subrayaran aquellas frases que más les guste o con las que se sientan más identificados los sujetos.

Canción

Si pongo ganas, si pongo corazón, si la ilusión me alcanza.  
Si le echo ganas, puede el viento y puedo yo llenar de aire  
las alas.

Si pongo corazón.

Déjame volar aunque tropiece con el cielo,  
hay noches estrelladas y días que se estrellan contra el suelo.

Déjame intentarlo aunque tropiece con mis sueños,  
si aguantan las estrellas, en una de estas noches contra el viento yo... despego.

Si pongo el alma, si me bendices tú, si Dios no da la espalda.  
Si vuelco en ganas, puede el viento y puedo yo llenar de aire las alas.

Si pongo corazón.

Déjame volar aunque tropiece con el cielo,  
hay noches estrelladas y días que se estrellan contra el suelo.

Déjame intentarlo aunque tropiece con mis sueños,  
si aguantan las estrellas, en una de estas noches contra el viento vuelo.

Déjame volar aunque tropiece con el cielo,  
hay noches estrelladas y días que se estrellan contra el suelo.

Déjame intentarlo aunque tropiece con mis sueños,  
si aguantan las estrellas, en una de estas noches contra el viento yo... despego.

Si aguantan las estrellas, en una de estas noches contra el viento yo... despego

Con esta canción se pretende trabajar la importancia que tiene el “poner todo el empeño” en lo que se hace.

El cierre lo hará la orientadora, mediante las interrogantes:

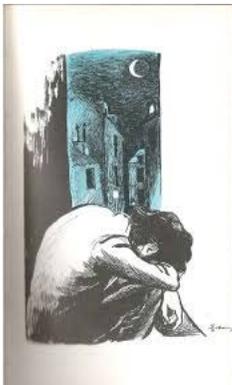
- ¿Cómo se sintieron?
- ¿Qué aprendieron?
- ¿Cómo les pareció la actividad?

**E- 36**  
**Rima XLII**  
**(De Gustavo Adolfo Bécquer)**

Actividad: Se Inicia las actividades con la proyección de la Rima XLII de Bécquer. Seguidamente los docentes proceden a leer detenidamente de la rima XLII.

En base a lo leído, los docentes reflexionan sobre:

- ¿Qué sucede en el texto?
- ¿Crees que se afronta la situación? ¿Por qué?



Rima XLII

Quando me lo contaron sentí el frío  
de una hoja de acero en las entrañas;  
me apoyé contra el muro, y un instante  
la conciencia perdí de dónde estaba.

Cayó sobre mi espíritu la noche,  
en ira y en piedad se anegó el alma.  
¡Y entonces comprendí por qué se llora,  
y entonces comprendí por qué se mata!

Pasó la nube de dolor.... Con pena  
logré balbucear breves palabras...  
¿Quién me dio la noticia?... Un fiel amigo...  
Me hacía un gran favor... Le di las gracias

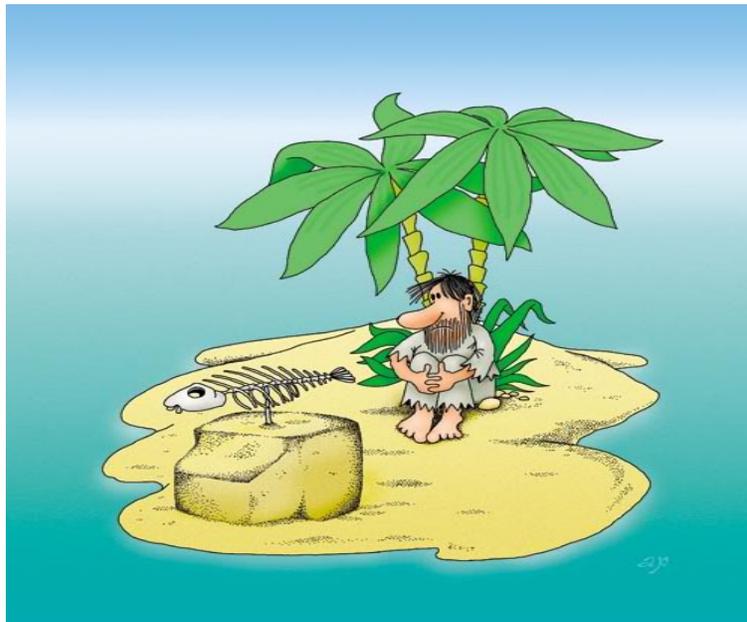
E- 37

**“Tú no eres una isla, los demás te necesitan”**

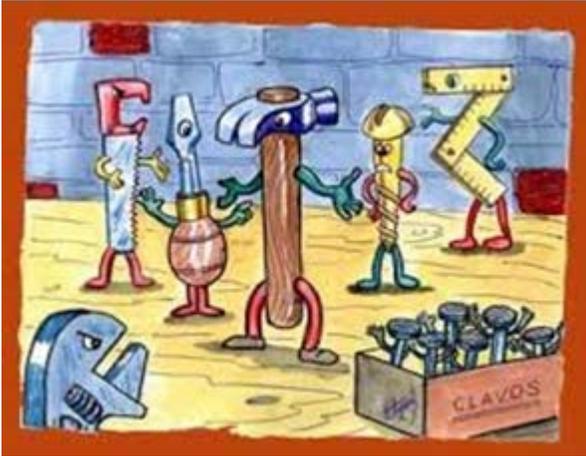
Actividad: A través del dibujo de un náufrago en una isla desierta se pregunta a los docentes ¿Qué necesitan los demás de ti?

En una lluvia de ideas se mostrará las respuestas dadas.

**“Un Náufrago en una Isla desierta”**



### “Asamblea de la Carpintería”



Actividad: Los docentes realizaran las lecturas del texto “Asamblea en la Carpintería”. En base a lo percibido en la lectura, los docentes realizaran una reflexión grupal.

Lluvia de ideas sobre: ¿Qué ocurre en el texto del cuento?

#### Cuento

Cuentan que en la carpintería hubo una vez una extraña asamblea. Fue una reunión de herramientas para arreglar sus diferencias. El martillo ejerció la presidencia, pero la asamblea le

notificó que tenía que renunciar.

¿La causa? ¡Hacía demasiado ruido! Y, además, se pasaba todo el tiempo golpeando.

El martillo aceptó su culpa, pero pidió que también fuera expulsado el tornillo; dijo que había que darle muchas vueltas para que sirviera de algo.

Ante el ataque, el tornillo aceptó también, pero a su vez pidió la expulsión de la lija. Hizo ver que era muy áspera en su trato y siempre tenía fricciones con los demás.

Y la lija estuvo de acuerdo, a condición de que fuera expulsado el metro que siempre se la pasaba midiendo a los demás según su medida, como si fuera el único perfecto.

En eso entró el carpintero, se puso el delantal e inició su trabajo. Utilizó el martillo, la lija, el metro y el tornillo. Finalmente, la tosca madera inicial se convirtió en un lindo juego de ajedrez. Cuando la carpintería quedó nuevamente sola, la asamblea reanudó la deliberación. Fue entonces cuando tomó la palabra el serrucho, y dijo:

"Señores, ha quedado demostrado que tenemos defectos, pero el carpintero trabaja con nuestras cualidades. Eso es lo que nos hace valiosos. Así que no pensemos ya en nuestros puntos malos y concentrémonos en la utilidad de nuestros puntos buenos".

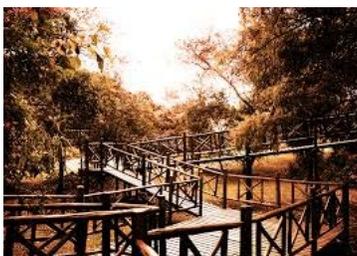
La asamblea encontró entonces que el martillo era fuerte, el tornillo unía y daba fuerza, la lija era especial para afinar y limar asperezas y observaron que el metro era preciso y exacto. Se sintieron entonces un equipo capaz de producir y hacer cosas de calidad. Se sintieron orgullosos de sus fortalezas y de trabajar juntos.

Ocurre lo mismo con los seres humanos. Observen y lo comprobarán. Cuando en una empresa el personal busca a menudo defectos en los demás, la situación se vuelve tensa y negativa. En cambio, al tratar con sinceridad de percibir los puntos fuertes de los demás, es cuando florecen los mejores logros humanos.

Es fácil encontrar defectos, cualquier tonto puede hacerlo, pero encontrar cualidades, eso es para los espíritus superiores que son capaces de inspirar todos los éxitos humanos.

## E- 39

### Canción “La senda del tiempo” (Celtas Cortos)



Actividad: Los docentes proceden a leer el texto de la canción mientras se escucha. Posteriormente los docentes subrayaran aquellas frases que más les guste o con las que se sientan más identificados los sujetos.

#### Canción

A veces llega un momento en que te haces viejo de repente,  
sin arrugas en la frente pero con ganas de morir,  
paseando por las calles, todo tiene igual color.  
Siento que algo echo en falta, no sé si será el AMOR.  
Me despierto por las noches entre una gran confusión,  
esta gran melancolía está acabando conmigo,  
siento que me vuelvo loco y me sumerjo en el alcohol.  
Las estrellas por la noche han perdido su esplendor.  
He buscado en los desiertos de la tierra del dolor  
Y no he hallado más respuesta que espejismos de ilusión.  
He hablado con las montañas de la desesperación  
y su respuesta era sólo el eco  
A veces llega un momento en que te haces viejo de repente,  
sin arrugas en la frente pero con ganas de morir,  
paseando por las calles, todo tiene igual color.  
Siento que algo echo en falta, no sé si será el AMOR.

## V.- ESTRATEGIAS DIRIGIDAS AL ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES

### Propósito:

Promover el aprendizaje de aquellas habilidades que permita a los docentes mantener interacciones sociales satisfactorias en su ámbito real de actuación

**Sesiones** 12

<b>Estrategias</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>.- Canción “Hoy puede ser un gran día”</li><li>.- “Teatro de la Vida”</li><li>.-Dinámica “Nos vamos de vacaciones”</li><li>.- Cuento “Las ranitas en la nata”.</li></ul>	Evaluación del Programa
--------------------	--	-------------------------

**Canción “Hoy puede ser un gran día”  
(Joan Manuel Serrat)**

Actividad: Los docentes proceden a leer la canción mientras se escucha. Posteriormente subrayaran aquellas frases que más les guste o con las que se sientan más identificados.

Canción

Hoy puede ser un gran día, plantéatelo así,  
aprovechar lo que pase de largo depende en parte de ti.  
Dale el día libre a la experiencia para comenzar  
y recíbelo como si fuera fiesta de guardar.  
No consientas que se esfume, asómate y consume la vida a granel.  
Hoy puede ser un gran día... duro con él.  
Hoy puede ser un gran día, donde todo está por descubrir,  
si lo empleas como el último que te toca vivir.  
Saca de paseo tus instintos y ventílalos al sol  
y no dosifiques los placeres, si puedes derróchalos.  
Si la rutina te aplasta, dile que ya basta de mediocridad.  
Hoy puede ser un gran día, date una oportunidad.  
Hoy puede ser un gran día, imposible de recuperar,  
un ejemplar único no lo dejes escapar.  
Qué todo cuánto te rodea lo han puesto para ti,  
no lo mires desde la ventana y siéntate al festín.  
Pelea por lo que quieres y no desesperes si algo no anda bien.  
Hoy puede ser un gran día y mañana también.



**E- 41**

**“El tarro de la vida”**



Actividad: Dinámica de cambio de paradigmas. “El tarro de tu vida: piedras, garbanzos, arroz y agua”. Se les entrega una hoja en la que han de escribir las cosas importantes de su vida, haciendo el análogo (piedra-importancia máxima; garbanzo-importancia media; arroz-poco importante; agua-

tiempo libre/ocio).

**“El tarro de tu vida:**

**“Cosas importantes en mi vida y en mi trabajo”**

<b>Mis Piedras</b>	<b>Mis Garbanzos</b>	<b>Mi Arroz</b>	<b>Mi Agua</b>

**Dinámica: “Nos vamos de vacaciones”**

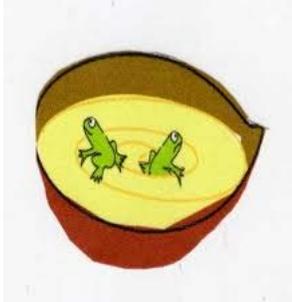
Actividad: “Nos vamos de vacaciones”. A cada docente se le indica que le ha tocado un premio, un viaje. Para disfrutarlo tan sólo tienen que en ese mismo momento indicar como sería ese viaje de sus sueños (dónde irían, con quién, qué verían, qué comprarían, etc.).

Se pretende dotar a los docentes de un recurso para hacer “reales” los sueños, o para al menos soñar.



## Cuento “Las ranitas en la nata”

(Jorge Bucay)



Actividad: Los docentes proceden a dar Lectura del cuento “las ranitas en la nata”, al finalizar el mismo, los docentes manifestara lo que entendi6 sobre la historia. Luego responder6 las preguntas con 6nfasis en la valoraci6n acerca de la importancia del esfuerzo mantenido, de no abandonar a pesar de las dificultades.

Cuento de “las ranitas en la nata”.

“Había dos ranitas que se cayeron en un recipiente de nata. R6pidamente, se dieron cuenta de que no se podía nadar en ese l6quido y de que, con mucho esfuerzo, a lo justo se podían mantener a flote. . Las dos intentaron alcanzar uno de los bordes, pero, por m6s que se movían, no lograban su objetivo, ni siquiera eran capaces de

avanzar ni un mil6metro.

Entonces, una de las ranitas dijo en voz alta: “Est6 claro que es imposible salir de aqu6, ya que no se puede nadar y, ya que vamos a morir, prefiero no posponer el momento de mi muerte con un cansancio y un esfuerzo in6tiles”. Dicho esto, dej6 de moverme y, en un abrir y cerrar de ojos, fue tragada literalmente por aquel l6quido espeso...

La otra ranita, bien por tozudez o por persistencia, dijo: “Aunque no pueda salir de aqu6 no me voy a quedar de brazos cruzados sin hacer nada, voy a luchar por mi vida hasta mi 6ltimo aliento, no voy a permitir que la muerte me llegue ni un segundo antes de su hora”. Tras estas palabras, continu6 su fren6tico pataleo en la nata...

Al cabo de largas horas pataleando y movi6ndose en la nata, sucedi6 algo totalmente imprevisto: ¡la nata se convirti6 en mantequilla! As6 que la ranita dio un salto, se desliz6 resbal6ndose hasta el borde y, saltando hasta el camino, se fue croando contenta en direcci6n a su casa.

Ahora me toca preguntarte: ¿cu6ntas veces has aceptado sin m6s una derrota y has dejado de intentar cambiar tu vida, lograr tus objetivos, alcanzar tus metas? ¿Por qu6 te rindes cada vez que alguien te dice: “no lo vas a conseguir”, “no te va a salir bien”, “no te molestes en intentarlo”? ¿Por qu6 crees m6s en las palabras negativas de otros -que nunca te conocen lo bastante bien- que en ti mismo/a?

Seguramente, te resultar6 muy familiar esto que te escribo y, en tu defensa, debo decirte que, por desgracia, esta sociedad en la que vivimos nos educa as6, con negatividad por todas partes y eso es un lastre que nos colocan en nuestras espaldas desde que somos muy pequeños: “no estudies eso que no te va a servir para nada”, “no vayas all6 que no merece la pena”, “eso no est6 bien visto”, “ah6 no vas a tener 6xito”.

Preguntas:

.- ¿Qu6 nos querr6 enseñar el autor con este cuento?

.- ¿Cu6l ser6 la posible causa por la que las dos ranas llegan a caer en el recipiente con nata? ¿Qu6 dos formas de entender la vida encontramos en el texto?

.- ¿Con qu6 rana est6s m6s de acuerdo? ¿Por qu6?

.- ¿Qu6 actitud habr6as adoptado t6? ¿Por qu6?

.- ¿Qu6 hubiese sucedido si las dos ranas hubiesen pataleado las dos juntas?

Se desprende de este cuento: en lugar de dejarse llevar por los dem6s, la ranita que sale victoriosa, lucha hasta el 6ltimo momento porque se valora a s6 misma m6s que nadie y cree que su esfuerzo, aun en las peores circunstancias, merece la pena. **A pesar de las apariencias, a pesar de que todo parec6a indicar que no habr6a un final feliz, lo consigue...**

**¿TE ATREVES A CREER EN TI MISMO/A POR ENCIMA DE TODO?**

**E- 44**

**“He mejorado en”.**

Actividad: “He mejorado en”. Se entrega una hoja a cada docente, en la que se ha de escribir aquello en lo que los docentes creen que han mejorado desde que iniciaron las sesiones de intervención.

*“He mejorado en”*




E- 45

## Canción “la vida sigue igual”

(De Julio Iglesias).

Actividad: Los participantes proceden a leer el texto de la canción “La vida sigue igual” mientras se escucha. Posteriormente los participantes subrayaran aquellas frases que más les guste o con las que se sientan más identificados.

### Canción

Unos que nacen, otros morirán.

Unos que ríen, otros llorarán.

Agua sin cauce, río sin mar.

Penas y glorias, guerras y paz.

Siempre hay porque vivir porque luchar.

Siempre hay por quien sufrir y a quien amar.

Al final, las obras quedan las gentes se van.

Otros que vienen las continuarán,

LA VIDA SIGUE IGUAL

Pocos amigos que son de verdad.

Cuántos te halagan si triunfando estás

y si fracasas bien comprenderás

los buenos quedan, los demás se van.

Siempre hay porque vivir porque luchar.

Siempre hay por quien sufrir y a quien amar.

Al final, las obras quedan las gentes se van.

Otros que vienen las continuarán,

LA VIDA SIGUE IGUAL

Siempre hay porque vivir porque luchar.

Siempre hay por quien sufrir y a quien amar.

Al final, las obras quedan las gentes se van.

Otros que vienen las continuarán,

LA VIDA SIGUE IGUAL

Siempre hay porque vivir porque luchar.

Siempre hay por quien sufrir y a quien amar.

Al final, las obras quedan las gentes se van.

Otros que vienen las continuarán,

LA VIDA SIGUE IGUAL



## Metáfora: “El tren de la vida”

Actividad: Proyección del video “El tren de la vida”. Los docentes proceden a leer el texto de la metáfora y posteriormente harán una reflexión de la misma.

“El tren de la vida”

Hace algún tiempo atrás, leí un libro que comparaba la vida con un viaje en tren.

Una lectura extremadamente interesante, cuando es bien interpretada.

La vida no es más que un viaje por tren: repleto de embarques y desembarques, salpicado de accidentes, sorpresas agradables en algunos embarques, y profundas tristezas en otros.

Al nacer, nos subimos al tren y nos encontramos con algunas personas las cuales creemos que siempre estarán con nosotros en este viaje: nuestros padres.

Lamentablemente la verdad es otra.

Ellos se bajarán en alguna estación dejándonos huérfanos de su cariño, amistad y su compañía irremplazable. No obstante esto no impide a que se suban otras personas que nos serán muy especiales.

Llegan nuestros hermanos, amigos y esos amores maravillosos.

De las personas que toman este tren, habrá también los que lo hagan como un simple paseo. Otros que encontrarán solamente tristeza en el viaje...

Y habrá otros que, circulando por el tren, estarán siempre listos en ayudar a quien lo necesite.

Muchos al bajar, dejan una añoranza permanente... otros pasan tan desapercibidos que ni siquiera nos damos cuenta que desocuparon el asiento.

Es curioso constatar que algunos pasajeros, quienes nos son más queridos, se acomodan en vagones distintos al nuestro.

Por lo tanto, se nos obliga hacer el trayecto separados de ellos.

Desde luego, no se nos impide que durante el viaje, recorramos con dificultad nuestro vagón y lleguemos a ellos... Pero lamentablemente, ya no podremos sentarnos a su lado pues habrá otra persona ocupando el asiento. No importa; el viaje se hace de este modo; lleno de desafíos, sueños, fantasías, esperas y despedidas... pero jamás regresos.

Entonces, hagamos este viaje de la mejor manera posible.

Tratemos de relacionarnos bien con todos los pasajeros, buscando en cada uno, lo que tengan de mejor.

Recordemos siempre que en algún momento del trayecto, ellos podrán titubear y probablemente precisaremos entenderlos...

Ya que nosotros también muchas veces titubharemos, y habrá alguien que nos comprenda.

El gran misterio, al fin, es que no sabremos jamás en qué estación bajaremos, mucho menos dónde bajarán nuestros compañeros, ni siquiera el que está sentado en el asiento de al lado.

Me quedo pensando si cuando baje del tren, sentiré nostalgia... Creo que sí.

Separarme de algunos amigos de los que hice en el viaje será doloroso. Dejar que mis hijos sigan solos, será muy triste. Pero me aferro a la esperanza de que, en algún momento, llegaré a la estación principal y tendré la gran emoción de verlos llegar con un equipaje que no tenían cuando embarcaron.

Lo que me hará feliz, será pensar, que colaboré con que el equipaje creciera y se hiciera valioso.

Amigos... hagamos que nuestra estancia en este tren sea tranquila, que haya valido la pena.

Hagamos tanto, para que cuando llegue el momento de desembarcar, nuestro asiento vacío, deje añoranza y lindos recuerdos a los que en el viaje permanezcan.

***Un abrazo a cada uno de ustedes... ¡¡¡Feliz viaje!!!***



### **Evaluación del Programa “Decido no tener Burnout”**

El programa “Decido no tener Burnout”, se evaluará permanentemente en base a la observación y a los testimonios vivenciales de los docentes acerca de los cambios fenomenológicos que se dan en sus vidas a partir de lo aprendido en las sesiones de trabajo.

Los docentes responderán las preguntas formuladas en el cuestionario evaluación final del Programa “Decido No Tener Burnout”.

**CUESTIONARIO**  
**EVALUACIÓN FINAL**

**PROGRAMA “DECIDO NO TENER BURNOUT**

Con el objeto de evaluar el programa “Decido no tener Burnout”, se le agradece responder las siguientes preguntas. Para tal fin marque con una “equis” (X) en el espacio correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala.

**1= Deficiente; 2 = Regular; 3 = Bueno; 4 = Excelente**

1. El logro de los objetivos del programa

1	2	3	4

2. La información obtenida en el programa

1	2	3	4

3. Las expectativas con respecto al programa

1	2	3	4

4. El tiempo empleado en cada actividad

1	2	3	4

5. La comunicación entre los participantes

1	2	3	4

6. La participación del grupo

1	2	3	4

7. La motivación del grupo hacia las actividades

1	2	3	4

8. La disposición del grupo para realizar los ejercicios

1	2	3	4

9. Mi participación en el Programa

1	2	3	4

10. Mi interacción con los compañeros

1	2	3	4

11. Mi motivación hacia las actividades

1	2	3	4

12. Mi disposición para realizar los ejercicios

1	2	3	4

13. El Programa ofrecido

1	2	3	4

14. Los aprendizajes más importantes logrados en este Programa “Decido no tener Burnout”:

---

---

---

---

15. Los ejercicios que más me impactaron del Programa “Decido no tener Burnout”:

---

---

---

---

16. Aspectos mejorables del Programa “Decido no tener Burnout”:

---

---

---

---

17. Yo, recomendaría:

---

---

---

---

***¡Muchas Gracias!***

## CONCLUSIONES

Culminada la investigación dedicada a Diseñar lineamientos de Orientación Psicológica educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en el Docente de Educación Especial en el Instituto de Educación Especial Táriba, se concluyó que:

En relación al objetivo de diagnóstico de las características del burnout presente en el Docente que atiende a niños(as) con retardo mental en el Instituto de Educación Especial Táriba, los resultados del cuestionario fundamentado en el inventario M.B.I (Maslach Burnout Inventory), se obtiene que del total de los docentes bajo estudio, un alto porcentaje presentan características del síndrome de Burnout, lo que indica que estamos ante una muestra de docentes no exento de problemáticas y tensiones, que en la actualidad les afecta en su salud laboral.

Como aspecto destacable de MBI, el cual permitió conocer la asociación de percepciones personales situaciones sociodemográficas y profesionales con el burnout, para definirlo como riesgo alto, medio o bajo, se encontró en un nivel alto la despersonalización, seguido de desgaste emocional y reducción de la capacidad de rendimiento. Pues, los resultados apuntan a una serie de actitudes de aislamiento, de cariz pesimista y negativo que emplean los docentes comportando la sensación de desgaste físico y emocional. Estamos ante la percepción de un esfuerzo reiterado que puntea la posibilidad de seguir evolucionando, puesto que la media de edad de estos docentes y el tiempo de años de servicio indican que deberán seguir aun activo en la docencia.

Por otro lado, en el objetivo referido al nivel de afrontamiento del Síndrome de Burnout presente en los docentes imprimen un nivel alto de afrontamiento, tanto en el afrontamiento directo cómo en el afrontamiento defensivo. En consecuencia, en el afrontamiento directo los docentes hacen uso de la negociación y de la confrontación y la mitad de la población emplea

la retirada. En el afrontamiento defensivo, las personas recurren a protegerse instintivamente empleando los mecanismos de defensa como formas de afrontamiento de negociación, seguido de la represión y la mitad de ellos emplea la proyección.

De lo expuesto se puede dilucidar que la valoración que hace el docente de los sucesos estresantes dependen de como los perciba y de los recursos psicológicos y emocionales que suelen emplear para afrontar los desafíos que el medio educativo ofrece, surgiendo la despersonalización como una nueva forma de afrontamiento y principal indicador del Burnout. En cuanto al objetivo específico: Diseñar Lineamientos de Orientación Psicológica Educativa para la prevención del Burnout, se tomó el modelo de intervención por programas para la elaboración del Programa “Decido no tener Burnout”, apoyado en la transmisión de un conjunto de estrategias desde el ideal cognitivo - conductual en diversas estrategias dirigidas a prevenir el síndrome de Burnout y así mejorar la calidad de vida de los docentes de educación especial, que de acuerdo a los resultados obtenidos en el presente estudio, se requiere de la aplicación de dicho programa.

En otro sentido, existen diversos modelos explicativos que emergen de la necesidad de advertir y con el mismo prevenir los efectos negativos que pueda acarrear el Síndrome de Burnout en la salud y desempeño de los docentes. El poder interpretativo de los mismos, permite identificar factores de riesgo, para que al reconocerlos puedan admitir un papel preventivo. Pues, dentro de los modelos que explican en el contenido de la investigación se comparte el modelo sociológico, creado por Woods, y el modelo demográfico-personalidad-desilusión propuesto por El Sahili.

Además, se estima que este trabajo ha servido para que los docentes tengan la oportunidad de reflexionar sobre su vida personal y profesional y tomar conciencia de su responsabilidad y compromiso con la tarea educativa. A la vista de los resultados obtenidos en este trabajo se considera como complemento ampliar el estudio con la valoración y eficacia del Programa

“Decido no tener Burnout” en la Prevención del Síndrome de burnout en docentes de educación especial.

## **RECOMENDACIONES**

Al personal directivo del Instituto de Educación Especial Táriba, para que revisen los resultados obtenidos en el diagnóstico, así puedan determinar las debilidades y causas más inmediatas respecto al desarrollo del síndrome de burnout en los docentes de este centro y reflexionen de la necesidad de tener en cuenta la propuesta presentada en el estudio.

En función de la problemática existente, es decir el nivel alto que presentan los docentes respecto al síndrome de burnout se exhorta al personal directivo del Instituto de Educación Especial Táriba, a ofrecer capacitación a los docentes para que reciban asistencia de ayuda emocional y recursos de afrontamiento.

Se sugiere, implementar el programa cognitivo conductual para prevenir e intervenir el burnout en los docentes de educación especial del Instituto de Educación Especial Táriba.

Se recomienda fomentar el aprendizaje de recursos y estrategias de afrontamiento. La aplicación del programa en la totalidad de las sesiones de intervención, para que los resultados sean eficaces.

Favorecer el clima positivo en la institución educativa. Ofrecer taller sobre estrategias didácticas, trabajo colaborativo.

Reconocer y apoyar el trabajo docente por parte de autoridades del instituto, mediante la creación de incentivos.

Favorecer experiencias de trabajo en equipo con ejemplos de actuaciones concretas; planificación y evaluación del trabajo educativo con la participación de toda la Comunidad.

Crear espacios de participación y trabajo conjunto con los padres de familia.

## REFERENCIAS

- BALSEIRO, L. (2010). *El Síndrome de Burnout / Burnout Syndrome*. Editorial Trillas Sa De Cv.
- BÉCQUER, G. (2010). *Rima XLII*. Poema en línea], fecha de la consulta: 25 de septiembre de 2016. Disponible en: [www.badosa.com/bin/obra.pl?id=p110-34](http://www.badosa.com/bin/obra.pl?id=p110-34).
- BORDA, M. (2009). *Métodos Cuantitativos Herramientas para la Investigación en Salud*. Barranquilla. Editorial: Universidad del Norte. p. 272.
- BOSQUED, M. (2008). *Quemados el Síndrome de Burnout. ¿Qué es y cómo superarlo?* Barcelona. Paidós. p.25. [libro en línea], fecha de la consulta: 13 de noviembre de 2013. Disponible en: [books.google.co.ve/books?isbn=8449321476](http://books.google.co.ve/books?isbn=8449321476).
- CARLÍN, M. (2014). *El Síndrome de Burnout*. Comprensión del Pasado, Análisis del Presente. Editorial WANCEULEN.
- DUBELLUIT, M. y LÓPEZ, M., (2014). *Por la Psicología y Educación Integral*. Revista Internacional PEI. Vol. III. Nº 6. P. 01. Universidad Católica de Argentina [revista en línea], fecha de la consulta: 04 de mayo de 2016. Disponible en: [.www.peiac.org](http://www.peiac.org). Revista.numeros.pr.
- EL SAHILI G., L. (2010). *Psicología para el Docente Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la Práctica Magisterial*. Universidad de Guanajuato. México. p 206-209. [libro en línea], fecha de la consulta: 20 de marzo de 2016. Disponible en: <https://books.google.com/books?isbn=6070029437>
- EL SAHILI, L. (2010). *Burnout en el Colectivo Docente*. México: Trillas. 1ra Edición. p. 16. [libro en línea], fecha de consulta: 24 de enero de 2016. Disponible en: [books.google.co.ve/books?isbn=6070033884](http://books.google.co.ve/books?isbn=6070033884).
- EL SAHILI, L. y KORNHAUSER, S. (2010). *Burnout en el Colectivo Docente*. México: Univ. EPCA. p 29. [libro en línea], fecha de consulta: 18 de marzo de 2016. Disponible en: <https://books.google.com/books?isbn=6070033884>
- EL SAHILI., L. (2012). *El Estrés Laboral Docente y su Relación con la Metodología Tradicionalista como un Factor que Genera Actitudes Negativas de los Alumnos* (Estudio de una organización escolar).p.110. Santiago de Queretano. México. [tesis doctoral en línea], fecha de la consultada: 16 de marzo de 2016. Disponible en: <http://ri.uaq.mx/bitstream/123456789/710/1/RI000302.pdf>
- FERNÁNDEZ, M. (2002). *Desgaste Psíquico (burnout) en Profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana*. Universidad de Lima. Perú. Revista Persona, núm. 5. [revista en línea], fecha de la consulta: 03 de octubre de 2015. Disponible en: [dialnet.unirioja.es/](http://dialnet.unirioja.es/)

FERNÁNDEZ, V. (2012). *Una Mala Gestión Organizativa y del Equipo Docente es un Factor importante en la Generación de Estrés Docente*. [documento en línea], fecha de consulta: 17 de diciembre de 2015. Disponible en: [www.educaweb.com/noticia/2012/07/09/entrevistavictoriafernandezpuigpsicologapcoterapeutaestresdocentes5637/](http://www.educaweb.com/noticia/2012/07/09/entrevistavictoriafernandezpuigpsicologapcoterapeutaestresdocentes5637/).

GARCÍA, R. (2013). *Prevención del Síndrome de Burnout*. V Edición. México. Editorial Club Universitario.

GIL, P. y MORENO, B. (2013). *El síndrome de quemarse por el trabajo: (burnout): grupos*. Ediciones Pirámide.

GONZÁLEZ, M. (2010). *El Síndrome de Agotamiento Profesional*. En Oncología. Chile: Editorial Médica Panamericana.

GUERRERO, E. RUBIO, J. (2005). *Estrategias de Prevención e Intervención del "Burnout" En El Ámbito Educativo Salud Mental*. Vol. 28. Núm. 5. Octubre, 2005, pg. 27-33. Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz Distrito Federal, México. [Revista en línea] consultada en fecha: 23 de agosto de 2006. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58252804>

GUERRERO, R., (2005). *Estrategias de Prevención e Intervención del "Burnout" en el Ámbito Educativo y Salud Mental*. Vol. 28. Núm. 5. Octubre, 2005, pg. 29 Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz Distrito Federal, México.

GUTIÉRREZ, C., MORENO, F. Y VARIOS. (2006). Síndrome de Burnout. Revista electrónica *Arch Neurociencien*. Vol.11. Nº 4. 2006 México. p. 307. [revista en línea], fecha de la consulta: 13 de febrero de 2016. Disponible en: [www.medigraphic.com. Pdfs.ane-206](http://www.medigraphic.com.Pdfs.ane-206).

GUTIÉRREZ, C., MORENO, F. y SUÁREZ. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocien*. Vol.11.Nº 4. México. p.306. [documento en línea], fecha de la consulta: 23 de febrero de 2016. Disponible en: [www.medigraphic.com.pdf.ane-2006](http://www.medigraphic.com.pdf.ane-2006).

HERNÁNDEZ, R., FERNÁNDEZ, C. y BAPTISTA, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. 5ta Edición. México: McGraw-Hill Interamericana.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN. (LOE) (2009). Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, Nº 5. 929 de fecha 15 de Agosto de 2009 Venezuela.

MACLUF E., J. DELFÍN B., L. (2009). Diagnóstico del grado de síndrome de quemado por el trabajo (burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México. *Ciencia Administrativa 2010-II*. IIESCA. p. 76. [documento en línea], fecha de la

consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en:  
[www.uv.mx.2012/12.quemado2010-2](http://www.uv.mx.2012/12.quemado2010-2)

MACLUF, J., DELFÍN, L. (2009). Diagnóstico del grado de síndrome de quemado por el trabajo (burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México. *Ciencia Administrativa 2010-II. IIESCA*. p. 75. [Documento en línea], fecha de la consulta: 24 de julio de 2015. Disponible en:  
[www.uv.mx.2012/12.quemado2010-2](http://www.uv.mx.2012/12.quemado2010-2)

MARTÍNEZ, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Vivat Academia*. Nº 112. Septiembre. p.10 [revista en línea], fecha de la consulta: 08 de marzo de 2016. Disponible en:  
[www.ucm.es/info/vivataca/números/n112/DATOSS.htm](http://www.ucm.es/info/vivataca/números/n112/DATOSS.htm)

MASLACHI, C. (1986). *MBI Maslach Inventario de Burnout*. EE.UU. Editorial CPP, Incorporated.

MENA M., L. (2010). *Desgaste Profesional en Profesores Universitarios: Un Modelo Predictivo*. Universidad de Granada. España. p. 24. [tesis doctoral en línea], fecha de la consulta: 12 de octubre de 2013. Disponible en:  
<http://hdl.handle.net/10481/5531>

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN. *Resolución 058*. Publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 40.029 de fecha 16 de Octubre 2012. Venezuela.

MORAN, C. (2005). *Personalidad, Afrontamiento y Burnout en Profesionales da Atención a Personas con Discapacidad Intelectual*. Revista Siglo Cero: española sobre Discapacidad Intelectual. Vol. 36 (1). Núm. 213. p. 30-39 Universidad de León. p. 31. España, [revista en línea], fecha de la consulta: 20 de abril de 2015. Disponible en: [www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc\\_download/207-htm](http://www.feaps.org/archivo/centro-documental/doc_download/207-htm)

MORENO, M. (2013). *Introducción a la Metodología de la Investigación Educativa*. México: Progreso Editorial.

MORRIS. C. y MAISTO, A. (2009). *Psicología*. Décimo tercera edición. Editorial Pearson Educación, México. p. 482

NÚÑEZ, Y., NORABUENA., R. (2010). *Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria*. Revista IIPSI. Vol. 13. Nº 1. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz, Perú. [revista en línea], fecha de la consulta: 01 de mayo de 2016. Disponible en: [sisbib.un.msm.edu.pe/bvrevistas/pdf](http://sisbib.un.msm.edu.pe/bvrevistas/pdf).

OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES (2006). *Guía Sobre el Síndrome de Quemado (Burnout)*. Edita Comisión Ejecutiva Confederal de Unión General de Trabajadora (UGT). Primera Edición Madrid. Diciembre de 2006.

OLIVARES, V. y GIL-MONTE, P. (2009). *Análisis de las principales fortalezas y Debilidades del Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Artículo Original. *Revista Ciencia & Trabajo*. Año 11. Nº 33. Julio-septiembre 2009. España. p.161. [documento en línea], fecha de la consulta: 31 de julio de 2014. Disponible en: [www.uv.es.2009\\_Olivares\\_y\\_Gil-Monte](http://www.uv.es.2009_Olivares_y_Gil-Monte).

ORAMAS, A. ADMIRALL, P. y FERNÁNDEZ, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Revista Salud de los trabajadores*. Vol. 15. Nº 2. P. 71-88. Venezuela. [revista en línea], fecha de la consulta: 22 de febrero de 2016. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=2596396>.

PARIS, L. y OMAR, A. (1995). *Estrategias de Afrontamiento del Estrés como Potenciadores de Bienestar*. *Psicología y Salud*. Vol. 19. Núm. 2. p.167-175. julio-diciembre. 2009. Argentina. [revista en línea], fecha de la consulta: 20 de abril de 2015. Disponible en: [www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-19-2/19-2/Laura-Paris](http://www.uv.mx/psicysalud/psicysalud-19-2/19-2/Laura-Paris)

PÉREZ, R. (2006). *Evaluación de programas educativos*. España: la Muralla.

PINES, M.; MORENO, B.; BUSTOS, R.; MATAALLANA, A. y MIRALLES, T. (2008). *La Evaluación del Burnout. Problemas y Alternativas. Evaluación de los Elementos del Proceso*. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, Vol. 13, Nº 2, p. 185-207.

PORRAS, A., MADRIGAL, A. REDONDO, S. (2009). *Orientación Educativa: Fundamentos Teóricos, Modelos Institucionales y Nuevas Perspectiva*. CIDE. España. 2da edición.

RAMÍREZ, T. (2007). *Cómo Realizar El Proyecto de Investigación*. Caracas. Editorial Panapo. p. 91.

RÍOS, M. y SÁNCHEZ, J. (2011). *Personalidad y Síndrome de Burnout en Profesionales: Un Estudio Exploratorio*. Editorial EAE. p. 115.

SANCHIZ R., M., (2008-2009). *Modelos de Orientación e Intervención Psicopedagógica*. Universitat Jaume ediciones. [libro en línea], fecha de consulta: 06 de octubre de 2013 Disponible en: [www.roderic.uv.es/bils/ream.handle.tesis](http://www.roderic.uv.es/bils/ream.handle.tesis).

SARTORI, M. (2014). *Educación en la Diversidad ¿Realidad o Utopía?* Argentina: Editorial FFHA.

SCHAUFELI, B. y BUUNK, P. (2003). *Burnout: Una Visión General de 25 años de Investigación y Termorización*. En M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst y C. L.

SOROKÍN, R., LÓPEZ, C. y TORRES, D. (2014). *Color Esperanza*. [canción en línea], fecha de la consulta: 22 de enero de 2016. Disponible en: [https://es.m.wikipedia.org/wiki/Tratar\\_de\\_estar\\_mejor](https://es.m.wikipedia.org/wiki/Tratar_de_estar_mejor)

VALADEZ, A., BRAVO M. y VAQUERO, J. (2011). *Estrategias de Afrontamiento Empleadas por Docentes Universitarios*. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. Vol. 14. N°1. p. 65-66, [revista en línea], fecha de la consulta: 30 de mayo de 2016. Disponible en: [www.revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/article/download/24794/23323](http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/article/download/24794/23323)

VÁZQUEZ V., C., CRESPO L., M. Y RING, J. M.( 2000) *Estrategias de Afrontamiento*. En A Bulbena, G. Berrios y Fernández de Larrinoa, P. (Eds). *Medición Clínica en Psiquiatría y Psicología*. Capítulo 31. Parte IV. p 427. Barcelona: Masson, [revista en línea], fecha de la consulta: 03 de mayo de 2016. Disponible en: [www.psicologiasocial.net/grupo-accion.de.y.estrategias-de-afrentamiento/file](http://www.psicologiasocial.net/grupo-accion.de.y.estrategias-de-afrentamiento/file)

## **ANEXOS**

## ANEXO A. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL TÁCHIRA  
VICERRECTORADO ACADÉMICO  
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

### CUESTIONARIO

El siguiente instrumento forma parte de un trabajo de investigación, cuyo objetivo es “**Diseñar estrategias de Orientación Psicológica Educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en el docente de Educación Especial del Instituto de Educación Especial Táriba.**” Por Favor, lea y responda a todos los ítems y marque con una equis (X) la respuesta que mejor describa la intensidad con las que Ud. tiene ese pensamiento o sentimiento en relación con su trabajo docente.

Sus respuestas serán tratadas con toda confidencialidad y, en todo momento tendrá un carácter anónimo.

**¡Muchas gracias por su tiempo y participación!**

#### Datos previos.

Edad \_\_\_\_\_ Sexo: M\_\_\_ F\_\_\_ Estado civil \_\_\_\_\_

Años de servicio en la docencia: 0 a 5 años \_\_\_\_\_ 0 a 10 años \_\_\_\_\_

11 a 15 años \_\_\_\_\_ 15 a 20 años \_\_\_\_\_ Más de 20 años \_\_\_\_\_

Tiempo en la institución educativa: \_\_\_\_\_

Indique el título obtenido en pregrado: \_\_\_\_\_

Responde a cada pregunta utilizando la siguiente escala:

MA	DA	I	ED	MD
Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo

Nº	ÍTEMS	MA	DA	I	MD	ED
1	Durante la jornada me siento emocionalmente agotado.					
2	Al culminar la jornada laboral me siento irritable.					
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana para ir a trabajar.					
4	Considero que trabajar con niños con condición especial todos los días es un agotamiento para mí.					
5	Me siento extenuado, cansado por mi trabajo.					
6	Me siento aburrido de mi trabajo.					
7	Siento que estoy realizando un trabajo duro.					
8	Considero que trabajar directamente con los niños que presentan necesidades educativas especiales me produce estrés.					
9	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
10	Creo que trato a los escolares de manera incorrecta, apática.					
11	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.					
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.					
13	Realmente no me importa lo que les ocurre a algunos de los escolares a los que tengo a mi cargo.					
14	Yo siento que los compañeros de trabajo me inculpan de algunos de sus problemas.					
15	Comprendo fácilmente como se sienten los demás.					
16	Me cuesta afrontar los problemas que presentan los niños con necesidades educativas especiales.					
17	A través de mi trabajo trato de incidir positivamente en la vida de los escolares.					
18	Siento una reducción en la capacidad de rendimiento en el aula.					
19	Se me dificulta generar un clima agradable en el trabajo.					

20	Me siento poco entusiasmado después de trabajar con los escolares.					
21	He realizado muchas cosas que es meritorio en este trabajo.					
22	En mi trabajo evado los problemas emocionales con dificultad.					
23	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema.					
24	Hablo con las personas implicadas para encontrar una solución al problema.					
25	Trato de analizar las causas del problema para poder confrontarlo.					
26	Encaro sin rodeos las situaciones amenazantes.					
27	Llego a acuerdos conversando con los padres y representantes de los escolares.					
28	En situaciones de conflicto busco acuerdos que satisfagan todos los intereses para solucionar los problemas.					
29	Me alejo de la gente cuando estoy triste.					
30	Me alejo de la gente cuando estoy enfadado.					
31	Me aílo de las personas cuando estoy estresado.					
32	Trato de comportarme como si nada hubiese pasado.					
33	No tengo miedo a nada,					
34	Me alejo de los problemas temporalmente tomando vacaciones, descanso.					
35	Me controlo para no convertirlo todo en una competencia.					
36	Soy muy tímido para defender mis derechos ante las personas.					
37	Soy muy indeciso para acercarme a las personas.					
38	Utilizó el refrán “ver la paja en el ojo ajeno y no ver la viga en el propio”.					
39	Tiendo a ponerme en guardia con las personas que resulta ser luego, más amistosa de lo que yo esperaba.					
40	Siempre me tratan injustamente.					

## **ANEXO B. INSTRUMENTO MBI DE MASLACH**

---

### **INSTRUMENTO DE DESGASTE PROFESIONAL DE MASLACH**

---

#### **CANSANCIO EMOCIONAL**

- 1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo
- 2.- me siento cansado al final de la jornada de trabajo
- 3.- Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar
- 4.- Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, es tensionante.
- 5.- Me siento quemado (desgastado), cansado por mi trabajo
- 6.- Me siento frustrado o aburrido de mi trabajo
- 7.- Creo que estoy trabajando demasiado.
- 8.- Trabajar directamente con personas me produce estrés
- 9.- Me siento acabado, como si no pudiese dar más.

#### **DESPERSONALIZACIÓN**

- 1.- Creo que trato a los pacientes de una manera impersonal, apática
- 2.- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión
- 3.- Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente
- 4.- Siento que me preocupa poco lo que le ocurre a mis pacientes
- 5.- Yo siento que las otras personas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas.

#### **REALIZACION PERSONAL**

- 1.- Comprendo fácilmente como se sienten los demás
- 2.- Trato muy eficazmente los problemas de los pacientes
- 3.- Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas
- 4.- Me siento muy activo
- 5.- Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis pacientes
- 6.- Me siento estimulado después de trabajar con mis pacientes
- 7.- he conseguido muchas cosas útiles en mi profesión
- 8.- en mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma

## CRITERIO DE ANÁLISIS

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas veces al año
- 2 = Una vez al mes
- 3 = Pocas veces al mes o menos
- 4 = Una vez a la semana
- 5 = Pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

## CATEGORIZACIÓN DE LOS PUNTAJES

COMPONENTE	bajo	Moderado	Alto
Desgaste emocional	Í 16	17-26	É 27
Despersonalización	Í 6	7-12	É 13
Realización personal	É 39	32-38	Í 31

Este cuestionario está constituido por 22 preguntas en una escala de tipo Likert que evalúa los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y en particular hacia los pacientes midiendo los tres componentes del síndrome: desgaste emocional, despersonalización y falta de realización personal. El instrumento evalúa el grado de intensidad del síndrome (leve, moderado o severo) con una alta validez interna y grado de confianza (86%).

## ANEXO C. CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



**Universidad Católica Del Táchira**  
**Decanato de Investigación y Postgrado**  
**Dirección De Postgrado**

### CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Quién suscribe, **Jhony Goretty Becerra Rivero**, con título de: Psicóloga, a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de cuestionario realizado por la Prof. Vilma Francisca Quintero Colmenares, titular de la cédula de Identidad N° V- 5.643.912, estudiante de la Maestría Orientación Psicológica Educativa, en la Universidad Católica del Táchira, cuyo trabajo tiene por objetivo: Diseñar lineamientos de Orientación Psicológica educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en el Docente de Educación Especial en el Instituto de Educación Especial "Táriba",

Caso de Estudio: Docentes del Instituto de Educación Especial Táriba. Área de Retardo Mental.

Considero que el cuestionario presentado:

Puede ser aplicado en esta investigación

---

---

---

En San Cristóbal a los 16 días del mes de junio de 2016.

Msc. Goretty Becerra  
Psicóloga - Psicopedagoga  
C.I.V. 9.135.117 LEA 2778  
RUE Y-00135117-6

**Psic. Jhony Goretty Becerra Rivera**  
**C.I. V-9.135.117**



Universidad Católica Del Táchira  
Decanato de Investigación y Postgrado  
Dirección de Postgrado

### CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

Quién suscribe, **Zulay Moncada**, con título de Magister en Orientación de la Conducta, a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de cuestionario realizado por la Prof. Vilma Francisca Quintero Colmenares, estudiante de la Maestría Orientación Psicológica Educativa, en la Universidad Católica del Táchira, cuyo trabajo tiene por objetivo: Diseñar lineamientos de Orientación Psicológica educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en el Docente de Educación Especial en el Instituto de Educación Especial Táriba.

Caso de Estudio: Docentes del Instituto de Educación Especial Táriba. Área de Retardo Mental.

Considero que el cuestionario presentado: tiene las condiciones  
para su aplicación

En San Cristóbal a los 09 días del mes de Julio de 2016.

  
**MAG. Zulay Moncada**  
C.I. 4628470.



**Universidad Católica Del Táchira  
Decanato de Investigación y Postgrado  
Dirección De Postgrado**

### **CONSTANCIA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

Quién suscribe, **Marlon García**, con título de: Especialista en Sistemas de Información. Licenciado en Educación: Mención Informática y Matemáticas, a través de la presente, manifiesto que he validado el modelo de cuestionario realizado por la Prof. Vilma Francisca Quintero Colmenares, titular de la cédula de Identidad N° V- 5.643.912, estudiante de la Maestría Orientación Psicológica Educativa, en la Universidad Católica del Táchira, cuyo trabajo tiene por objetivo: Diseñar lineamientos de Orientación Psicológica educativa para la prevención del Síndrome de Burnout en el Docente de Educación Especial en el Instituto de Educación Especial "Táriba",

Caso de Estudio: Docentes del Instituto de Educación Especial Táriba.  
Área de Retardo Mental.

Considero que el cuestionario presentado:

Reune lo necesario para realizarse el  
proceso de investigación.

En San Cristóbal a los 21 días del mes de julio de 2016.

  
**Esp. Marlon García**  
**C.I. V- 10.178.655**