UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,

GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TEMA:

"PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA AB. JAIME ROLDÓS AGUILERA UBICADO EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, EN EL AÑO 2024"

AUTORA:

ANGIE MELANY INGA TOLEDO

DIRECTOR(A)

DRA. YONAIKER DEL MAR NAVAS MONTES.

PARES ACADÉMICOS

LIC. ALONSO PATRICIO PÉREZ PÉREZ.

ING. FLOR XIMENA POVEDA VALVERDE.

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA AB. JAIME ROLDÓS AGUILERA UBICADO EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, EN EL AÑO 2024

AGRADECIMIENTO

A Dios, por su infinita misericordia, por ser mi guía y fortaleza durante cada uno de estos nueve ciclos académicos.

Agradezco profundamente a mis padres, por estar siempre a mi lado, brindándome su amor, ánimo y apoyo incondicional en cada paso de mi formación universitaria.

A mi querida Universidad Estatal de Bolívar, Extensión San Miguel, por las valiosas enseñanzas impartidas a lo largo de esta etapa tan importante en mi vida.

De manera especial, expreso mi sincero agradecimiento a mi directora de tesis, Dra. Yonaiker Navas, así como a los docentes Ing. Ximena Poveda y Lic. Patricio Pérez, por su guía, acompañamiento, enseñanzas, y por la paciencia brindada durante este proceso académico.

A Ing. Erika Cahuasqui, mi docente desde el pre, quien creyó en mí desde el inicio. Gracias por confiar en mi capacidad, por animarme cuando más lo necesitaba y por repetirme que puedo lograr todo lo que me proponga. Sus palabras me ayudaron a creer en mí misma y a reafirmar con convicción: “Soy una mujer fuerte, soy una mujer valiente, yo sí puedo.”

Agradezco también a la Mgt. Diana Verdezoto, rectora de la prestigiosa Unidad Educativa Abogado Jaime Roldós Aguilera, por brindarme la autorización y el respaldo necesario para llevar a cabo este proyecto.

DEDICATORIA

Dedico este proyecto con todo mi corazón a mis amados padres, quienes han sido mi mayor inspiración y apoyo incondicional. Gracias por acompañarme en cada paso de mi vida, por ser la razón que me motiva a superarme día a día, por guiarme con amor y por cada sacrificio que han hecho para que hoy pueda culminar mi carrera. Este logro también es suyo.

A mis hermanos, por ser el refugio cálido de cada fin de semana, por sus risas, sus historias y por hacerme sentir que todo esfuerzo vale la pena cuando estamos juntos en familia. Ustedes han sido una fuente de alegría en los momentos más exigentes.

Con profundo amor y gratitud, dedico este proyecto a mi tía Mayra Toledo, quien desde el cielo ha sido una luz constante en mi camino. Siempre fue un ejemplo de fortaleza y dedicación, y aunque ya no está físicamente, sé que me acompaña, me cuida y me sigue dando fuerzas. Su recuerdo vive en cada logro mío.

También dedico con todo mi cariño a mi Mami Clara Cayambe y a mi tía Nathaly Toledo, quienes me han acompañado de cerca durante toda mi vida académica. Gracias por enseñarme a ser una mujer perseverante, valiente y llena de amor; por sus consejos sabios y su apoyo constante que siempre me han impulsado a seguir adelante.

Y no puedo dejar de dedicar unas palabras a mi fiel compañero, mi Doki, por estar a mi lado durante los ciclos académicos. Gracias por acompañarme en tantas noches de desvelo, por escucharme pacientemente mientras practicaba mis exposiciones, y por ser mi silencioso apoyo en los momentos más exigentes.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Dra.. "**Yonaiker Del Mar Navas Montes**"; Lic. "**Alonso Patricio Pérez Pérez**" e Ing. "**Flor Ximena Poveda Valverde**"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Plan de capacitación para la prevención del Síndrome de Burnout en docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera ubicado en el cantón Montalvo, provincia de Los Ríos, en el año 2024", desarrollado por la señorita **Inga Toledo Angie Melany**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2025

Dra. Yonaiker Navas
Director

Lic. Alonso Pérez
Par Académico

Ing. Ximena Poveda
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo **Inga Toledo Angie Melany** portador de la Cédula de Identidad No. **120845447-8** en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **"PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA AB. JAIME ROLDÓS AGUILERA UBICADO EN EL CANTÓN MONTALVO, PROVINCIA DE LOS RÍOS, EN EL AÑO 2024"**, modalidad **Proyecto de investigación**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La autora declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamo que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Angie Melany Inga Toledo

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I **5**

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO **5**

Descripción del Problema 5
Formulación del Problema 7
Preguntas de Investigación 7
Justificación 7
Objetivos 9
Objetivo General 9
Objetivos Específicos 9
Variables 9
Operalización de variables 10

CAPÍTULO II 12

MARCO TEÓRICO 12

Antecedentes de la investigación 12
Científico 15
Plan de capacitación 15
Contenido del Programa 16
Conocimientos sobre el Síndrome de Burnout. 16
Estrategias de Prevención. 17
Metodología de Capacitación. 18
Modalidad de Enseñanza. 18
Técnicas de Enseñanza. 18
Herramientas y Recursos. 19
Evaluación del Aprendizaje 20
Implementación del Programa 20
Cronograma y Duración 21
Participación y Compromiso. 21
Recursos Humanos 21
Prevención del Síndrome de Burnout 22
Factores de Riesgo 22
Factores Laborales. 23
Factores Personales. 23
Factores Organizacionales 23
Síntomas del Burnout 24

Síntomas Emocionales. 24
Síntomas Físicos. 24
Estrategias de Prevención y Manejo del Burnout 25
Estrategias orientadas al individuo 26
Estrategias Sociales 26
Estrategias Institucionales. 27
Conceptual 27
Síndrome de Burnout 27
Prevención del Burnout 27
Perspectiva Individual 27
Perspectiva Grupal 27
Perspectiva Organizativa 28
Capacitación 28
Plan de Capacitación 28
Legal 28
Constitución de la República del Ecuador (2008) 28
Ley Orgánica del Servicio Público (2010) 28
Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación 29
Ley Orgánica de Educación Intercultural (2017) 30
CAPITULO III 31
METODOLOGÍA 31
Tipo de Investigación 31
Enfoque de la investigación 32
Enfoque mixto 32
Métodos de Investigación 32
Método inductivo 32
Método descriptivo 33
Método cuantitativo 33
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 33
Observación 33
Encuesta 33
Universo, Población y Muestra 34
Procesamiento de la Información 34
CAPITULO IV 35
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 35
Análisis cuantitativo 35
Información socio demográfica 35

Reconocimiento 40
Estrategias 43
Clima laboral y apoyo 46
Comunicación y trabajo en equipo 49
Autocuidado 52
Identificación de necesidades 55
Análisis cualitativo 56
Interpretación de resultados 64
Discusión 65
CAPITULO V 67
PROPUESTA 67
Título de la propuesta 67
Introducción 67
Objetivos 67
Objetivo general 67
Objetivos específicos 67
Marco conceptual 67
Plan 67
Fases del plan 67
Contenido de la propuesta 69
Desarrollo 69
Propósito del plan de mejora 69
Justificación del plan de capacitación 70
Ejes principales 70
Planificación de proyectos 72
Proyecto de sensibilización 73
Proyecto de manejo de estrés 74
Proyecto de inteligencia emocional 75
Proyecto de resolución de conflictos 77
Proyecto de evaluación y retroalimentación 78
Cronograma propuesto 79
Indicadores de éxito 79
CONCLUSIONES 80
RECOMENDACIONES 82
ANEXOS 88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Género de los docentes U.E. Ab. Jaime Roldós.....35
Tabla 2. Edad de los docentes.....36
Tabla 3. Grado de instrucción.....37
Tabla 3. Responsabilidad.....38
Tabla 5. Tiempo laboral.....39
Tabla 6. Conocimiento.....40
Tabla 7. Factores de estrés.....41
Tabla 8. Afecciones.....42
Tabla 9. Técnicas de relajación.....43
Tabla 10. Acceso a recursos.....44
Tabla 11. Límites.....45
Tabla 12. Ambiente laboral.....46
Tabla 13. Apoyo.....47
Tabla 14. Actividades de bienestar.....48
Tabla 15. Comunicación.....49
Tabla 16. Presión laboral.....50
Tabla 17. Resolución de conflictos.....51
Tabla 18. Bienestar emocional.....53
Tabla 19. Actividades físicas y recreativas.....53
Tabla 20. Equilibrio.....54
Tabla 21. Factores.....55

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Operalización de variables.....11
Cuadro 2. Matriz de medidas de prevención 60
Cuadro 3. Matriz de actividades de prevención.....63
Cuadro 4. Necesidades por eje de acción 72
Cuadro 5. Sensibilización 73
Cuadro 6. Manejo de estrés.....74
Cuadro 7. Inteligencia emocional.....75
Cuadro 8. Resolución de conflictos.....77
Cuadro 9. Evaluación y retroalimentación 78
Cuadro 10. Cronograma de propuesta 79

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1 Síntomas del Burnout 17
Figura 2.Género de los docentes U.E. Ab. Jaime Roldós. 36
Figura 3. Edad 37
Figura 4. Grado de instrucción 38
Figura 5. Responsabilidad 39
Figura 6. Tiempo laboral 40
Figura 7. Conocimiento 41
Figura 8. Factores de estrés 42
Figura 9. Afecciones 43
Figura 10. Técnicas de relajación 44
Figura 11. Acceso a recursos 45
Figura 12. Límites 46
Figura 13. Ambiente laboral 47
Figura 14. Apoyo 48
Figura 15. Actividades de bienestar 49
Figura 16. Comunicación 50
Figura 17. Presión laboral 51
Figura 18. Resolución de conflictos 52
Figura 19. Bienestar emocional 53
Figura 20. Actividades físicas y recreativas 54
Figura 21. *Equilibrio* 55
Figura 22. *Factores* 56
Figura 23. Ejes principales de acción 71

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación hace referencia a las señales del Burnout y su incidencia en los docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera, el burnout, es considerado un síndrome que lleva al deterioro competitivo, es un fenómeno psicológico que rodea los entornos laborales y afecta a los individuos en él, con altas demandas emocionales y físicas. Este problema, se caracteriza por demostrar debilidad emocional, pérdida de identidad y la disminución del crecimiento personal, transformándose en un desafío relevante en el entorno de la educación.

Los docentes, al estar constantemente expuestos a responsabilidades pedagógicas, administrativas y emocionales, son especialmente vulnerables a desarrollar este síndrome, lo que impacta en la salud, desempeño profesional y, en última instancia, en la eficacia educativa que brindan.

La Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera, perteneciente a el cantón Montalvo en la provincia de Los Ríos, enfrenta una serie de desafíos relacionados con el bienestar de sus docentes.

En este contexto, este proyecto tiene como meta desarrollar un plan de capacitación orientado a la prevención del burnout en el personal docente de la mencionada institución.

Presentamos los subsiguientes capítulos de la investigación:

Capítulo I. Formulación general del proyecto; Presentamos la situación inicial del problema, formulación del problema, la justificación de la investigación, enunciación de los objetivos y operalización de variables, parte secular donde regirá el estudio.

Capítulo II. Marco teórico; Se presenta las conceptualizaciones teóricas de la investigación basado en exploración de bibliografía de libros, papers, revistas científicas, para soportar y fundamentar el marco filosófico o epistémico de la variable de estudio y desarrollar soporte teórico y establecer el estado del arte.

Capítulo III. Metodología; En esta parte se ejecuta el alcance y enfoque investigativo conforme a la unidad de estudio estableciendo la población con sus respectivos técnicas y metodologías e instrumentos que se empleará para recopilar información. Posterior será validado para demostrar la confiabilidad para ser jerarquizados e interpretados.

Capítulo IV. Análisis e interpretación de resultados; Ejecuta la tabulación, análisis e interpretación resultados previamente recolectados, desarrollado a través de la inserción de tablas y gráficos que facilitarán la interpretación de las respuestas de la población estudiada, guiándonos a la formulación de la propuesta no sin antes concluir y recomendar acorde a los objetivos planteados.

Capítulo V. Propuesta; En este apartado se desenvolverá la propuesta, diseñada hacia implementarse en el año 2025, está fundamentada en un diagnóstico preliminar de las necesidades del equipo docente y en la aplicación de habilidades innovadoras y basadas en evidencia. Este esfuerzo pretende contribuir al fortalecimiento del bienestar laboral, la satisfacción profesional y la sostenibilidad educativa.

RESUMEN

Esta investigación tiene como meta diseñar un plan de capacitación preventivo contra el síndrome de burnout en el personal docente de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera, ubicada en Montalvo, perteneciente a la provincia de Los Ríos, durante el año 2024. El burnout, se manifiesta en la debilidad emocional, perdida de personalidad, una sensación de disminución en la realización personal, afecta significativamente al sector de la educación combinados a las altas instancias laborales y emocionales inherentes a su rol. Mediante un diagnóstico inicial de la situación laboral, social y emocional del personal docente, se hizo propicio la aplicación de una investigación descriptiva, aplicada y correlacional, con un enfoque mixto que identificarán las principales causas y elementos de riesgo ligados al burnout en la institución, aplicando el método inductivo, descriptivo, cuantitativo. Con base en estos hallazgos, se diseñará un plan de capacitación estructurado en módulos que aborden aspectos clave sobre el autocuidado, la gestión del estrés, inteligencia emocional con estrategias para fomentar el bienestar en el entorno laboral. Sin embargo, la presente investigación hace evidente la necesidad de perpetuar futuras indagaciones que admitan el estudio y análisis de cada uno de las variables del tema de estudio.

Palabras claves: Plan de capacitación, síndrome de Burnout, factores de riesgo.

ABSTRACT

This research aims to design a preventive training plan against burnout syndrome in the teaching staff of the Ab. Jaime Roldós Aguilera High School, located in Montalvo, belonging to the province of Los Ríos, during the year 2024. Burnout, manifested in emotional weakness, loss of personality, a feeling of diminished personal fulfillment, significantly affects the education sector combined with the high work and emotional levels inherent to their role. By means of an initial diagnosis of the labor, social and emotional situation of the teaching staff, the application of a descriptive, applied and correlational research, with a mixed approach that will identify the main causes and risk elements linked to burnout in the institution, applying the inductive, descriptive and quantitative method. Based on these findings, a training plan will be designed, structured in modules that address key aspects of self-care, stress management, emotional intelligence with strategies to promote well-being in the work environment. However, the present research makes evident the need to perpetuate future inquiries that allow the study and analysis of each of the variables of the subject of study.

Key words: Training plan, Burnout syndrome, risk factors.

CAPÍTULO I
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

Descripción del Problema

El bienestar y la salud ocupacional en las personas son temas comunes en el nuevo siglo enfrentándose a múltiples cambios y nuevas novedades que afectan el desempeño y las funcionalidades en el ámbito laboral, por ello la importancia de mantener un equilibrio físico, mental y social en su entorno laboral. Según García (2002), el bienestar es subjetivo, pero implica experiencias de vida positivas, incluyendo juicios cognitivos como reacciones afectivas.

Para el "Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral" (ISBL, 2024), el bienestar laboral implica la promoción de condiciones saludables y seguras en el trabajo, así como el fomento de un ambiente que contribuya al desarrollo de sus colaboradores respetando sus derechos.

En cuanto la "Organización Mundial de la Salud" (OMS, 2010), menciona que "la salud ocupacional se centra en la prevención de riesgos laborales, la protección de la salud y la promoción de prácticas seguras en el lugar de trabajo para prevenir lesiones, enfermedades laborales y el Síndrome de Burnout". Ambos conceptos buscan garantizar a los trabajadores un desempeño de funciones de manera segura, saludable y productiva, promoviendo su bienestar físico, mental y emocional en el entorno laboral.

Los docentes desempeñan una labor fundamental en la educación de las próximas generaciones, sin embargo, sus condiciones laborales están asociadas a problemas en la salud que afectan tanto su bienestar físico como emocional. La exigencia constante de cumplir con altos estándares académicos, gestionar un gran número de estudiantes, enfrentar la presión de padres y autoridades, y trabajar en ambientes con recursos limitados, genera un entorno de trabajo que puede resultar sumamente estresante. Esta situación, si no se maneja adecuadamente, puede derivar en dificultades de salud tanto física como mental, como estrés crónico, ansiedad, depresión, trastornos musculoesqueléticos, agotamiento mental (burnout) y

enfermedades cardiovasculares, entre otros, lo que impiden lograr su bienestar y afectando su salud.

Mencionamos a uno de los factores que afectan su salud ocupacional del docente es el Síndrome de Burnout, Lachiner y Hidalgo (2015), manifiesta que “es un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la exposición prolongada al estrés laboral crónico, por lo consiguiente, se caracteriza por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal”, en el trabajo los docentes de centros educativos, como colegios, debido a las altas demandas emocionales y cognitivas.

Para el presente caso de estudio, el agotamiento emocional, la fatiga crónica y la desmotivación se han convertido en problemas cada vez más comunes entre los educadores. El ambiente pedagógico exhibe desafíos que incrementan el riesgo de sufrir burnout, como sobrecarga laboral, influencia constante por cumplir con los objetivos académicos, los limitados recursos e interacciones complicadas con estudiantes y padres de familia. Estos factores generan un ambiente de trabajo estresante, lo que impacta negativamente el estado físico y mental de los docentes, en su ocupación profesional.

Este fenómeno no tiene limitante no solo aqueja a los educadores, también tiene consecuencias en el transcurso de enseñanza-aprendizaje, un docente agotado y desmotivado reduce la capacidad para ofrecer una educación de calidad.

A lo expresado; bajo esta premisa, se hace urgente la implementación de el “Plan de Capacitación para la Prevención del Síndrome de Burnout”, con el propósito de dotar a los magistrales, herramientas que les permitan gestionar el estrés, prevenir el agotamiento y fomentar su bienestar emocional y profesional

Formulación del Problema

¿Cómo perfilar un plan de capacitación eficaz para la prevenir el Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera, ubicada en el Cantón Montalvo, provincia de Los Ríos, para el año 2024?

Preguntas de Investigación

¿Qué variables que fundamentan esta investigación?

¿Qué factores de riesgo y síntomas del Síndrome de Burnout se identificarán en los docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera?

¿Cuáles son los criterios teóricos, prácticos y metodológicos que se emplearán en la elaboración del plan de prevención y manejo del Síndrome de Burnout para los docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera?

Justificación

El Burnout se presenta como una amenaza invisible que impacta la salud ocupacional y afecta de manera significativa a los docentes, que están expuestos a niveles de estrés concurrentes, debido a las demandas emocionales y laborales de su profesión.

Con base en lo expuesto, esta investigación muestra un nivel de interés social, se justifica en la utilidad que la propia prestará a los involucrados, su investigación ayudará a aplicar estrategias, pues el propio estudio de esto permitirá mejorar procesos de prevención, potenciando la realización normal de las actividades colaborativas de la institución por medio de la concepción de un proceso acorde el cual integre estrategias necesarias para un resultado satisfactorio.

En este contexto, es crucial abordar la prevención del Burnout para mejorar la convivencia del docente en el clima laboral consecuentemente, el entorno educativo en su totalidad la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera, este proyecto no solo beneficiará a los docentes al proporcionarles herramientas y estrategias efectivas que promuevan la gestión positiva del estrés evitando el Burnout, sino que a su vez permitirá un ambiente idóneo para el desarrollo del aprendizaje saludable, productivo y agradable para los educandos.

La Psicología Educativa y Bienestar Laboral es la línea de investigación, con un enfoque específico en Prevención de Riesgos Psicosociales en el Ámbito Educativo, aportará conocimientos, técnicas y estrategias ligadas a la innovación en la salud ocupacional dentro del sector educativo, contribuyendo al desarrollo de programas de capacitación que pueden ser replicables en otras instituciones educativas con características similares.

Las bases teóricas de las variables de investigación proporcionarán un marco conceptual sólido sobre el Síndrome de Burnout, sus indicadores de riesgo y síntomas, tales como estrategias de prevención y manejo enriquecerá la literatura existente y ofrecerá una base para futuros estudios.

Estar presentes en las consecuencias, factores y síntomas de peligro puntuales en el cuerpo docente de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera permitirá desarrollar un método de formación integral, aumentando la eficacia de las intervenciones al mejorar el bienestar de los docentes, con esta investigación se espera una reducción en los porcentajes de ausentismo y rotación laboral, así como una mejora motivacional y satisfacción laboral.

Incorporar este plan contribuirá a la creación de un espacio escolar más equilibrado, por un lado, los docentes se sentirán apoyados, motivados y valorados. La capacitación en la gestión del agotamiento o estrés, métodos de descanso, resiliencia y compromiso permitirá al docente manejar efectivamente desafíos y problemas diarios, reduciendo su riesgo para el agotamiento y promoviendo una cultura de bienestar. Además, la prevención del burnout en los docentes está directamente ligada a la evolución de la calidad educativa, clima escolar y rendimiento ya que los educadores motivados y emocionalmente equilibrados son más capaces de generar un cambio en la psique del estudiante.

Este plan representa una intervención estratégica para abordar un problema crítico en el ámbito educativo, con el potencial de generar beneficios significativos para los profesores, los alumnados, padres de familia y el entorno educativo.

Objetivos

Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación para la prevención del Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera, ubicada en el Cantón Montalvo, provincia de Los Ríos, durante el año 2024.

Objetivos Específicos

1. Establecer de manera teórica las variables de la investigación.
2. Identificar los elementos de riesgo y síntomas del Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera.
3. Establecer los criterios teóricos, prácticos y metodológicos en la modelación del plan de prevención y manejo del Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera.

Variables

Es necesario identificar y establecer las variables que intervienen las cuales permitirán medir y analizar los fenómenos de estudio para continuar la presente investigación.

Independiente: Plan de capacitación

Dependiente: Prevención del Síndrome de Burnout

Operalización de variables

Variable	*Definición Conceptual*	*Definición Operativa*	*Dimensiones*	*Indicadores*	*Técnica*	*Instrumento*
Plan de capacitación	"Un plan de capacitación debe ser preciso y estructurado. Es importante que se atiendan las necesidades de formación y entrenamiento, así mismo, que estén alineadas con las necesidades de formación de la compañía". (Suarez, 2008)	Un plan de capacitación según Reyes (2024), "es una estrategia estructurada diseñada para mejorar las habilidades, conocimientos, competencias y destrezas de los docentes, con el fin de aumentar su desempeño laboral, adaptabilidad al cambio, productividad y satisfacción personal, así como para cumplir con normativas y prevenir riesgos laborales".	• **Contenido del Programa de Capacitación.** • **Metodología de Capacitación.** • **Propuesta del Programa**	• Conocimientos • Habilidades preventivas. • Herramientas Recursos. • Modalidad de Enseñanza. • Técnicas de Enseñanza. • Evaluación del Aprendizaje. • Cronograma y Duración. • Participación y compromiso • Recursos	**Encuesta**	**Cuestionario**

Prevención del Síndrome de Burnout	La prevención consiste en construir estrategias y prácticas destinadas a identificar, reducir y gestionar los factores de estrés laboral que pueden llevar a los empleados a experimentar agotamiento emocional, perdida de la personalidad, sensación de derrota personal. Es un trastorno ocupacional reconocido con afectaciones físicas y mentales en los colaboradores, impactando negativamente su desempeño y bienestar.	Prevenir sirve para reducir el agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento en los empleados, mejorando su bienestar, satisfacción laboral y eficiencia, y creando un ambiente laboral más saludable y productivo.	• **Factores de Riesgo del Burnout.**	• Factores Laborales. • Factores Personales. • Factores Organizacionales.	**Encuesta**	**Cuestionario**
			• **Síntomas del Burnout**	• Síntomas Emocionales. • Síntomas Físicos. • Síntomas Cognitivos y Conductuales.		
			• **Estrategias de Prevención y Manejo del Burnout**	• Estrategias Personales. • Estrategias Institucionales. • Estrategias Sociales.		

Cuadro 1. Operalización de variables
Fuente: Elaboración propia del auto

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la investigación

Las consultas previas realizadas, no se encuentra ninguna investigación a nivel local respecto al Síndrome del Burnout y su prevención en la zona de estudio. Sin embargo, existen trabajos relacionados en el país ya nivel internacional con el objeto de estudio.

Para ejecutar esta investigación es necesario revisar investigaciones realizadas con la línea de investigación y bajo el eje temático relacionado con el proyecto, para de esta manera fundamentar la investigación.

Una revisión sistemática realizada por Olivares (2017), analizó las causas y consecuencias del Síndrome de Burnout en docentes, destacando carga emocional, la falta de apoyo institucional enunciados a ser factores clave. El estudio resaltó la carencia de medidas de protección a la salud emocional por lo tanto se manifestó la premura de intervenir con programas efectivos de intervención que promuevan el autocuidado y el manejo del estrés.

El estudio de Huamaní (2019) examinó la incidencia del estrés docente y su bienestar laboral en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. La interpretación de resultados indicó significativamente la existencia de niveles de estrés en las regiones geográficas delimitadas, siendo esto que docentes el Latinoamérica eran propensos a sufrir un nivel alto de estrés laboral frente países de Norteamérica y Europa. Además, el estudio identificó factores específicos, tales como sobrecarga laboral, déficit en la cooperación institucional e irrespeto de sus condiciones laborales, que contribuían de manera significativa a la percepción del estrés y el bienestar en cada región. Sus resultados resuelven la importancia de abordar las características y diferencias culturales y de contexto para diseñar soluciones de mejoras en su bienestar y reducción de los niveles de estrés en distintos entornos educativos.

De la misma manera, el estudio longitudinal desarrollado por (Cueva, 2022) investigó "los efectos de un programa de capacitación en salud ocupacional en docentes de escuelas primarias", se mostró resultados favorables en la reducción de los síntomas del Burnout y un creciente contentamiento laboral entre los participantes que completaron el programa.

En cuanto a la eficacia de los planes de capacitación específicos para prevenir el Burnout en docentes, la investigación de (Rodríguez et al., 2017) proporcionó evidencia sólida de que tales intervenciones pueden considerarse como resultados positivos en la salud y bienestar tanto física como mental de los educadores. El estudio identificó la importancia de incluir componentes de autocuidado, manejo frente a conflictos detonantes del estrés y garantizar un ambiente laboral seguro en estos programas de capacitación

En el presente trabajo de investigación desarrollado por Rojas et al., (2021) titulado "Síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos: Una revisión sistemática", en donde el objetivo general es Analizar de manera sistemática la prevalencia del burnout en maestros de tercer nivel en América Latina, para reconocer factores de riesgo, posterior proponer estrategias efectivas de prevención e intervención que mejoren su bienestar profesional; concluye la investigación mostrando como representa el burnout una problemática relevante en maestros universitarios latinoamericanos, con afecciones en sus emociones y capacidad profesional. Los factores desencadenantes incluyen cargas laborales excesivas, falta de apoyo institucional y estrés prolongado. Para abordar este problema, se recomienda implementar proyectos, de desarrollo y capacitación que incluyan metodologías de gestión del estrés como estrategias de apoyo emocional. Estas intervenciones pueden mejorar la resiliencia de los docentes e incentivar la convivencia sana como una competencia laboral saludable, contribuyendo así a la reducción de sintomatología del burnout, mejorando la calidad educativa de la región.

Para analizar la prevalencia y las causas del burnout en educadores de primaria y secundaria, Gallardo et al. (2019) ejecuto una investigación titulada "Análisis del

síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento" en donde el objetivo general es Evaluar y analizar la prevalencia y las causas del burnout en maestros de los niveles de educación básica. Además, se pretende identificar y proponer herramientas eficaces contra el burnout implementadas para mitigar los impactos negativos del burnout, manifestándose como una gran problemática que afecta sin condición a los educadores de distintos niveles educativos, desde infantil hasta secundaria. Los hallazgos indican que el burnout está influenciado por las etapas personales y laborales, incluyendo la sobrecarga laboral y las altas demandas emocionales de la profesión.

Para confrontar el Síndrome de Burnout, es fundamental implementar planes formativos de manejo, control del estrés, desarrollo emocional - personal y habilidades blandas, así como mejorar las condiciones laborales y proporcionar un cimiento adecuado a los docentes. Mejorando así la calidad de la enseñanza y comodidad general de los educadores. La intervención rápida del proyecto de soporte continuo es esencial contra los efectos del Síndrome de Burnout promoviendo un ambiente salutífero.

Finalmente, la investigación de Anadón (2005), titulado "La Formación en Estrés para la Prevención del Síndrome de Burnout en el Currículo de Formación Inicial de los Maestros", establece el objetivo general: el determinar la efectividad de inclusión de módulos de formación en manejo del estrés dentro del currículo para la prevención del síndrome de "burnout" en áreas de un mejor bienestar emocional y profesional de los docentes en formación.; se destaca que el estudio "La Formación en Estrés para la Prevención del Síndrome de Burnout en el Currículo de Formación Inicial de los Maestros", es clave por el planteamiento de la necesidad de incorporar el manejo del estrés en los docentes. La conclusión investigativa valida esta propuesta, puesto que los estudios argumentan que la inclusión de estos módulos formativos es no solo factible, sino también esencial para erradicar la enfermedad del siglo. Los docentes formados en manejo del estrés están más capacitados para afrontar las exigencias emocionales de la profesión, lo que se traduce en menor impactos al estrés. Por lo tanto, capacitaciones previas se presentan como una solución eficaz que mejora de vida y la utilidad profesional,

beneficiando significativamente su bienestar general y la sostenibilidad del sistema educativo.

Hemos podido extraer de los diferentes estudios, conocimientos y bases indispensable para continuar nuestra investigación, determinando así la posición y estado actual del proyecto que nos encontramos realizando y la relación entre planificación y gestión del turismo.

Científico

Plan de capacitación

Para Chiavenato (2009), las capacitaciones es parte del proceso de formación que implica un corto tiempo de aplicación sin perder su estructura y organización, bajo este concepto la capacitación es organizada y un medio de adquisición de conocimientos para desarrollar habilidades y competencias que serán aplicables.

Una capacitación bien estructurada y aplicada profundiza la captación de nuevos saberes, pero por otro lado transmite conocimientos específicos crea una actitud de pertenencia frente a la organización permite al individuo desarrollar destrezas de cambio.

De esta manera, capacitarse es positivo y va relacionado al crecimiento y mejoramiento de aptitudes que van a ser llevadas a la ejecución en la organización.

El autoeducación debe ser vista como una inversión en sí mismo para adquirir nuevas capacidades y habilidades, “la importancia de la capacitación no se puede subestimar, la capacitación consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo”. (Pla y León, 2004)

Ambas definiciones manifiestan a la capacitación como un medio de mejora laboral que adapta a los empleados a las exigencias específicas de sus roles dentro de la organización. La capacitación “es innegablemente útil para mejorar el cumplimiento de las funciones de la persona, es una herramienta que permite disponer de recursos humanos apropiadamente convenientes que garanticen la gestión interna y la calidad en la prestación de servicios hacia el exterior”. (ITS Jubones, 2020)

Contenido del Programa

Hace referencia a los ejes temáticos, conocimientos, habilidades y competencias a ser desarrollados por participantes durante el programa de formación. Este contenido debe estar alineado con las necesidades y metas a ser suplidas por los participantes para ser efectivo.

Cabrero y Palacios (2021), propone que el contenido de un programa de capacitación debe ser relevante, actualizado y específico para el público objetivo debe incluir teoría y práctica, así como métodos interactivos que faciliten el aprendizaje activo.

Cabrero y Palacios, enfatiza la importancia de un análisis de necesidades antes de diseñar el contenido de la capacitación. Este análisis debe identificar las brechas de habilidades y conocimientos para asegurar el impacto del contenido en los participantes. Además, sugiere la inclusión de casos, simulaciones y otras actividades prácticas puede mejorar la retención.

Conocimientos sobre el Síndrome de Burnout.

Pocos eran los estudios sobre el burnout, antes solo asociados a síntomas de estrés el burnout se popularizo y se definió como el agotamiento mental cuando se presenta un cambio en el humor, el individuo es físicamente inestable y mentalmente agotado como resultado de un excedente de trabajo. (Castillo, 2001)

Estos términos fueron descritos en 1974 por Herbert Freudenberger, quien conceptualizo a este grupo de síntomas como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por excesivas exigencias de energías, recursos personales o fuerza mental del trabajador”.

Mas tarde, Maslach como lo cita Olivares (2017), profundizo y caracterizo el burnout desde tres dimensiones:

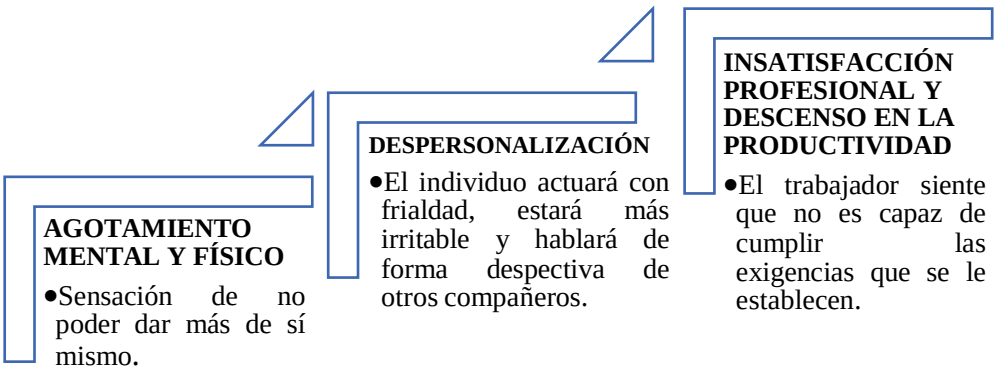


Figura 1 *Síntomas del Burnout*
Fuente: Olivares (2017)
Elaboración propia del autor

El burnout no se debe tomar con ligereza es una condición seria con implicaciones significativas para la salud y el rendimiento del trabajador. Es crucial que tanto los empleados como las organizaciones reconozcan los síntomas y trabajen en estrategias preventivas y de intervención para mitigar sus efectos. Las medidas pueden incluir un ambiente de trabajo saludable, gestión y asignación de tareas y el apoyo psicológico y emocional a los empleados.

Estrategias de Prevención.

Se refieren a las acciones y medidas diseñadas para prevenir problemas, mejorar el desempeño y promocionar un clima saludable por medio de la capacitación del personal.

La prevención del burnout, destaca lo importante de intervenir a nivel organizacional reduciendo demandas de sobrecarga laboral y destinar recursos. Martínez, (2010) propone que la prevención del burnout debe incluir la identificación temprana de signos y síntomas, en la promulgar un ambiente de trabajo alegre, y el fortalecimiento tolerante, resiliente, habilidades de afrontamiento entre los empleados.

De esta manera, Rothwell y Kazanas (2003), en su libro sobre el diseño efectivo de capacitación y su ejecución, subrayan lo relevante de alinear las estrategias de capacitación con los objetivos organizacionales y las necesidades específicas de los empleados. Estos en su diseño proponen un enfoque sistemático de los programas de capacitación que incluya la evaluación de necesidades, el establecimiento de metas claras, y selección de métodos efectivos.

Metodología de Capacitación.

Es primordial elegir una estructura y metodología acorde a las necesidades para obtener mayor efectividad para el ambiente considerando factores como; ambiente pedagógico, los recursos aprovechables en la intervención de mejora, espacio-tiempo, econocmia, eficiencia de procesos se ven reflejados en los costos.

Modalidad de Enseñanza.

La modalidad, se refiere al método o enfoque utilizado para impartir conocimientos a los estudiantes. Las modalidades pueden incluir la enseñanza presencial, en línea, híbrida, entre otras.

Arellano et al., (2024) definen la enseñanza híbrida como la combinación de la enseñanza presencial y en línea, destacando sus beneficios en la flexibilidad y accesibilidad del aprendizaje concluyen que la enseñanza en línea puede ser tan efectiva como la enseñanza presencial cuando se implementa con las herramientas y estrategias adecuadas.

Técnicas de Enseñanza.

Estas técnicas pueden variar ampliamente, desde la instrucción directa hasta el aprendizaje, estas técnicas son estrategias utilizadas por los educadores en el aprendizaje apoyado en proyectos o el uso de tecnologías educativas.

Bloom (1956), propuso “la Taxonomía de Bloom, que clasifica los objetivos de aprendizaje en dominios cognitivos, afectivos y psicomotores”. Esta taxonomía es una herramienta fundamental para diseñar y evaluar técnicas de enseñanza.

Argumenta que las técnicas de enseñanza deben ser seleccionadas y adaptadas en función de los objetivos educativos específicos y el nivel cognitivo deseado.

Johnson et al., (1999) autores conocidos por su trabajo en aprendizaje cooperativo, una técnica de enseñanza que fomenta la colaboración y la interdependencia positiva entre los estudiantes, "sostienen que el aprendizaje cooperativo no solo mejora el rendimiento académico, sino que también promueve habilidades sociales y emocionales importantes".

Herramientas y Recursos.

Según Chiavenato (2011), "los recursos son los medios que las organizaciones tienen para ejecutar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en el cumplimiento de las labores organizacionales".

Actualmente el entorno digital rodea nuestras vidas, estando presentes en todos los aspectos, laboral, educacional de formación incluso en nuestros hogares, el acceso a la información ha logrado que el aprendizaje online se priorice y se posicione como un método preferido por las empresas demostrando efectividad y optimización de recursos ofertando una experiencia más dinámica, personalizada y flexible.

1. ***Software con herramientas de capacitación***

   Son plataformas o recursos diseñados específicamente para brindar formación y facilitar el desarrollo de habilidades con software ofrecen entornos de aprendizaje atractivos mediante actividades, interacciones y recursos digitales (Castelán, 2023).

2. ***Comunicación y colaboración***

   Castelán (2023), manifiesta que todo el aprendizaje ocurre en entornos formales, pero sin apartar a medios de capacitación informal que convergen como aliados para la formación.

3. ***Herramientas de capacitación personalizada***

   Los recursos destinados para los empleados no deben ser limitados estos deben ofrecerse de acuerdo a las necesidades de aprendizaje, actualmente existen herramientas flexibles y dinámicas que permiten una inmersión y crear experiencias adaptadas a intereses, habilidades y objetivos.

Evaluación del Aprendizaje

Se refiere a las técnicas y procesos aplicados para medir el conocimiento, las destrezas y las cualidades de los estudiantes. Puede incluir evaluaciones formativas, sumativas, diagnósticas y normativas.

La importancia de la evaluación formativa según destaca Talanquer (2015), "se utiliza para monitorear el progreso de los estudiantes y proporcionar retroalimentación continua que pueda ser utilizada para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje".

Estos argumentan que una evaluación formativa es crucial nos muestra una visión clara de los huecos de aprendizaje lo que conlleva al ajuste de la metodología de enseñanza, lo que lleva a un mejor rendimiento académico.

Pérez (2007), enfatiza la importancia de usar una variedad de métodos de evaluación para capturar una imagen completa del aprendizaje de los estudiantes. Sugiere el uso de evaluaciones tradicionales y alternativas, como portafolios y proyectos.

Este autor sostiene que una evaluación comprehensiva proporciona datos relevantes sobre los fuertes y debilidades de los estudiantes, ayudando a los educadores a planificar intervenciones más efectivas.

Implementación del Programa

La implementación del programa se refiere al proceso de poner en práctica un plan educativo, incluyendo la preparación, ejecución, monitoreo y evaluación del mismo. Es una fase crítica donde se verificar el alcance de los objetivos del programa.

Conocido por su trabajo en cambio educativo y reforma escolar, Fullan (2002), subraya la importancia en preparar y comprometer a todos los involucrados en la implementación de un programa educativo. Argumenta que unos objetivos bien esclarecidos permitirán la implementación del programa, el apoyo administrativo, la capacitación del personal con inserción activa de la comunidad educativa.

Cronograma - Duración

El cronograma y la duración se refieren a la planificación temporal de las actividades y fases de un programa educativo. Un cronograma bien diseñado asegura el cumplimiento de actividades propuestas una administración de tiempo y recursos.

Project Management Institute (PMI), proporciona guías y estándares gestoras de proyectos, incluye un cronograma detallado contemplando todas las fases del proyecto educativo.

Según el PMI (1984), un cronograma efectivo debe incluir hitos claros, plazos realistas y mecanismos para monitorear el progreso y hacer ajustes cuando sea necesario.

Participación y Compromiso.

La participación y el compromiso se refieren al grado en que los estudiantes, educadores y otros actores están involucrados activamente y comprometidos con el programa educativo. Una alta participación y compromiso son esenciales para el éxito del programa.

Deci y Ryan (1985), conocidos por su Teoría de la Autodeterminación, estos autores sostienen que la motivación intrínseca y el compromiso se incrementan cuando "las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación están satisfechas".

En la investigación Kuhl (2009), sobre el compromiso estudiantil destaca la importancia de las prácticas educativas con alta demanda de calidad involucrando a los beneficiarios y fomentando la participación activa en el aprendizaje.

Recursos Humanos

Parte esencial de la organización, nos refiere al conjunto de personas dispuestos a contribuir en el funcionamiento, ejecución y realización de la misma. Incluyendo la gestión, reclutamiento, proceso selectivo, formación, desarrollo interno e inserción fija en el puesto de trabajo.

Cuesta (2012), propone un enfoque integrado de gestión de recursos humanos (HRM) que enfatiza la relevancia estratégica del talento humano en las empresas Destaca la necesidad para alinear las prácticas de HRM con los objetivos organizacionales para lograr un rendimiento sostenible.

Montoya y Boyero (2016), sostiene que los recursos humanos son un "activo clave para la competitividad organizacional, y su gestión efectiva requiere considerar factores como la cultura organizacional, la diversidad, la ética laboral y el bienestar de los empleados".

Prevención del Burnout

Para los autores; Carrillo et al., (2012), lo definen como "un proceso secundario a una respuesta negativa al estrés laboral crónico, que aparece cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento que el sujeto suele emplear".

Por otro lado, se puede citar un estudio realizado por Saborío y Hidalgo (2015), estos autores has analizado "la prevalencia del Burnout en una población laboral definiendo al Burnout como un disturbio mental relacionado al nivel de agotamiento extremo".

Elementos de Conflicto

Los factores de conflicto o riesgo del burnout según Saborío y Hidalgo (2015) son las características que posee el ambiente profesional y personal que aumentan la probabilidad de que un individuo experimente este síndrome, los factores implicados puedes ser personales y laborales.

Se han identificado varios elementos de conflicto, incluyendo sobrecarga laboral, descontrol, las recompensas insuficientes,la injusticia, los valores en conflicto, y la desintegración de la comunidad laboral.

Y por otra parte Moreno y Báez (2010), proponen que los factores de riesgo también incluyen aspectos individuales como la personalidad, la réplica al agotamiento y estrés. Personas con índices elevados de neuroticismo o baja autoeficacia son más propensas a experimentar burnout.

Factores Laborales.

Karasek & Theorell (1990), “desarrollaron el modelo demanda-control-apoyo, que sugiere que las altas demandas laborales combinadas con bajo control sobre el trabajo y bajo apoyo social son fuertes predictores de estrés y burnout”.

Por otro lado, Bakker y Demerouti (2013), proponen “el modelo de Demanda-Recurso Laboral (JD-R), que amplía el modelo de Karasek al incluir recursos laborales (como el apoyo social y las oportunidades de desarrollo) que pueden mitigar los efectos negativos de las demandas laborales”.

Factores Personales.

Los factores personales incluyen características individuales como la personalidad, tolerancia y resiliencia junta a las destrezas de resistencia que pueden influir grandemente a la susceptibilidad al burnout.

Los Rasgos de Personalidad como teoría de Costa y Mccrea (1992), sugiere que el neuroticismo y la baja conciencia están asociados con un mayor riesgo de burnout, mientras que la extroversión y la apertura pueden actuar como factores protectores.

De esta manera Connor y Davidson (2003), desarrollaron “la escala de resiliencia Connor-Davidson (CD- RISC)”, encontrando a la alta resiliencia se correlaciona negativamente con el burnout, sugiriendo que la resiliencia puede proteger contra el estrés ocupacional.

Factores Organizacionales

Los factores organizacionales son aquellos elementos del entorno que inciden en detonar el burnout. Incluyen el clima organizacional, la guía principal como líder, las habilidades del talento humano y el ambiente laboral.

En el estudio de Hakanen et al., (2006) sobre los recursos laborales y el bienestar, encontraron que un entorno organizacional positivo y con abundantes recursos puede reducir significativamente el burnout.

Leiter y Maslach (1988), sugieren que las intervenciones organizacionales, como programas de bien estar, el progreso de la comunicación efectiva y promoción de un ambiente justo y respetuoso, son cruciales para prevenir el burnout.

Síntomas del Burnout

Para Perín, los síntomas más frecuentes del burnout se manifiestan en "la presión frecuente en la cabeza, el adormecimiento excesivo o el insomnio, déficit de concentración, los vértigos, el enfoque difuso e incluso los cambios en la voz son algunos de los signos". (National Geographic, 2022)

Los signos físicos identificados por Burnout mencionan "taquicardia, falta de aire, temblores, sudoración, dolor en el vientre o en el pecho, desmayos, sensación de hormigueo en el cuerpo y olas de frío y calor. Aun así, todos estos síntomas no abarcan todos los efectos de la enfermedad". (National Geographic, 2022)

La persona con esta afectación puede irritarse fácilmente llega a desarrollar aversión hacia sus trabajos, compañeros y otras áreas llegando a desencadenar síntomas depresivos, ansiedad y falta de voluntad.

Síntomas Emocionales.

Los síntomas emocionales del burnout son las manifestaciones afectivas y psicológicas que experimentan las personas que padecen este síndrome. Estos síntomas pueden incluir sentimientos de agotamiento emocional, desesperanza, irritabilidad, ansiedad, y una reducción significativa de la motivación y satisfacción laboral.

Saborío y Hidalgo, enfatizan en un pronto diagnóstico y la intervención del burnout, señalan que la angustia, depresión e irritación son comunes en individuos con burnout, y estos síntomas pueden afectar negativamente tanto la vida personal como profesional.

Síntomas Físicos.

Como síntoma inicial el sentirse fatigado, extenuado, cansado y día a día con energía limitada debido a la sobrecarga mental del diario vivir el agotamiento se

refleja en los pensamientos intrusivos y el cuerpo se comienza a deteriorar, lo que da lugar al deterior y agotamiento crónico. (Peña, 2019).

1. ***Insomnio:*** Debido a estar bajo preocupaciones por actividades pendiente o por lo que podrías estar haciendo para que la situación sea un poco más agradable, tiene más dificultades para conciliar el sueño y duermes peor de este modo, te sientes aún más cansado y se va creando un círculo vicioso de estrés y de cansancio (Peña, 2019).

2. ***Dificultades corporales:*** Según Peña, el aumento de síntomas con el tiempo en gran medida el riesgo de que la tensión y el estrés empiecen a manifestarse en tu cuerpo. De esta forma, puedes sufrir dolores de cabeza, dolores de espalda y/o dolores musculares.

3. ***Dificultades digestivas:*** Un cambio en el gusto alimenticio es otro indicador. Es probable que comas menos y que puedas observar que por culpa del estrés que sufres estás perdiendo peso. Además, el estrés también puede causar problemas de estómago o de intestinos.

4. ***Mayor vulnerabilidad a las enfermedades:*** Los cambios de temperamento que experimentas en el contexto de los síntomas del Burnout puede hacer que seas más vulnerable a otras enfermedades. De hecho, el estrés puede afectar al sistema inmunitario, dando lugar a que puedas ponerte enfermo con más facilidad y mayor gravedad.

5. ***Experimentar determinados síntomas específicos del estrés:*** Considerando los síntomas del Burnout son basados esencialmente en los síntomas del estrés, las probabilidades de que experimentes con frecuencia determinados síntomas del estrés generales son muy altas. Entre estos síntomas, podemos incluir la taquicardia, un aumento del nivel de colesterol, y un aumento de la presión sanguínea. (Peña, 2019)

Estrategias de Prevención y Manejo del Burnout

“Los programas se centran en hacer ver a los trabajadores la importancia de prevenir los factores de riesgo con el fin de que conozcan el problema, así como en el entrenamiento en aspectos específicos; afrontamiento, reestructuración cognitiva, organización del tiempo, estilos de vida, etc”. (Moreno y Báez, 2010)

Pérez (2007), clasifica a “los programas de intervención en tres niveles: individual, organizacional e interfaz individuo-organización, y también los clasifican por el objeto de cambio: control de estresores (nivel organizacional), procesos de apreciación (nivel social) o estrategias de afrontamiento (nivel organizacional)”.

Habilidades encaminadas al individuo

Según Guerrero y Rubio (2005), establecen técnicas y programas de intervención – prevención para el tratamiento individual, destacamos:

1. **Actividad física,** conocido como la forma más alcanzable y recursiva para tranquilizar al individuo y es usado como puerta de escape para la sobrecarga mental.

2. **Metodologías de Alivio,** son los métodos aplicados y reconocidos en la reducción de la tensión muscular y control de dolor.

3. **Biofeedback,** permite auto controlarse en las funciones del cuerpo como ritmo cardiaco, ondas del cerebro, presión y tensión muscular y sanguínea para reducir síntomas de tensión y rigidez en relación al estrés.

4. **Metodologías Cognoscitivas,** la importancia en conocerse a sí mismo y realizarse un auto análisis donde se reestructure las situaciones que generen estrés y se queda afrontar con eficiencia.

Estrategias Sociales

Poco se ha desarrollado estrategias sociales como medio de ayuda para prevenir el burnout, Pérez (2007) hace mención a la importancia en el apoyo social, el entorno profesional del afectado deber garantizar y disponer de recursos en la aplicación de una mejoría, fomentando el apoyo social, creando una red consciente que aplique un esfuerzo de apoyo y comprensión.

Estrategias Institucionales.

La importancia de conocer al personal que colabora en la organización ha tomado relevancia, fomentando la cultura del bien estar, las organizaciones dependen de sujetos sanos y motivados que puedan cumplir sus metas por ello con el fin de orientarle hacia ellos han creado mecanismos de intervención, de tal manera que una intervención no debe ser considerada a la ligera esta debe ser cautelosa y direccionada a la mejora no al empeoramiento de las necesidades su implementación debe ser ejecutada con cuidado, precisión y rigor. (Pérez Morales, 2007)

Conceptual

Síndrome de Burnout

(Gil Monte, 2003) manifiesta que "al ser un terminó anglosajón tiene diversas denominaciones en la lengua española, entre las más próximas a su traducción son el síndrome de estar quemado, síndrome de quemarse en el trabajo, síndrome del trabajador quemado o exhausto".

Prevención del Burnout

Para (Pérez Morales, 2007), la prevención incluye una "serie de estrategias de tratamiento e intervención del Burnout pueden abordarse desde modelos y perspectivas individuales, grupales u organizativas".

Perspectiva Individual

La perspectiva individualista supone que el lugar del conocimiento son las personas que aprenden, y que el conocimiento no es ampliado más allá del físico de los seres humanos. (Von Krogh, 2009)

Perspectiva Grupal

Se centra en cómo el capital social afecta la cohesión, el funcionamiento y la eficacia de grupos, como equipos, redes o comunidades. Por ejemplo, tener un alto nivel de capital social puede fomentar un sentido de pertenencia, identidad y solidaridad entre los miembros del grupo. (Moretto et al., 2010)

Perspectiva Organizativa

Desde el punto de vista organizativo, (Friedman y Markey, 2023) "las direcciones deberían poner en marcha programas de prevención para detectar factores percibidos como estresantes y facilitar los cambios que favorezcan la adaptación y el encaje del individuo en la organización".

Capacitación

La capacitación consiste para (Chiavenato, 2009) "una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente".

Plan de Capacitación

Un plan de capacitación según (Torres, 2019) "se trata de un programa que se estima necesario realizar en una empresa". Normalmente "se controla y se lleva a cabo mediante un documento en el cual se registra a lo largo del año las capacitaciones que se han planificado en base a las necesidades que existen en la empresa". (Torres, 2019)

Legal

Son fines esenciales tomar en cuenta la base legal que rige en el Ecuador de esta manera citamos a:

Constitución de la República del Ecuador (2008)

Art. 234.- El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 2008)

Ley Orgánica del Servicio Público (2010)

Art. 3.- Ámbito. - Las disposiciones de la presente ley son de aplicación obligatoria, en materia de recursos humanos y remuneraciones, en toda la

administración pública, que comprende:

3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado; y, (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, 2010)

Art. 52.- De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades:
i). Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional; (LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, 2010)

Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación

Art. 8.- De las Unidades de Administración del Talento Humano. - Tendrán como responsabilidades:

a. Realizar el proceso de detección de necesidades de formación y capacitación;

b. Elaborar el plan anual de formación y capacitación y poner en conocimiento de la máxima autoridad para su aprobación;

c. Calificar y seleccionar los servicios especializados de capacitación con personas naturales y/o jurídicas nacionales o extranjeras;

d. Ejecutar el plan institucional de capacitación debidamente aprobado por la máxima autoridad y presupuestado por parte del Ministerio de Finanzas;

e. Elaborar informes técnicos internos según las exigencias de cada Institución.

f. Elaborar reportes de la ejecución de los eventos establecidos en el plan institucional de capacitación en los instrumentos técnicos que para este efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales y remitirlos a esta Cartera de Estado hasta el 31 de marzo del año siguiente a la ejecución del plan; y,

Art. 17.- De los componentes del proceso. - Contempla las siguientes fases:

a. Detección de necesidades de capacitación;

b. Elaboración del plan;

c. Programación;

d. Ejecución;

e. Evaluación

f. Plan de mejoramiento.

Ley Orgánica de Educación Intercultural (2017)

Art. 2.- Principios. - La actividad educativa se desarrolla atendiendo a los siguientes principios generales, que son los fundamentos filosóficos, conceptuales y constitucionales que sustentan, definen y rigen las decisiones y actividades en el ámbito educativo:

b. ***Educación para el cambio.*** **-** La educación constituye instrumento de transformación de la sociedad; contribuye a la construcción del país, de los proyectos de vida y de la libertad de sus habitantes, pueblos y nacionalidades; reconoce a las y los seres humanos, en particular a las niñas, niños y adolescentes, como centro del proceso de aprendizajes y sujetos de derecho; y se organiza sobre la base de los principios constitucionales;

Art. 11.- Obligaciones. - Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Tipo de Investigación

La aplicación de una investigación del tipo descriptiva es propicia debido a las variables de estudio son sometidas a un análisis; según Nieto (2018), “el objetivo principal es recopilar datos e informaciones sobre las características, propiedades, aspectos o dimensiones de las personas, agentes e instituciones de los procesos sociales”.

La investigación de carácter descriptivo también será relevante, pues se busca caracterizar y analizar el nivel de conocimiento, las condiciones laborales y las situaciones que predisponen a los docentes a padecer este síndrome.

Es aplicada ya que tiene como objetivo la incorporación de una propuesta sintetizada en una planificación para la capacitación y prevención del Burnout en los maestros, buscando generar soluciones prácticas y efectivas para este problema específico en la unidad educativa.

Para Vargas (2009), la exploración aplicada compone un vínculo importante entre ciencia, conocimiento y sociedad los conocimientos traspasan hacia los lugares de demanda dentro del contexto de intervención la cual será transformada o mejorada. Este conocimiento resultado de la investigación es rigurosa, meticulosa, organizada y sistemática para conocer la realidad.

Adicionalmente, el estudio será de investigación correlacional, según Hernández (2018), esta clase de estudio tiene como objetivo conocer el parestezco, asociacion o realición de las definiciones, categorías o variables presentes dentro de la muestar o escenario de estudio, por lo tanto analizarán las relaciones entre factores sobrecarga en el trabajo, estrés inducido por el trabajo y la propia incidencia del Burnout.

Enfoque de la investigación

En una investigación mixta, ya que presenta técnicas cualitativas y cuantitativas entre sus beneficios esta la exploración y explotación de datos de primera mano por parte del investigador sus investigaciones resultan más dinámicas y con perspectivas más extensas y profundas.

Enfoque mixto

Los métodos mixtos según (Hernández, 2018), "simbolizan un conjunto de técnicas sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio".

Chen (2006), "los define como la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una "fotografía" más completa del fenómeno, y señala que éstos pueden ser conjuntados de tal manera que las aproximaciones cuantitativa y cualitativa conserven sus estructuras y procedimientos originales ("forma pura de los métodos mixtos"); o bien, que dichos métodos pueden ser adaptados, alterados o sintetizados para efectuar la investigación y lidiar con los costos del estudio ("forma modificada de los métodos mixtos")".

Para sintetizar, el método mixto maneja información numérica, oral, literal, visuales, figurados de esta manera captar, entender y solucionar el problema.

Métodos de Investigación

El uso de los siguientes métodos se detallará a continuación:

Método inductivo

Para Martínez (1987), los elementos de un conjunto especifico en su totalidad son citados y realizando la explicación de características comunes, para posterior afirmar lo que se dice de cada una de las partes de manera global.

El uso del método inductivo es necesario por el tipo de investigación que estamos efectuando se partirá de la observación de la realidad educativa y laboral del sitio donde se realizara la investigación, a partir de los datos recolectados de los docentes

y de la obtención de información , se resumirán en conclusiones relacionados a la interpretación de resultados.

Método descriptivo

Hernández (2018) manifiesta que el metodo descriptivo determina características, propiedades del fenómeno en estudio para su análisis. Este método detalla directrices de la población involucrada en el estudio permitiendo caracterizar situaciones actuales del personal docente, identificando los factores estresantes, los indicios del Burnout y las necesidades latentes. Además, permitirá describir el contexto laboral y bajo qué estado y condiciones emocionales se encuentra el personal.

Método cuantitativo

Se utilizará para recoger datos numéricos sobre los niveles y tratamiento del burnout con sus respectivos indicadores establecidos en la matriz, correlacionando variables y determinando la efectividad del plan de capacitación a través de análisis estadísticos.

Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Observación

Este estudio, en primer lugar, manejó la observación directa, técnica con la cual ayuda a verificar como el objeto de estudio interactúan.

La observación de las interacciones y el ambiente laboral en la unidad educativa ayudará a identificar posibles factores estresantes o indicadores de Burnout que no sean evidentes a través de encuestas o entrevistas.

Encuesta

Es necesario en este tipo de investigación la aplicación de la técnica de la encuesta (ver Anexo 1) hacia la población que a su vez constituye la muestra.

A través de un cuestionario estructurado, se recolectarán datos cuantitativos de la variable de estudio Burnout, sus condiciones laborales, y su bienestar emocional.

Las encuestas también permitirán evaluar el impacto del plan de capacitación posterior.

La aplicación de cuestionarios es fundamental, el primero considera los discernimientos sobre el síndrome del Burnout dirigida al total de la población que incluye el personal docente de la unidad en estudio por un período de 25 minutos; el cuestionario consta de ítems de carácter abierto y escala de Likert visualizando y verificando las distintas variables que colaboran con el mecanismo de estudio.

Universo, Población y Muestra

Tiene como lugar de estudio a docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera del cantón Montalvo.

Según Tamayo (2012),población es la suma total del fenómeno a ser estudiado, contiene el total de mecanismos de estudio o sujetos de población que completan dicho fenómeno los mismos que deben contarse para un análisis integral con características similares a la que denominaremos población.

Con excepción de casos puntuales donde un estudio que no requieren un tipo de muestreo Hurtado (2008), manifiesta que no es necesario realizar o ejercer un muestreo:

1. Poblaciones conocidas con rasgos semejantes a sus unidades.
2. Poblaciones asequibles y de fácil encuentro.
3. La población comparativamente reducida, comprendida en el espacio-tiempo con poca aplicación de recursos del invetigador (p. 142)

El presente estudio se conforma con un total del 100% de docentes, distribuidos así:

3 docentes que conforman el personal administrativo.
46 docentes que ocupan el área de la educación.

Procesamiento de la Información

La interpretación de resultados obtenidos luego de su recolección y proceso estadístico se llevará a cabo bajo el uso de herramientas estadísticas Microsoft

Excel, se realizará un análisis descriptivo representado en frecuencias, porcentajes, promedios y estudio correlacional identificando las variables de relación.

Las respuestas abiertas serán analizadas mediante el análisis de contenido, donde se identificarán temas recurrentes, patrones y categorías relevantes. Se utilizará una matriz de análisis, para ayudar en la codificación e paráfrasis de reseñas.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis cuantitativo

A continuación, los resultados de las encuestas son presentados en paridades que demuestra la variable, frecuencia y porcentaje; cada tabla es acompañada de una figura con sus porcentajes y etiqueta de datos, finalmente se anuncia los resultados con su análisis.

Información socio demográfica

Género

Tabla 1. *Género de los docentes U.E. Ab. Jaime Roldós*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	17	35%
Femenino	22	45%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

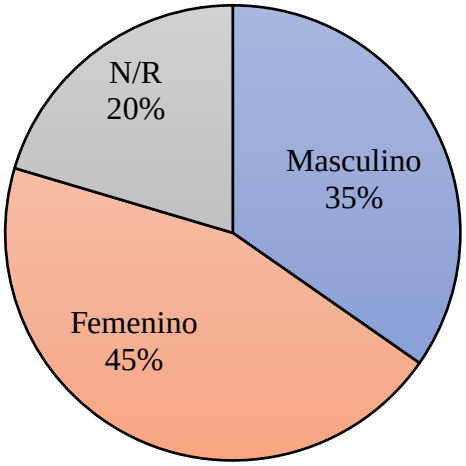


Figura 2.Género de los docentes U.E. Ab. Jaime Roldós.

Un mayor porcentaje de docentes corresponden al género femenino con el 45 %, por su parte el sexo masculino corresponde al 35%, aunque se presenta un porcentaje con un 20% que abstuvieron su participación, concluimos que los docentes en mayoría son mujeres las cuales marcan un ente de transformación e independencia laboral, siendo esta comunidad la más vulnerada y expuesta a sobrecargas laborales sin apartar a os hombres que al igual desarrollan las mismas actividades de docencia.

Edad

Tabla 2. *Edad de los docentes*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 – 25	1	2 %
26 – 30	6	12 %
31 – 35	3	6%
36 - 40	3	6%
41 a más	18	37%
N/R	18	37%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

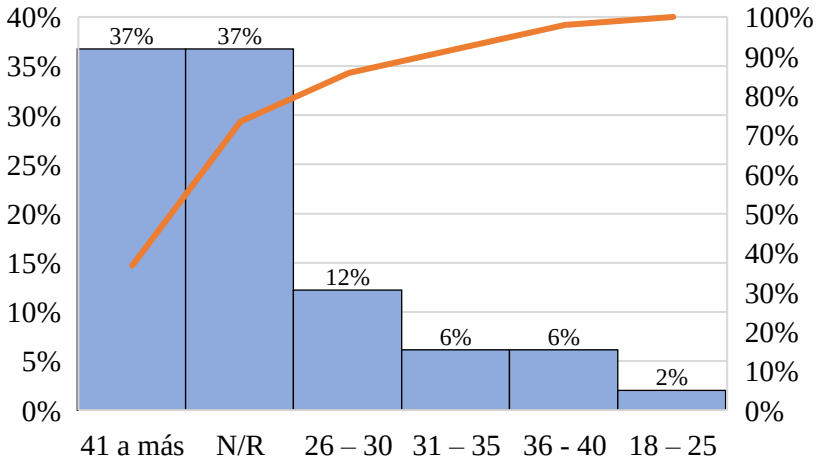


Figura 3. Edad

La edad promedio de encuestados va desde los 25 años en adelante notándose así que el 12% corresponde a una edad de 25 años que corresponde a adultos jóvenes, el 6% tiene una edad entre 31 a 40 años, y el 37% corresponde a 41 a más.

Los datos ponen de manifiesto que este grupo de personas se encuentra en una edad avanzada para trabajar y desarrollar actividades muchos factores pueden corresponder a que el público joven no se encuentre inmerso en este grupo ya se por la experiencia, capacidades, habilidades o no cumplen con el perfil.

Grado de instrucción

Tabla 3. *Grado de instrucción*

Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Primaria	0	0%
Secundaria	1	2%
Universidad	23	47%
Posgrado	15	31%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

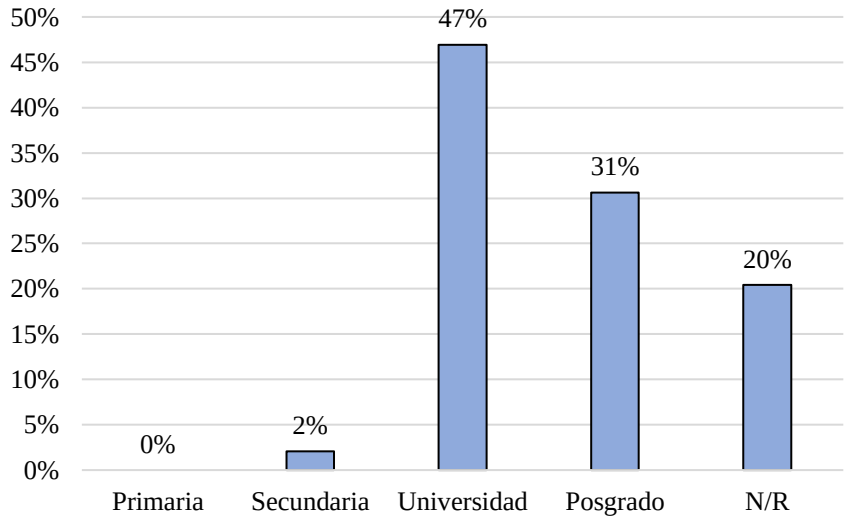


Figura 4. Grado de instrucción

En consecuencia, al grado de instrucción, el 2% culminó la secundaria; el 47% culminó la universidad, el 31% tiene formación de posgrado. Se concluye que el 100% de los encuestados tiene una instrucción primaria y secundaria completa y 78% tiene instrucción superior, lo que pone de manifiesto que el 78 % se encuentra calificado para desenvolverse en el ámbito laboral y aplicar técnicas y estrategias para desenvolverse en el área docente, es así como la educación se transforma un ente de desarrollo y crecimiento social y cultural para las personas.

Responsabilidad institucional

Tabla 4. *Responsabilidad*

Responsabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Rector	0	0%
Administrativo	1	2%
Docente	38	78%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

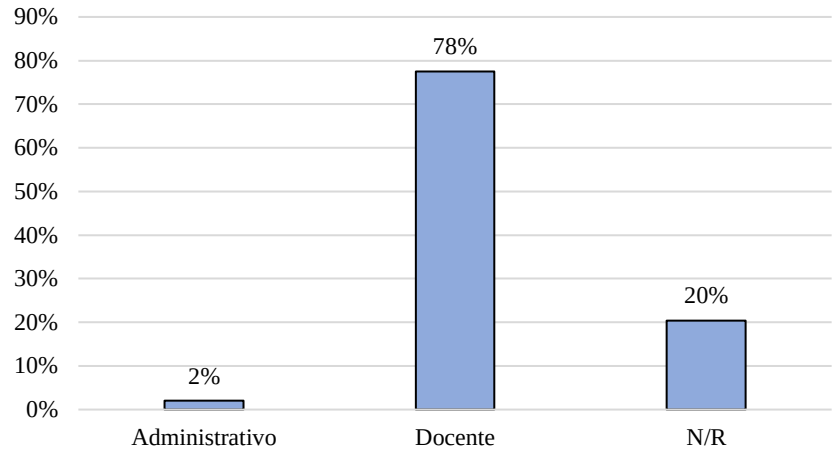


Figura 5. Responsabilidad

En consecuencia, a la responsabilidad que maneja cada encuestado en su sitio de trabajo, el 78 % se ubica en cumplir dotes de docencia; el 2% tiene cargo administrativo, la mayoría de los encuestados tiene un puesto jerárquico medio, lo que pone de manifiesto que un gran porcentaje se encuentra frente a diversas situaciones diarias que pueden ser propensos a estímulos negativos que puedan incurrir en desarrollar estrés, cansancio mental, agotamiento físico entre otros síntomas.

¿Cuánto tiempo lleva laborando en su cargo?

Tabla 5. *Tiempo laboral*

Tiempo laboral	Frecuencia	Porcentaje
Menor a un año	3	6 %
1 - 5	5	10%
5 - 10	9	18%
10 - 15	7	14%
15 a más	25	51 %

Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

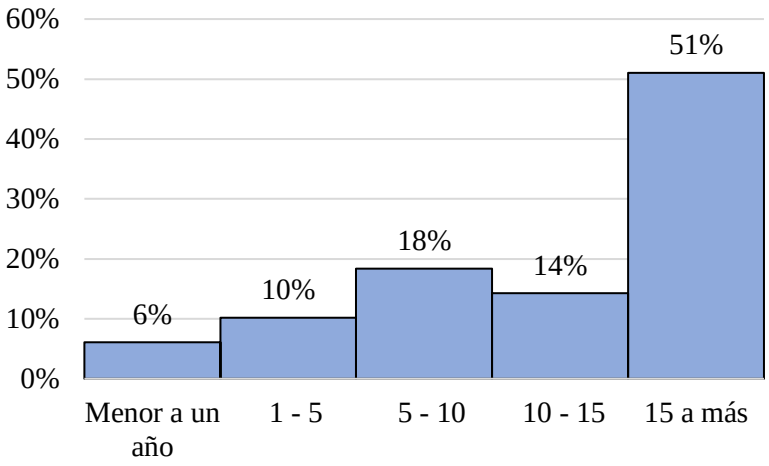


Figura 6. Tiempo laboral

A respecto al tiempo de cargo en su sitio de trabajo, el 6 % manifiesta que ha laborado por un lapso menor al año; el 10% una escala de uno a cinco años, el 18 % en un rango de 5 a 10 años, el 14 % un intervalo 10 a 15 años y el 51% pasa el periodo de 15 años en el servicio de la enseñanza. Se concluye que del 100% un 93 % han laborado en su cargo más de un año lo que manifiesta estabilidad laboral y la inserción laboral.

Laborar como docente por más de 5 años en Ecuador tiene diversos efectos tanto en el plano personal como profesional. Estos efectos pueden variar de acuerdo al panorama en el que desarrolle sus actividades, las condiciones laborales, y leyes legales que trascurran ene le Ecuador.

Reconocimiento

Tengo conocimiento sobre qué el burnout como síndrome y sus señales

Tabla 6. *Conocimiento*

Conocimiento	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	6	12%
De acuerdo	13	27%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14%

En desacuerdo	9	18%
Totalmente en desacuerdo	4	8%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

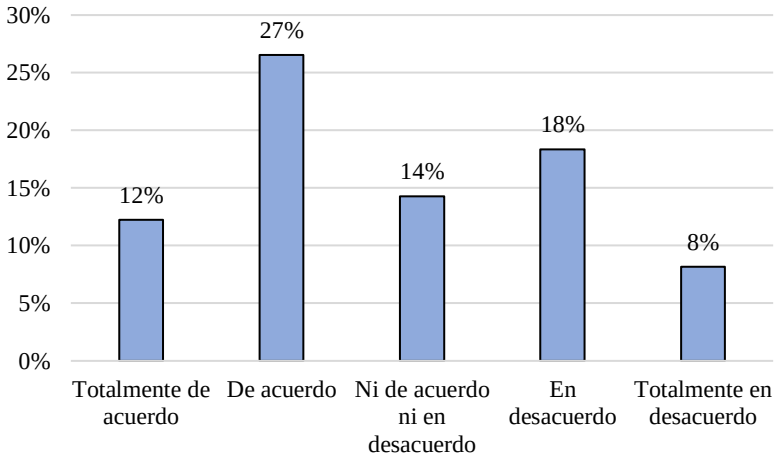


Figura 7. Conocimiento

Por su parte sobre el conocimiento del Burnout en los docentes el 27% de encuestados conoce los síntomas frente al 18% y un 8% se mantiene en desconocimiento de este síndrome, por su parte el 14% menciona que podría a ver escuchado o tener un indicio del mismo.

El trabajo docente, especialmente en el contexto educativo de Ecuador, puede resultar muy demandante. Los profesores enfrentan retos constantes relacionados con la disciplina, la gestión de aulas grandes, la falta de recursos, y las expectativas de los padres y autoridades. Todo esto puede generar altos niveles de estrés y agotamiento.

Reconozco factores de mi entorno laboral que pueden generar estrés crónico

Tabla 7. *Factores de estrés*

Factores de estrés	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16%

En desacuerdo	20	41%
Totalmente en desacuerdo	8	16%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

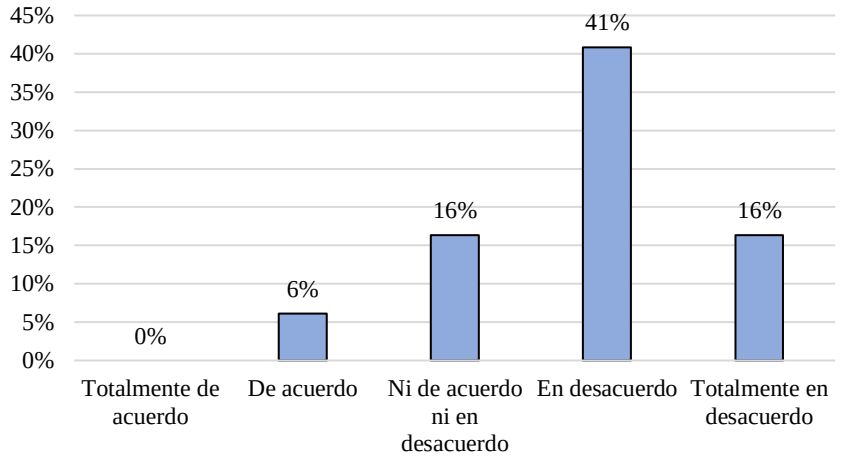


Figura 8. Factores de estrés

El 41% de los encuestados manifiesta que no reconoce los factores que puedan generar estrés en su entorno laboral, un 6% conoce los impactos que puede generar la docencia.

El docente entre sus malestares se considera a el estrés como un factor psicológico que afecta su salud, como la presión por obtener buenos resultados académicos, el manejo de aulas grandes o desordenadas, las expectativas de padres y autoridades educativas, y la carga administrativa pueden generar niveles elevados de estrés.

Identifico cuándo el estrés laboral empieza a afectar mi desempeño

Tabla 8. *Afecciones*

Afecciones	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	1	2%
De acuerdo	2	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	12%

En desacuerdo	20	41%
Totalmente en desacuerdo	10	20%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

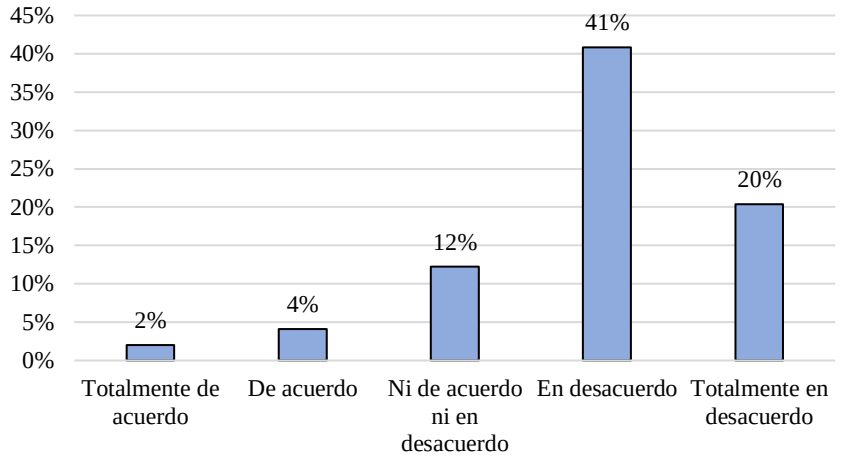


Figura 9. Afecciones

Por lo tanto, el personal docente no logra identificar cuando el estrés laboral empieza a afectar su desempeño un 41% no puede identificar situaciones que generan estrés, mientras que 4% y el 2% logran asemejar situaciones y manejarlas, la docencia por su parte mantiene condiciones laborales pueden ser particularmente desafiantes, este impacto puede ser aún más pronunciado, aunque puedan ser identificadas.

Estrategias

Conozco técnicas de relajación que me ayudan a manejar el estrés en mi trabajo.

Tabla 9. *Técnicas de relajación*

Técnicas de relajación	**Frecuencia**	**Porcentaje**

Totalmente de acuerdo	1	2%
De acuerdo	1	2%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	16%
En desacuerdo	22	45%
Totalmente en desacuerdo	7	14%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

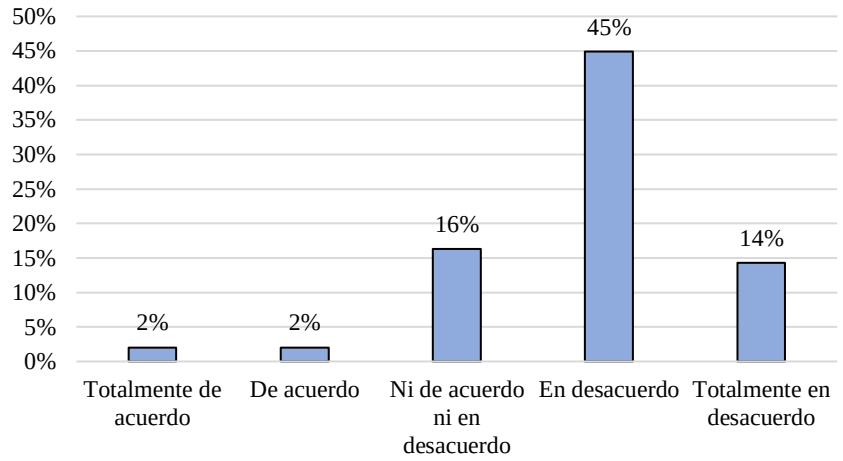


Figura 10. Técnicas de relajación

El personal docente manifiesta en un 45% estar en desacuerdo al igual que un 14% está totalmente en desacuerdo y no conoce técnicas de relajación, por su parte el 16% mantiene una posición neutral que la podemos interpretar como un conocimiento a medias en un porcentaje menor al 2% conoce de técnicas de relajación.

La educación en temas de autocuidado y gestión del estrés, puede ser clave para que los docentes aprendan a manejar las demandas emocionales y psicológicas del trabajo.

Tengo acceso a recursos o actividades dentro en la organización para el estrés y su gestión.

Tabla 10. *Acceso a recursos*

Acceso a recursos	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	8	16%

De acuerdo	8	16%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5	10%
En desacuerdo	10	20%
Totalmente en desacuerdo	8	16%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

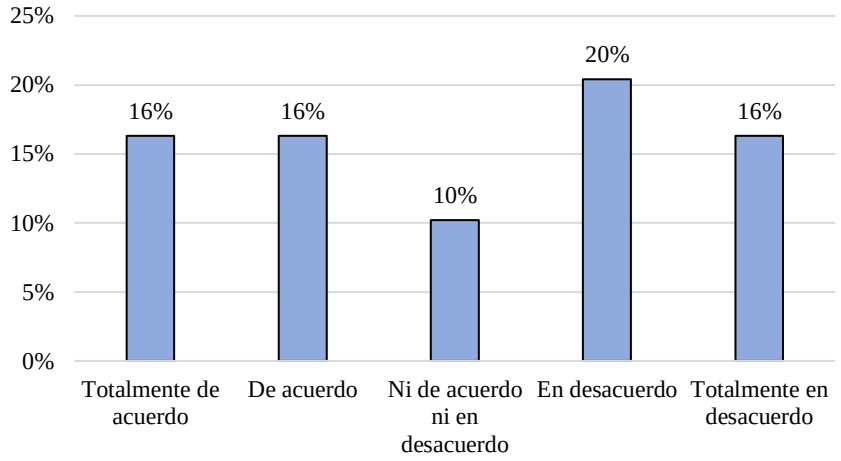


Figura 11. Acceso a recursos

Mencionan que en el colegio no se presenta el adecuado manejo y acceso de recursos manifestado en un 20% que mociona un desacuerdo, mientras que el 16% manifiesta estar totalmente de acuerdo en la asignación y acceso de recursos y el 10% desconoce que pueda existir estos.

Las estrategias promueven una sensación de bienestar para encontrar el equilibrio laboral y personal con horarios adecuados y tiempo libre para descanso, pueden ayudar a prevenir el agotamiento.

Sé cómo construir términos que eviten la sobrecarga en el trabajo.

Tabla 11. *Límites*

Límites	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	1	2%
De acuerdo	4	8%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8%
En desacuerdo	24	49%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
N/R	11	22%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

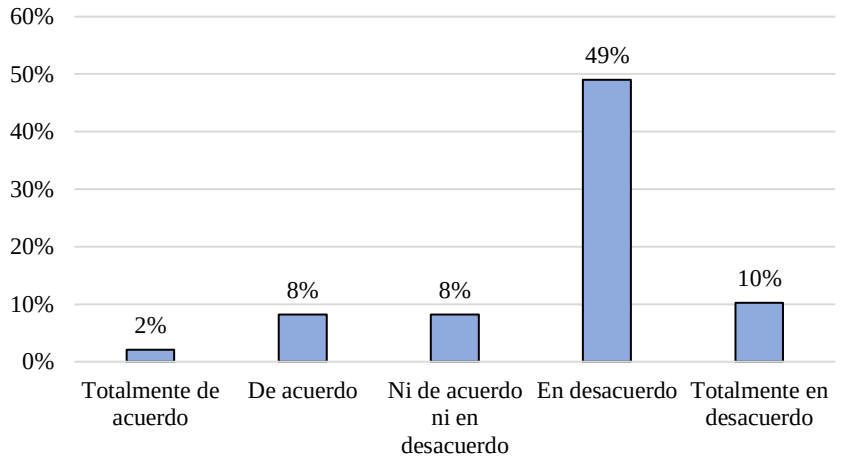


Figura 12. Límites

Un 49% de los participantes manifiesta que está en desacuerdo al aplicar estrategias y establecer límites para evitar la sobrecarga laboral, un 10% totalmente desacuerdo, mientras que un 8% si aplica límites para evitar la sobrecarga y tratan de equilibrar su ritmo de vida.

La combinación de estrés constante, altas expectativas y condiciones laborales deficientes puede desencadenar en conductas negativas como depresión y ansiedad, el docente puede sentir una despersonalización y crear escenarios no acordes disminuyendo su autoestima y la satisfacción laboral.

Clima laboral y apoyo

Siento que existe un ambiente laboral favorable en mi institución.

Tabla 12. *Ambiente laboral*

Ambiente laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%

De acuerdo	3	6%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	35%
En desacuerdo	15	31%
Totalmente en desacuerdo	4	8%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

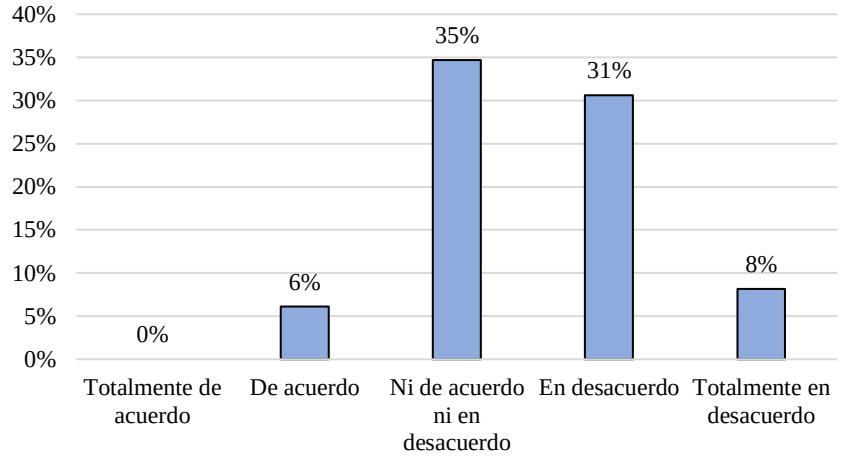


Figura 13. Ambiente laboral

Para el indicador de clima laboral el 35% mantienen una posición neutral ante el hecho de un ambiente laboral sano, el 31% manifiesta estar en desacuerdo a la existencia del mismo y un 8% corrobora esta afirmación y está en total desacuerdo de un ambiente laboral favorable en mi institución.

El ambiente laboral juega un papel crucial en los docentes, impactando de forma directa el bienestar y la calidad educativa que ofertan. Un ambiente laboral saludable y de apoyo puede favorecer el desarrollo profesional, la satisfacción profesional y convivencia general, mientras que un ambiente negativo o desfavorable puede aumentar el riesgo de agotamiento profesional.

Considero que mis colegas y superiores me brindan apoyo cuando lo necesito.

Tabla 13. *Apoyo*

Apoyo	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	2	4%
De acuerdo	4	8%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	18%
En desacuerdo	16	33%
Totalmente en desacuerdo	7	14%
N/R	11	22%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

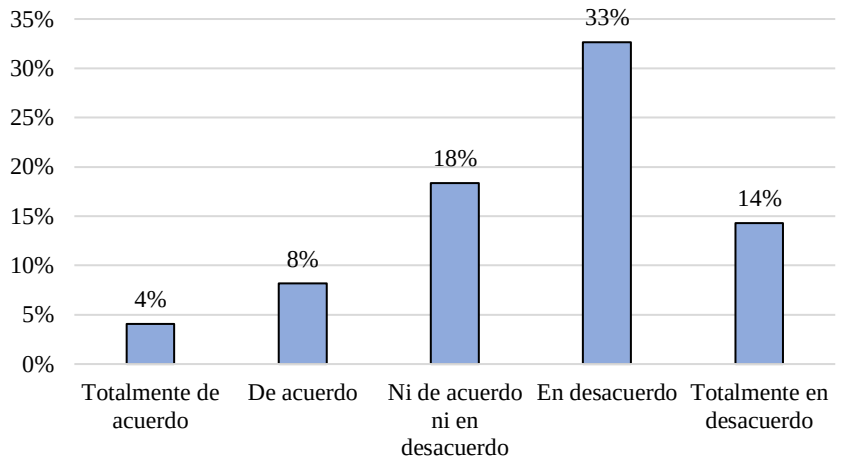


Figura 14. Apoyo

La pregunta clave sobre el apoyo que recibe el personal docente, del total de los encuestados el 33% menciona que no está de acuerdo en que exista apoyo, el 14% manifiesta estar en total desacuerdo, el 18% se mantienen en la media y el 8% considera que existe un apoyo, se concluye que de un 100% un 49% considera que el apoyo es poco o negligente y el 12% manifiesta una positividad en la gestión del apoyo.

Un ambiente laboral colaborativo y solidario es fundamental estos factores permiten compartir experiencias, recursos y estrategias pedagógicas, mejorando la calidad de la enseñanza. Una competencia destructiva, conflictos interpersonales o la falta de comunicación, en cambio, pueden aumentar el estrés.

La institución promueve actividades para el bienestar de los docentes.

Tabla 14. *Actividades de bienestar*

Actividades de bienestar	**Frecuencia**	**Porcentaje**
Totalmente de acuerdo	2	4%

De acuerdo	17	35%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	14%
En desacuerdo	7	14%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
N/R	11	22%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

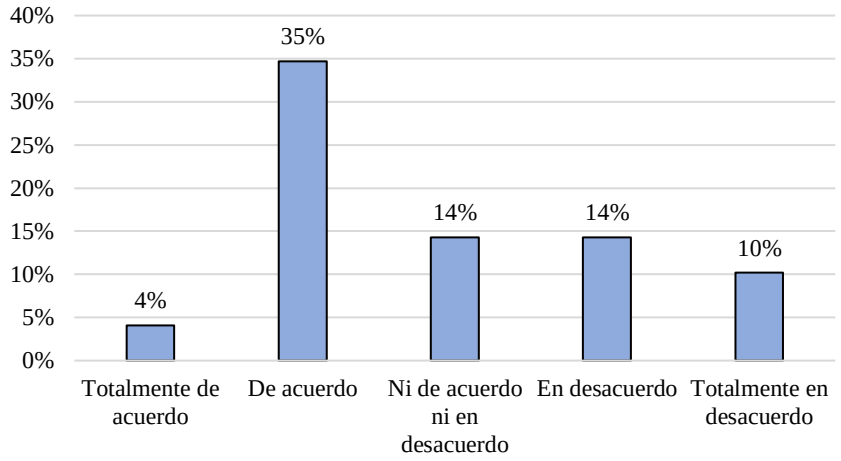


Figura 15. Actividades de bienestar

Con respecto al enunciado anterior sobre el clima laboral y apoyo se planteó el ítem de promoción de actividades para el bienestar docente por parte de la institución los cuales dieron como resultado los siguientes datos el 35 % señala que la institución promueve actividades y el 24 % está en desacuerdo concluimos mediante estos porcentajes que existe un 24% de negatividad por la tanto las personas encuestadas han sido inmersas en actividades que promuevan un bienestar.

El confort del aula y la accesibilidad de los espacios (como escritorios, sillas, iluminación adecuada, ventilación) también afectan la productividad y bienestar del docente. Un ambiente incómodo puede generar cansancio físico y distracciones, lo que disminuye la eficacia educativa.

Comunicación y trabajo en equipo

Existencia de una comunicación efectiva entre compañeros docentes

Tabla 15. *Comunicación*

Comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	2	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	27%
En desacuerdo	18	37%
Totalmente en desacuerdo	6	12%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

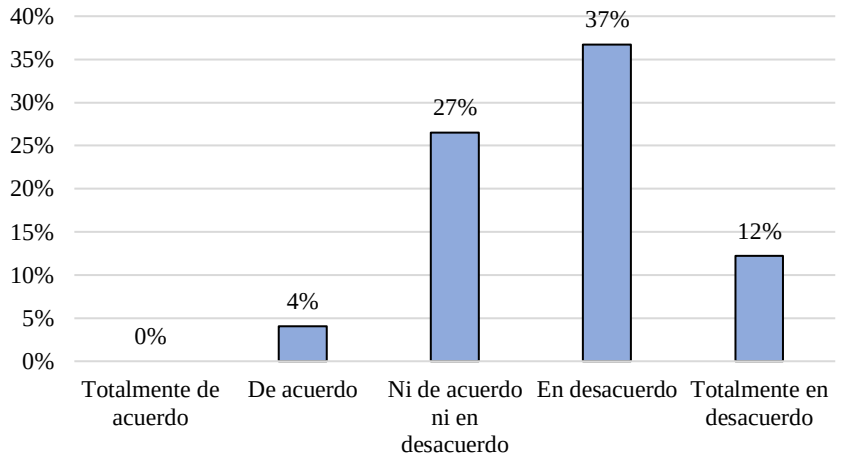


Figura 16. Comunicación

Al respecto al ítem comunicación entre el personal docente el 37% dice estar en desacuerdo, el 12% en total desacuerdo, por su parte el 27% se mantienen en una posición neutral y un 4% manifiesta estar de acuerdo a la existencia de una buena comunicación entre los docentes.

Un ambiente laboral colaborativo y solidario es fundamental en el crecimiento de aptitudes en los docentes, el apoyo y compañerismo permite compartir experiencias, recursos y estrategias pedagógicas mejorando la calidad educativa.

Las reuniones y actividades en equipo me ayudan a reducir la presión laboral

Tabla 16. *Presión laboral*

Presión laboral	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	5	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	29%
En desacuerdo	12	24%
Totalmente en desacuerdo	8	16%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

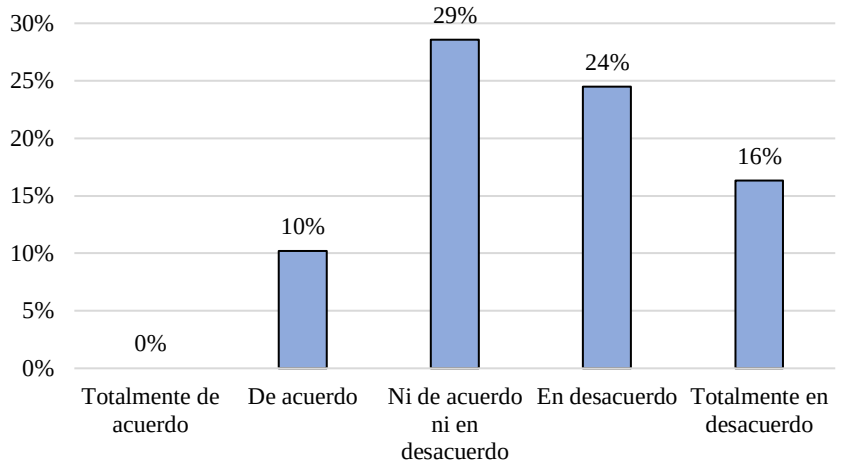


Figura 17. Presión laboral

Según el enunciado, reuniones y actividades en equipo ayudan a reducir la presión laboral el 29% conserva una postura neutral, por su parte el 24% está en desacuerdo y el 16% manifiesta estar en total desacuerdo.

Un ambiente con valores es esencial para un buen desempeño profesional. Los docentes que sienten que pueden interactuar con sus estudiantes de manera positiva, sin temor a agresiones o conflictos graves, suelen experimentar mayor satisfacción en su labor.

El problema del personal docente se maneja efectivamente.

Tabla 17. *Resolución de conflictos*

Resolución de conflictos	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	5	10%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	29%
En desacuerdo	12	24%
Totalmente en desacuerdo	8	16%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

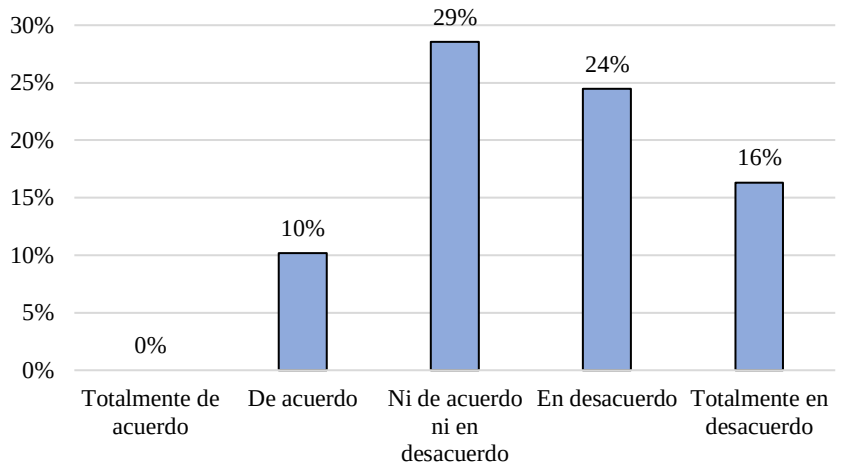


Figura 18. Resolución de conflictos

El enunciado para resolución de conflictos en el equipo docente el 29% mantiene una posición neutral en este ítem, por su parte el 24% está en desacuerdo y el 26% en total desacuerdo, podemos interpretar que no se maneja de forma efectiva la resolución de conflictos.

Un ambiente donde se imponen expectativas irrealistas o una carga de trabajo que, aunque parezca sencilla, las actividades pedagógicas tienden a ser demandantes, bajo una presión creciente por cumplir con las normativas impuestas frente al limitado apoyo puede conllevar al agotamiento.

Autocuidado

Doy prioridad a mi bienestar emocional en mi rutina diaria

Tabla 18. *Bienestar emocional*

Bienestar emocional	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	2%
De acuerdo	2	4%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	18	37%
Totalmente en desacuerdo	15	31%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

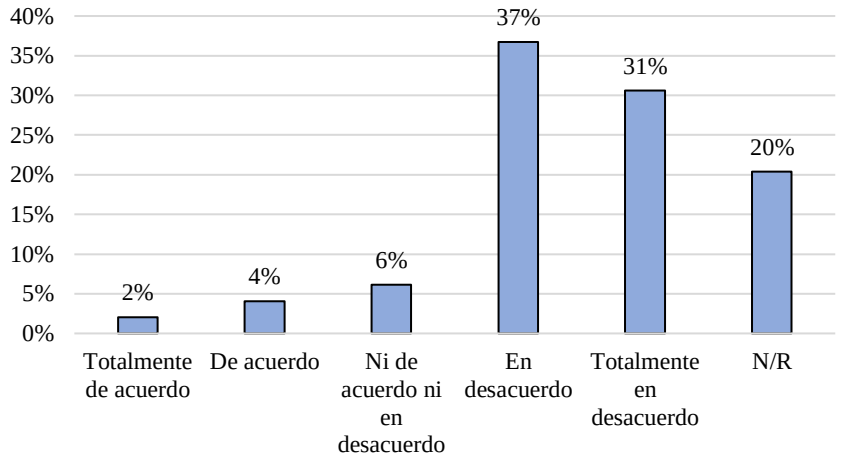


Figura 19. Bienestar emocional

Para el indicador de autocuidado el 37% no prioriza su bienestar emocional en su rutina diaria acompañado de un 31%, mientras que el 4% y 2% manifiesta que si maneja el autocuidado y su bienestar emocional como parte de su rutina.

Los docentes que trabajan durante más de 5 años pueden experimentar un desajuste en su vida familiar debido a la dedicación que requiere la labor docente. El tiempo dedicado a planificar clases, corrección, tutorías, reuniones de padres de familia y de docentes puede generar tensiones en el hogar, especialmente si no se logra un balance adecuado entre la vida profesional y personal.

Practico actividades físicas o recreativas para mantener mi salud

Tabla 19. *Actividades físicas y recreativas*

Bienestar emocional	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	4%
De acuerdo	6	12%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	4%
En desacuerdo	11	22%
Totalmente en desacuerdo	18	37%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

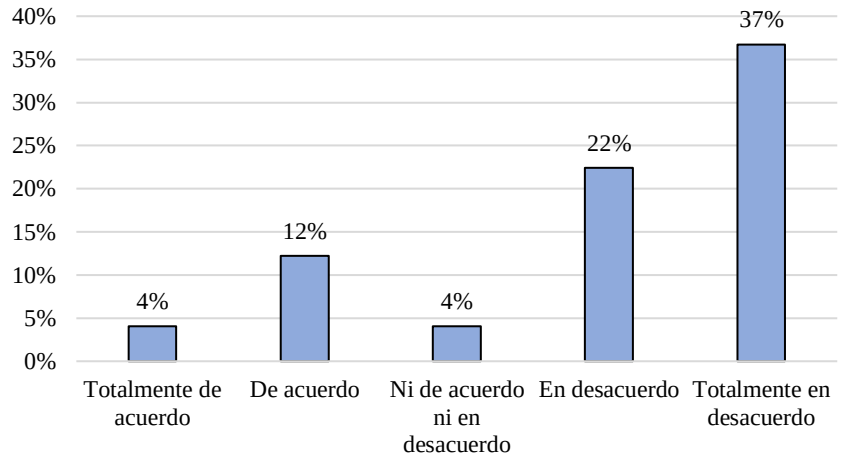


Figura 20. Actividades físicas y recreativas

En su mayoría el cuerpo docente no practica actividades físicas o recreativas para mantener su salud el 37% está en total desacuerdo en ejecutar estas actividades por otra parte el 12% si prioriza su salud física y realiza alguna actividad que permita afrontar los desafíos laborales.

La población en desacuerdo su limitado desempeño de actividades físicas y recreativas puede estar ligado a las cargas horarias y no poder controlar su tiempo, los docentes que se enfrentan a horas extenuantes de trabajo y la deficiencia en el apoyo institucional, y una escasa remuneración pueden desarrollar burnout.

Logro equilibrar adecuadamente mi vida personal y profesional

Tabla 20. *Equilibrio*

Equilibrio	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6%
En desacuerdo	9	18%
Totalmente en desacuerdo	27	55%
N/R	10	20%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

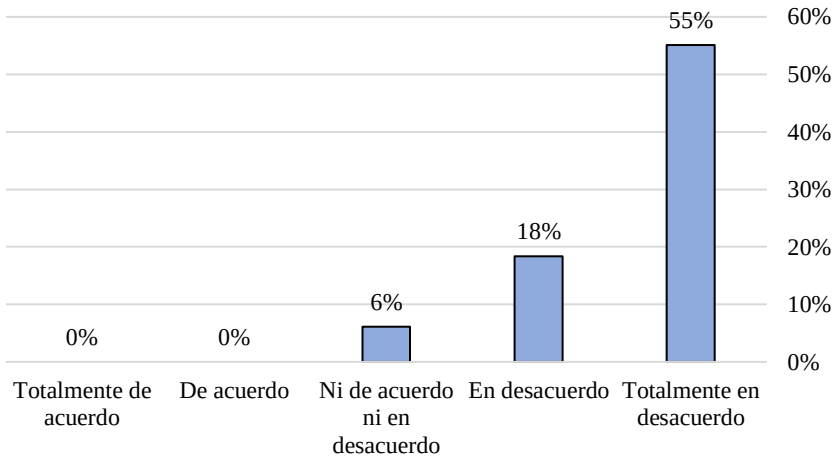


Figura 21. *Equilibrio*

De acuerdo con el enunciado de equilibrio de vida personal y profesional el 55% menciona que está totalmente en desacuerdo, un 6% en un nivel medio y el 18% en desacuerdo, estos porcentajes se traducen a que los profesionales de la educación no logran un equilibrio su profesión no les permite separar sus labores de su vida diaria.

El agotamiento puede generar sentimientos de despersonalización, donde el docente empieza a ver a los estudiantes y su labor educativa como algo ajeno o negativo aumentando la sensación de pérdida de control y de motivación, lo que lleva a la insatisfacción profesional y en su vida diaria.

Identificación de necesidades

Tabla 21. *Factores*

Factores	Frecuencia	Porcentaje
Exceso de carga laboral	6	13%
Problemas de disciplina estudiantil	23	48%
Falta de recursos pedagógicos	6	13%
Presión por resultados académicos	2	4%
Falta de apoyo administrativo	9	19%
N/R	2	4%
Total	49	100%

Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

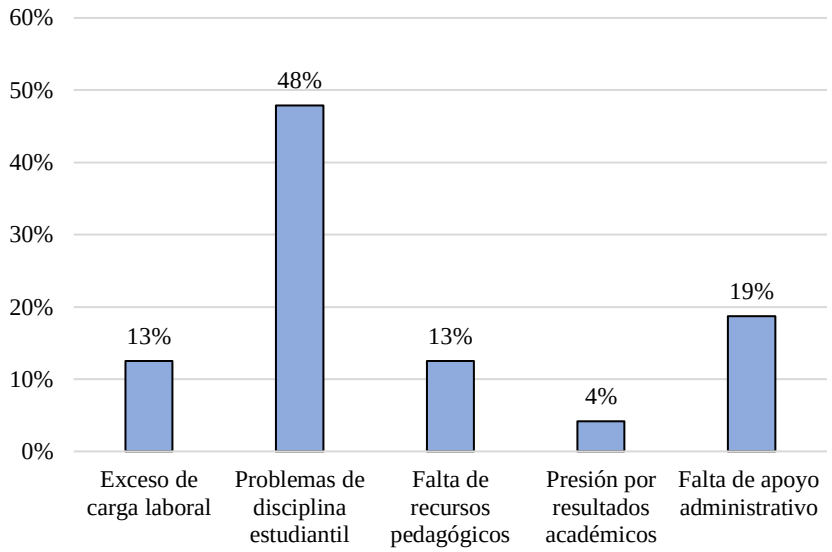


Figura 22. *Factores*

Con respecto a los factores que los docentes consideran estresantes un 48% de los docentes manifiesta que la disciplina estudiantil es un factor determinante hacia sus niveles de estrés, el 19% considera la falta de apoyo administrativo como un ente de estrés, el 13% compartiendo igualdad de porcentaje corresponde al exceso de carga laboral y falta de recursos pedagógicos siendo esto un detonante para la preocupación. Es fundamental que los docentes reciban apoyo emocional y psicológico, programando en su horario laboral actividades en pro de su salud diseñando redes de apoyo dentro de sus comunidades.

Análisis cualitativo

Continuando con la interpretación y análisis de los datos recolectados se ha establecido la siguiente matriz para el análisis de resultados para dos ítems del instrumento de estudio con preguntas de carácter abierto, en primer lugar, estableceremos una categorización inicial con indicadores esenciales y propios de las variables de investigación.

Medidas importantes consideradas para la prevención del Burnout

ID encuestado	Respuesta abierta	Programas de gestión y bienestar emocional	Apoyo y cooperación en equipo	Autocuidado	Comunicación efectiva	Clima laboral y apoyo institucional
DJR-16	Promocionar el bienestar emocional, enfocarse en la capacitación y técnicas del manejo y control del estres	X				X
DJR-17	Tomar con calma las problemáticas, mantener siempre el dialogo, dar apoyo a los compañeros.		X	X	X	
DJR-18	La comunicación entre padres e hijos.				X	
DJR-19	Dialogo y sobrellevar los problemas del diario vivir			X	X	
DJR-20	Siempre tratar de no estresarse y solucionar los problemas a tiempo.			X		
DJR-21	Descansar, meditar, actividades recreativas.	X		X		
DJR-22	Meditación, descanso y relajación, realizar actividades recreativas.	X		X		

DJR-23	Realizar actividades diferentes, para que no se forme la rutina.	**X**		**X**		
DJR-24	Aprender a poner límites entre la vida laboral y personal. Entender que hay cosas que están fuera de nuestro control.	**X**		**X**		
DJR-26	Comunicación efectiva, apoyo gubernamental y administrativo, capacitación motivacional.	**X**	**X**			**X**
DJR-27	Bienestar emocional, tiempo de trabajo laboral, apoyo gubernamental.	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
DJR-28	Espacios recreativos, capacitaciones sobre motivación y estado emocional a docentes y estudiantes.	**X**	**X**		**X**	**X**
DJR-29	Tomar con calma los problemas que se presentan y resolverlos inmediatamente.			**X**		
DJR-30	Conocer técnicas de relajación.	**X**		**X**		

	Equilibrar las dos etapas la profesional de la personal.				
DJR-31	Capacitar al docente sobre el Burnout, terapias.	**X**			
DJR-32	Realizar sus actividades pedagógicas bajo el horario establecido laboralmente estipulado en la LOEI.			**X**	
DJR-33	Capacitaciones y ambiente laboral.	**X**			
DJR-35	No dejarse consumir por el estrés.			**X**	
DJR-40	Capacitarse.	**X**		**X**	
DJR-41	No sobre pensar, relajarse y salir a caminar.			**X**	
DJR-44	No presionarse, poner límites en lo laboral.			**X**	
DJR-45	Comunicación y escucha activa.				**X**
DJR-49	Pausas y capacitaciones.	**X**		**X**	

Cuadro 2. Matriz de medidas de prevención
Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

¿Qué actividades considera útiles para prevenir el burnout en docentes?

ID de encuestado	Respuesta abierta	Actividad física	Capacitaciones, talleres	Actividades sociales	Tiempo de ocio y actividades recreativas	Clima laboral
DJR-16	Actividades de relajación meditación.				X	
DJR-17	Trabajo en equipo, actividades grupales y mantener buen ánimo.					X
DJR-19	Capacitarse, actividades sociales, ejercicios.	X	X	X		
DJR -20	Caminar, bailo terapia, actividades lúdicas.	X		X	X	
DJR -21	Yoga, ejercicios, reuniones sociales.	X		X	X	
DJR -22	Ejercicios, deportes, música, pintura, reuniones sociales y talleres.	X	X	X		
DJR -23	Dinámicas entre docentes, compartir fechas memorables.			X	X	X
DJR -24	Realizar dinámicas entre el personal docente y con los estudiantes.			X	X	X

DJR -26	Charlas motivacionales.		**X**			
DJR -27	Realizar deportes, charlas DECE, actividades recreativas interinstitucionales.	**X**	**X**	**X**	**X**	**X**
DJR -28	Motivar a los docentes a practicar deportes, actividades recreativas.	**X**			**X**	
DJR -29	Ejercicio físico, tomar vitaminas, reuniones sociales.	**X**		**X**		
DJR -30	Realizar deportes, actividades que ayuden a manejar el estrés.	**X**				
DJR -31	Yoga, practicar algún deporte, salir a pasear.	**X**			**X**	
DJR -32	Realizar actividades internas sociales más a menudo, crear un clima amigable.			**X**		**X**
DJR -33	Ambiente favorable.					**X**
DJR -35	Realizar ejercicio físico, leer algún tema de interés.	**X**			**X**	
DJR -40	Métodos de relajación, actividades de	**X**				

	distracción, realizar deportes.				
DJR -41	Disfrutar en familia, hacer ejercicio, bailo terapia, nadar.	**X**			**X**
DJR -44	Ejercicio físico, yoga, actividades sociales.	**X**			**X**
DJR -45	Realizar ejercicio físico, capacitar a los docentes con términos nuevos.	**X**	**X**		

Cuadro 3. Matriz de actividades de prevención
Fuente: Encuesta aplicada en diciembre del 2024

Interpretación de resultados

Una vez expuesto y analizada los datos previamente recolectada con los instrumentos a la población conformada por los docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera, es necesario efectuar una interpretación y síntesis de información que integren los datos sueltos los mismos que generan las conclusiones y recomendaciones.

Los datos recolectado más notables en la investigación directa de campo arrojan que un 45% de personal docente femenino, la mayoría del personal docente (51%), bordea más de los 15 años de servicio en la educación por lo cual lo convierte en un personal agotado y propenso a sufrir algún síntoma del síndrome del Burnout, manifestado que el impacto de trabajar como docente por más de 5 años en Ecuador es multifacético. Si bien los docentes pueden experimentar crecimiento profesional, satisfacción personal y un profundo impacto en sus estudiantes, también enfrentan grandes desafíos en las condiciones de trabajo, carga emocional, trabajo físico y limitaciones del sistema educativo.

Bajo el contexto del indicador de reconocimiento de factores de estrés y sus síntomas el personal docente encuestado (36%), manifiesta que no conoce a gran medida lo que puede causar el estrés por ende no tiene comprensión del síndrome del burnout, los mismos que no son capaces en reconocer los agentes que puedan detonar una crisis de estrés (57%) estos factores influyen en su desempeño en el campo de la enseñanza, la sobrecarga de tareas, como clases adicionales, preparación de materiales, reuniones y corrección de exámenes, puede provocar agotamiento. La mala organización en sus horarios y por ser estos poco flexibles no es suficiente para descansar y recuperarse entre jornadas laborales contribuye directamente al desgaste físico y mental.

Por su parte en estrategias a utilizar como técnicas de relajación (59%), acceso a recursos(36%) y establecimiento de límites (49%), no aplican y en muchos casos desconocen de estos mecanismos, ya sea por la falta de capacitación, el tiempo limitado y los recursos poco proporcionados por el gobierno en favor al personal docente, otro factor a considerar es el clima laboral y el apoyo, crear espacios donde

los docentes puedan compartir sus experiencias, recibir asesoramiento y atención psicológica.

De esta manera la comunicación y el trabajo en equipo debe ser primordial en esta área, así como el autocuidado, priorizar el bienestar emocional en su rutina, acudir a actividades de esparcimiento que mejoren su salud física y por ende el bienestar logrando un adecuado equilibrio de vida personal y profesional actualmente la docencia (55%) está afectada se debe brindar oportunidades de desarrollo profesional que no solo aborden la mejora pedagógica, sino también el manejo de estrés y el cuidado personal.

Discusión

Por medio de la aplicación de los instrumentos obtuvimos resultados significativos sirviendo para determinar y establecer que el nuestro estudio aceptable. Posteriormente se aplicó las encuestas a una población total de 49 personas dando como resultados la deficiencia para prevenir problemas en la salud tanto física, mental y emocional posee porcentajes desfavorables vinculados al proceso de capacitaciones en los temarios de manejo y control de situaciones de estrés, el Burnout como una enfermedad organizacional y que tiene afecciones en la salud tiene sus falencias, esta es desconocida para el total de la población así como su poca difusión ligado a las pocas estrategias que promueva el bienestar del docente en la institución

Es un tema relevante la integridad física y emocional de la docencia, ya que su trabajo involucra demandas emocionales, psicológicas y físicas considerables. En el caso de los docentes, las condiciones laborales pueden ser particularmente desafiantes, este impacto puede ser aún más pronunciado, El agotamiento puede generar sentimientos de despersonalización, donde el docente empieza a ver a los estudiantes y su labor educativa como algo ajeno o negativo. También puede incrementar la sensación de pérdida del control y la fata de motivación, lo que lleva a la insatisfacción profesional.

Con los datos recopilados se plantea la importancia proveer a los docentes estrategias de manejo del estrés y de autocuidado puede ser clave para que los

docentes aprendan a manejar las demandas emocionales y psicológicas del trabajo, de esta manera es fundamental que los docentes reciban apoyo emocional y psicológico, por medio de proyectos de salud mental institucionales, con creación de redes de apoyo dentro de sus comunidades,

CAPITULO V

PROPUESTA

Título de la propuesta

Plan de Capacitación para la Prevención del Síndrome de Burnout en Docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera.

Introducción

La presente propuesta se realizó con base en las investigaciones realizadas y los objetivos planteados, siendo la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera, locación que se ha determinado como beneficiario principal de la propuesta, encaminada a brindar estrategias efectivas que contribuyan a la prevención del Burnout, promoviendo el cuidado integral.

Objetivos

Objetivo general

Desarrollar competencias y habilidades en los docentes para prevenir el Burnout, promoviendo su bienestar emocional y mejorando el clima laboral.

Objetivos específicos

1. Sensibilizar a los docentes sobre los componentes que influyen al Burnout y sus riesgos.
2. Aportar instrumentos prácticos para el manejo del estrés y la carga laboral.
3. Fomentar un ambiente de trabajo saludable mediante el fortalecimiento del apoyo mutuo y la comunicación.
4. Evaluar y monitorear el bienestar de los docentes continuamente.

Marco conceptual

Plan

Se define como el conjunto relacionado de metas e instrumentos que tiene como finalidad el situar una actividad humana en cierta dirección adelantada. (Ayala Sánchez, 1982)

Fases del plan

Para desarrollar un plan según Maldonado (2011) es necesario tomar en cuenta ciertos procesos mencionados a continuación:

1. **Responsabilidad del alto mando:** El inicio de la mejora se inicia desde los principales directivos su progreso se determina en la medida, al grado de compromiso que éstos adquieran, es decir, en el interés que pongan por superarse y por ser cada día mejor.
2. **Comité Dirigente para Progreso:** Conformado de ejecutivos en un nivel de jerarquía 1 que analizaran y aplicaran procesos de mejoras basados en los problemas actuales que atraviesa la organización.
3. **Intervención Total de la Administración:** El departamento de bienestar es el conjunto responsable de la implantación del proceso de mejoramiento. Eso implica la participación activa de todos los ejecutivos y supervisores de la organización. Cada ejecutivo debe participar en un curso de capacitación que le permita conocer nuevos estándares de la compañía y las técnicas de mejoramiento respectivas.
4. **Intervención de colaboradores:** Los lideres capacitados en un previo proceso tendrán las condiciones y la capacidad de la trasmisión de conocimiento. Por lo general esto es desarrollado y aplicado por los supervisores del área quienes llevar la tarea de capacitar a sus subordinados.
5. **Intervención Personal:** Crear programas donde los aportes personales sean escuchados y dirigidos propiamente el individuo contribuirá a desarrollar sus mecanismos propios y dará ventaja a su crecimiento y reconocimiento.
6. **Equipos de Solución y mejora:** las actividades destinadas a ser un proceso pueden y deben controlarse, con el uso de herramientas como diagrama de flujos que permiten controlar procesos, para su luego medición, control y retroalimentación de acuerdo a fallas y retos que presenten.
7. **Acciones Influyentes con proveedores:** Al aplicar mejoras se debe tomar en cuenta todo el entorno y no privarlo de solo el sector que tiene el cometido.
8. **Fortalecimiento de la Calidad:** Direccionar recursos para asegurar la calidad para la solución de problemas deben ser enfocados hacia el control

y mejora de las operaciones esto optimizara a largo plazo la producción de servicios por ende la economía de los recursos.

9. **Procedimientos Quality con rango de tiempo:** Es fundamental que las organizaciones establezcan estrategias medibles y alcanzables con un tiempo determinado sea este a corto o largo asegurando el cumplimiento de objetivos.
10. **Sistema de Razonamiento:** Las mejoras tiene un solo objetivo cambiar fallas del sistema, optimizar recursos y ser consiente de los errores para no volver a cometerlos. (Maldonado, 2011)

Contenido de la propuesta

1. Propósito
2. Justificación
3. Ejes principales de acción

   Plan de prevención

   Taller de sensibilización

   Capacitación control del estrés

   Como manejar las emociones

   Intervención en conflictos

   Evaluación y retroalimentación
4. Cronograma propuesto
5. Indicadores de éxito

Desarrollo

Representa el plan inicial y principal basados previa investigación. Sin embargo, cobra importancia en su aplicación y participación de los involucrados.

La etapa de investigación ha sido un fuerte indispensable para consolidar la presente propuesta.

Propósito del plan de mejora

Direccionado para optimar la salud ocupacional y vida diaria hacia personal docente iniciando por el ente rector que será el encargado de ejecutar el presente; iniciando

con el proceso de sensibilización del síndrome de Burnout y capacitaciones para el control del estrés.

El plan para mejoras se encuentra articulado a los propósitos del Plan Nacional de Formación Docente año 2023 (Ministerio de Educación , 2023), según el documento, los objetivos que se relacionan se interpretan de este modo:

1. Las oportunidades de mejora para los docentes que promuevan su desarrollo, suplir sus necesidad e intereses son de prioridad y utilidad.
2. La formación que cumpla criterios pertinentes y sean flexibles, inclusivas, con calidad y que sobre todo promuevan el interés y la oportunidad de crecimiento para desarrollar las destrezas del docente son propicias y necesarias de aplicar. (Ministerio de Educación , 2023)

Justificación del plan de capacitación

Los programas de mejora representan un factor para la transformación que supone un cambio en el pensamiento y actuar de las personas involucradas un plan que permita la capacitación promueve e incentiva las modificaciones requeridas en los procesos.

En este sentido, este plan se fundamenta en la promoción del bienestar integral, considerando el equilibrio de las emociones, el desarrollo de herramientas sociales entre ellas, resolución de conflictos e inteligencia emocional son claves para un desempeño laboral eficiente y satisfactorio. Además, al prevenir el Burnout, se fortalece la escolaridad y convivencia educativa, favoreciendo la cohesión entre el docente y contribuyendo a un entorno saludable de aprendizaje positivo para los educandos.

Ejes principales

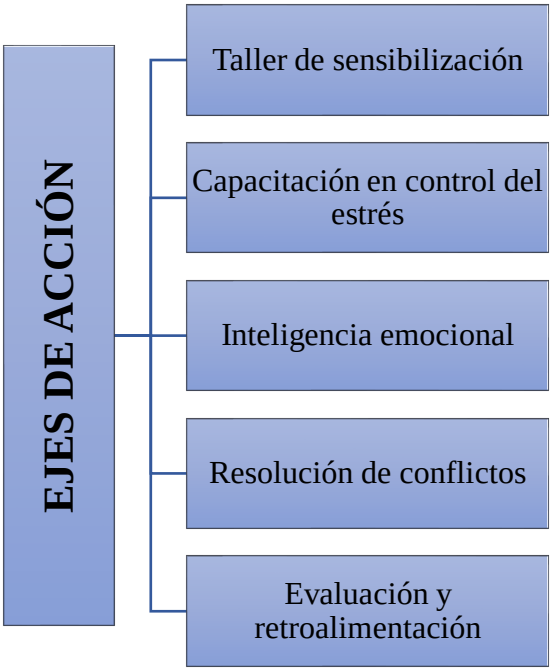


Figura 23. Ejes principales de acción
Fuente: Elaborado por el autor

Planificación de proyectos

Cuadro 4. Necesidades por eje de acción

NECESIDADES POR EJE DE ACCIÓN		
EJE DE ACCIÓN	**PROGRAMA**	**CONTENIDO**
TALLER DE SENSIBILIZACIÓN	Taller de sensibilización	• Preámbulo del síndrome de Burnout. • Reconocimiento de sus síntomas. • Impacto en la salubridad e influencia emocional.
CAPACITACIÓN DEL CONTROL DEL ESTRÉS	Capacitaciones	• Estrategias de relajación (respiración profunda, liberación de pensamientos) • Estrategias de gestión del tiempo y prioridades. • Ejercicios prácticos para disminuir el estrés.
INTELIGENCIA EMOCIONAL	Capacitaciones	• Habilidades de reconocimiento en el manejo de emociones. • Empatía y mejora de relaciones interpersonales. • Autogestión emocional en situaciones de conflicto.
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	Mesa redonda	• Identificación de conflictos comunes en el ámbito educativo. • Herramientas para la resolución colaborativa de problemas. • Técnicas de comunicación asertiva.
EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN	Encuestas	• Encuestas finales para medir el impacto del plan. • Análisis de resultados y lecciones aprendidas. • Ajustes para futuras intervenciones.

Fuente: Elaborado por el autor

Proyecto de sensibilización

Cuadro 5. Sensibilización

<table>
<tr><td colspan="2">PROYECTO 1: SENSIBILIZACIÓN</td></tr>
<tr><td>Programa: Taller de sensibilización</td><td>Localización:Cantón Montalvo – Provincia Los Ríos</td></tr>
<tr><td colspan="2">Objetivo General

Brindar información y crear conciencia sobre el Burnout, sus orígenes, efectos y estrategias preventivas.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Descripción del proyecto

Se proponen temas relevantes ajustados al objetivo:
• Definición del Síndrome de Burnout.
• Indicadores del Burnout dentro del campo educativo.
• Reconocimiento de síntomas físicos, emocionales, conductuales.
• Consecuencias en el ambiente personal y profesional.
• Importancia de la prevención y del autocuidado.

Metodología:

• Exposición interactiva apoyada en diapositivas y videos informativos.
• Dinámicas grupales para identificar situaciones de riesgo en el entorno laboral.
• Role-playing para practicar la identificación de signos prematuros de estrés y agotamiento.
• Espacio reflexivo y de discusión sobre experiencias personales relacionadas con el tema.</td></tr>
<tr><td>Responsable de la ejecución</td><td>DECE

Equipo capacitador</td></tr>
<tr><td>Plazo de ejecución</td><td>Inicio: 2025

Duración: 1 día</td></tr>
<tr><td>Recursos necesarios</td><td>• Humanos
o Participantes
o Facilitadores
o Expositores
o Materiales
• Infraestructura (sala de reuniones)
o Mobiliario
o Documentos técnico - educativo</td></tr>
<tr><td colspan="2">Resultados esperados</td></tr>
</table>

• Mejora en el reconocimiento de indicadores negativos del Burnout y sus implicaciones. • Mayor disposición de los docentes para adoptar estrategias preventivas. • Reconocimiento de indicadores de riesgos específicos en la institución educativa.	
Indicador de seguimiento	Lista de participantes Lista de asistencia

Fuente: Elaborado por el autor

Proyecto de manejo de estrés

Cuadro 6. Manejo de estrés

PROYECTO 1: MANEJO DE ESTRÉS	
Programa: Técnicas para manejar el estrés laboral	**Localización:**Cantón Montalvo – Provincia Los Ríos
Objetivo General Proporcionar estrategias prácticas para reducir y manejar eficazmente los niveles de estrés.	
Descripción del proyecto A continuación, se proponen temas relevantes que se ajustan al objetivo: **1. Técnicas de Relajación:** • Entrenamiento en respiración profunda y progresiva. • Introducción al mindfulness y meditación guiada. • Ejercicios de relajación muscular progresiva. **2. Gestión del Tiempo y Organización:** • Estrategias para priorizar tareas y evitar la procrastinación. • Uso de herramientas digitales para la planificación. • Métodos para equilibrar las demandas laborales y personales. **3. Habilidades de Resiliencia:** • Desarrollo de pensamientos positivos frente a situaciones desafiantes. • Prácticas para la recuperación rápida después de momentos de estrés intenso. • Fortalecimiento de la autoestima y autocompasión. **4. Ejercicios Prácticos:** • Dinámicas grupales para reconocer desencadenantes de estrés. • Simulaciones para aplicar técnicas en escenarios reales. • Creación de un plan personalizado de manejo del estrés. **Metodología** • Sesiones interactivas. • Puesta en escena de casos y discusión grupal. • Material didáctico que incluye guías y ejercicios para uso continuo.	
Responsable de la ejecución	DECE

	Psicólogo clínico o terapeuta
Plazo de ejecución	***Inicio:*** 2025 ***Duración:*** 4 sesiones
Recursos necesarios	• Humanos o Participantes o Facilitadores o Expositores o Materiales • Infraestructura (patio de la institución) o Mobiliario o Documentos técnico - educativo
Resultados esperados • Capacidad para gestionar el estrés diario. • Incorporación de técnicas de relajación y gestión en la rutina laboral. • Incremento en la percepción de bienestar y control sobre su tiempo.	
Indicador de seguimiento	Lista de participantes Lista de asistencia

Fuente: Elaborado por el autor

Proyecto de inteligencia emocional

Cuadro 7. Inteligencia emocional

PROYECTO 1: INTELIGENCIA EMOCIONAL	
Programa: Curso inteligencia emocional	**Localización:** Cantón Montalvo – Provincia Los Ríos
Objetivo General Fortalecer las habilidades emocionales de los docentes para mejorar la autogestión, relaciones interpersonales y el manejo de conflictos en el área de trabajo.	
Descripción del proyecto Se proponen temas relevantes que se ajustan al objetivo, a continuación: **1. Conceptos Básicos de Inteligencia Emocional:** • Conceptualización, definiciones y características claves que promuevan empatía y las habilidades sociales. • El desempeño docente y la influencia que tienen las emociones para ejercer sus labores. **2. Autoconciencia y Gestión Emocional:** • Técnicas para identificar y comprender las propias emociones.	

<table>
<tr><td colspan="2">

Estrategias que impliquen el trabajo de las emociones para la transformación y regulación de negativas a positivas.

3. Empatía y Comunicación Efectiva:

Desarrollo de habilidades para entender las emociones de los demás.
Técnicas para la comunicación asertiva y la resolución de malentendidos.

4. Manejo de Conflictos:

Herramientas para abordar situaciones de tensión o desacuerdo en el aula y entre colegas.
Estrategias para transformar conflictos en oportunidades de crecimiento.

5. Ejercicios y Aplicaciones Prácticas:

Role-playing para simular situaciones laborales comunes.
Dinámicas grupales para fortalecer la empatía y el trabajo en equipo.
Creación de un plan personal para aplicar la inteligencia emocional en el día a día.

Metodología:

Sesiones participativas con actividades prácticas y debates.
Análisis de casos y reflexiones grupales.
Uso de herramientas audiovisuales y ejercicios de autoevaluación.

</td></tr>
<tr><td>Responsable de la ejecución</td><td>DECE
Terapeuta especializado</td></tr>
<tr><td>Plazo de ejecución</td><td>Inicio: 2025
Duración: 2 sesiones</td></tr>
<tr><td>Recursos necesarios</td><td>

Humanos

Participantes
Facilitadores
Expositores

Infraestructura
(patio de la institución)

Mobiliario
Documentos técnico - educativo

</td></tr>
<tr><td colspan="2">Resultados esperados

Mayor capacidad de los docentes para la canalización de emociones.
Ser consciente de sus emociones de terceros, conectar fácilmente para construir relaciones sanas y productivas.
Desarrollar su propia inteligencia emocional.

</td></tr>
<tr><td>Indicador de seguimiento</td><td>Lista de participantes
Lista de asistencia</td></tr>
</table>

Fuente: Elaborado por el autor

Proyecto de resolución de conflictos

Cuadro 8. Resolución de conflictos

<table>
<tr><td colspan="2">PROYECTO 1: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS</td></tr>
<tr><td>Programa: Mesa redonda</td><td>Localización:Cantón Montalvo – Provincia Los Ríos</td></tr>
<tr><td colspan="2">Objetivo General
Generar un espacio colaborativo para analizar y proponer soluciones a conflictos comunes en el ámbito educativo.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Descripción del proyecto

Contenido:
• Identificación de conflictos frecuentes en el ámbito educativo.
• Principios de resolución colaborativa.
• Técnicas de comunicación asertiva y escucha activa.
• Gestión emocional durante situaciones de conflicto.
Metodología
• Dinámica de mesa redonda con participación equitativa de todos los asistentes.
• Presentación de casos reales o simulados para análisis grupal.
• Discusión guiada para generar propuestas de solución colaborativa.
• Reflexión conjunta sobre aprendizajes y buenas prácticas.</td></tr>
<tr><td>Responsable de la ejecución</td><td>DECE

Mediador experto</td></tr>
<tr><td>Plazo de ejecución</td><td>Inicio: 2025

Duración: 1 sesión</td></tr>
<tr><td>Recursos necesarios</td><td>• Humanos
o Participantes
o Facilitadores
o Expositores
• Infraestructura
o Mobiliario
o Sala de profesores
o Documentos técnico - educativo</td></tr>
<tr><td colspan="2">Resultados esperados

• Mayor habilidad del equipo docente para manejar conflictos de manera efectiva.
• Generación de propuestas de solución adaptadas al contexto educativo.
• Fortalecimiento del trabajo colaborativo y la cohesión entre docentes.</td></tr>
<tr><td>Indicador de seguimiento</td><td>Lista de participantes</td></tr>
</table>

	Lista de asistencia

Fuente: Elaborado por el autor

Proyecto de evaluación y mejora continua

Cuadro 9. Evaluación y mejora continua

PROYECTO 1: EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA	
Programa: Evaluación y mejora continua	**Localización:**Cantón Montalvo – Provincia Los Ríos
Objetivo General Valorar la eficacia del programa y recoger observaciones para su mejora continua.	
Descripción del proyecto **Contenido:** • Aplicación de encuestas finales que permitirá la medición e impacto del programa. • Espacios grupales para la retroalimentación y recolección de opiniones sobre las sesiones. • Informar sobre los resultados del programa. **Metodología** • Análisis y comparativa de encuestas pre y post capacitación. • Taller grupal para compartir experiencias y sugerencias. • Reunión de planificación para ajustes en futuras implementaciones.	
Responsable de la ejecución	DECE Equipo evaluador
Plazo de ejecución	***Inicio:*** 2025 ***Duración:*** 1 semana
Recursos necesarios	• Humanos o Participantes o Facilitadores • Infraestructura o Mobiliario o Sala de profesores o Documentos técnico - educativo
Resultados esperados • Identificación del potencial presente y áreas debilitadas a mejorar en el programa. • Mayor satisfacción del personal docente respecto a las estrategias implementadas. • Plan actualizado y mejorado para futuras capacitaciones.	
Indicador de seguimiento	Lista de participantes

	Formularios de encuesta Software de análisis de datos

Fuente: Elaborado por el autor

Cronograma propuesto

Cuadro 10. Cronograma de propuesta

Mes	Actividad principal	Duración	Responsables
1	Diagnóstico inicial	2 semanas	Psicólogo institucional
2	Taller de sensibilización	1 día	Equipo capacitador
3	Capacitación en manejo del estrés	4 sesiones	Especialista en salud mental
4	Inteligencia emocional	2 sesiones	Coach o terapeuta especializado
5	Resolución de conflictos	1 sesión	Mediador experto
6	Evaluación y retroalimentación del plan	1 semana	Equipo evaluador

Fuente: Elaborado por el autor

Indicadores de éxito

1. **Participación recurrente**: Del 100% de la población total involucrada el 80% de los participantes acudió al programa y cumplió con todas las tareas propuestas.
2. **Satisfacción real Programa**: Encuestas con un nivel de satisfacción superior al 85% por cada capacitación cumplida.
3. **Reducción de Estrés**: Disminución de los niveles de estrés auto informados en al menos un 20%.
4. **Mejora del Clima Laboral**: Incremento en indicadores positivos del clima laboral.

CONCLUSIONES

La investigación muestra que actualmente la unidad educativa no aplica planes, ni programas de prevención y cuidado del Burnout, la ausencia de un plan es un limitante para un correcto funcionamiento del talento humano, así como un riesgo en la deserción laboral, radicando la importancia de generar e implementar un plan con estrategias viables, realizables y aplicables permitiendo establecer objetivos alcanzables enlazados a las necesidades actuales para combatir el problema.

Al realizar el estudio, la fundamentación teórica es clave para abordar el problema desde su raíz, considerando los indicadores internos y externos que inciden en los profesionales lo que permitirá profundizar en teorías como las de Maslach y estudios actuales sobre bienestar docente, permite identificar patrones específicos en la manifestación del Burnout. Este enfoque teórico ayuda a entender cómo influyen aspectos negativos tales son el exceso de trabajo, el apoyo institucional escaso y presiones externas en el desarrollo del síndrome.

Asimismo, el análisis teórico permite contextualizar el fenómeno. Factores como las dinámicas socioculturales del Cantón Montalvo y las características propias del sistema educativo en la provincia de Los Ríos deben considerarse para adaptar las estrategias preventivas. De este modo, la comprensión teórica se convierte en la base para diseñar capacitaciones que sean no solo personalizadas, sino también efectivas y sostenibles, con un enfoque de autocuidado en la docencia.

Se determina que los componentes y síntomas de riesgo que presenta el Burnout en los docentes conlleva impactos en la salud emocional y física del profesional estos efectos pueden ser duraderos si no se gestionan adecuadamente, entre los principales factores asociados al Burnout se identificaron la sobrecarga laboral, presión por suplir los objetivos previamente planteados en el currículo, un déficit en el reconocimiento laboral y el escaso apoyo institucional en la gestión del

bienestar emocional, es esencial para aplicar medidas de mejora en los docentes que impliquen la sostenibilidad física y emocional, ya que esto no solo beneficiará a los profesionales, y contribuirá la mejora de una educación de calidad.

Las herramientas metodológicas utilizadas arrojaron resultados válidos para el estudio es fundamental recalcar que dichos instrumentos han sido utilizados anteriormente en varias investigaciones, por lo que los datos son confiables por su parte, la población mostro la predisposición y transparencia adecuada para ejecutar la investigación, los resultados obtenidos son de gran aporte para el desarrollo de la propuesta, de esta se pudo conocer el verdadero índice que afecta al cuerpo docente que en el pasado solo eran hechos subjetivos a través de estos resultados se generaron medidas preventivas y correctivas plasmadas en la planificación de capacitación preventiva, este permitirá el fortalecimiento, desarrollo profesional y progreso del profesorado.

RECOMENDACIONES

Culminada la investigación es recomendable, diseñar y desarrollar el plan de formación completa donde se incluya talleres flexibles y practicos sobre el majeo del estrés, técnicas de relajación, habilidades de resolución de conflictos y fortalecimiento de la inteligencia emocional.

Es importante profundizar las teorías relevantes sobre el síndrome del Burnout desde sus precursores Freudenberger y Maslach, especialmente el modelo trifactorial, explorar estudios contemporáneos que analicen el Burnout en el contexto educativo que traten sobre estrategias de prevención en docentes y la influencia en el ámbito laboral y calidad educativa, adaptado y enriqueciendo al marco teórico con aportes de psicología, sociología y educación identificando sus características específicas del entorno educativo real en el cantón Montalvo, considerando factores socioculturales, económicos y organizacionales.

Para identificar el riesgo y síntomas que sufren los docentes a causa del Burnout se recomienda aplicar herramientas para su diagnóstico validadas como el Maslach Burnout Inventory (MBI), fomentar un ambiente laboral propicio que genere confianza entre compañeros promoviendo políticas que reconozcan su esfuerzo y logros del docente fomentando un sentido de valoración y pertenencia dentro de la institución esto propiciará a crear lugares seguros para los docentes y recibir soporte, sin miedo a exponer sus preocupaciones, complementadas con entrevistas y grupos focales para captar aspectos contextuales específicos. Es fundamental categorizar los factores de riesgo en laborales, y contextuales.

Finalmente es prioritario ejercer el plan flexible de capacitación y adaptativo, que garantice el cumplimiento de metas, incorporando retroalimentación constante de los docentes para ajustarse a sus necesidades cambiantes, incluyendo a toda la comunidad educativa sensibilizándola sobre la importancia del bienestar docente, generando un entorno de apoyo y colaboración, se recomienda basarse en enfoques de psicología positiva y prevención primaria, integrando estrategias como el

desarrollo de resiliencia, mindfulness y manejo del estrés. El plan debe diseñarse con sesiones participativas, dinámicas y ajustadas a la disponibilidad de los docentes, incorporando actividades prácticas como técnicas de relajación y autocuidado. Metodológicamente, se propone combinar talleres presenciales, recursos digitales y tutorías individuales, evaluando periódicamente el impacto para garantizar su efectividad y sostenibilidad de las intervenciones.

BIBLIOGRAFÍA

Anadón Revuelta, Ó. (2005). La formación en estrés para la prevención del síndrome de «Burnout» en el currículo de formación inicial de los maestros. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 197-220.

Anadón Revuelta, Ó. (2005). La Formación en Estrés para la Prevención del Síndrome de «Burnout» en el Currículo de Formación Inicial de los Maestros. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 197-220.

Arana García, I. (2019). Plan de mejora EFQM. *Fundación Navarra para la Excelencia, I*, 1-3.

Arellano Toba, R. E., Montoya Ibarra, C. d., Coello Macías, T. N., & Coello Macías, D. I. (2024). La Educación Híbrida y Flexible: Una Revisión Bibliográfica. *Polo del conocimiento*, 3461-3465.

Ayala Sánchez, A. (1982). Desarrollo Regional. *Primera aproximaci{on al caso Guanajuato*, 226. México: Edistorial de la Delegaci{on Genral de la Secretaría de Educación Pública en el estado de Guanajuato.

Bakker, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.

Cabrero Almenara, J., & Palacios Rodríguez, A. (2021). La evaluación de la educación virtual: las e-actividades. *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 169-188.

Carrillo Esper, R., Gómez Hernández, K., Estrada, E. d., & Isis. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Medicina Interna de México*, 579-584.

Casas, I. (2013). Influencia de la gestión turística municipal en el desarrollo local sostenible del Distrito de Ilabaya 2007-2010. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman de Tacna.

Castelán, J. (2023, Julio 18). *Herramientas de capacitación: Una guía completa para potenciar el aprendizaje*. Obtenido de iseazy: https://www.iseazy.com/es/blog/herramientas-de-capacitacion-guia-completa/

Castillo Ramírez, S. (2001). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano.* México: Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos.* España: McGraw-Hill Interamericana de España.

Connor, K., & Davidson, J. (2003). Development of a new resilience scale: the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depress Anxiety*, 76-82.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, 234 (Decreto Legislativo 0 Octubre 13, 2008).

Consultor Tourism & Leisure-Europraxis. (2007, Septiembre 26). DISEÑO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DE TURISMO SOSTENIBLE PARA ECUADOR. *PLANDETUR 2020*.

Costa, P., & Mccrea, R. (1992). The Five-Factor Model of Personality and Its Relevance

to Personality Disorders. *Journal of Personality Disorders*, 343-359.
Cuesta Santos, A. (2012). Modelo integrado de gestión humana y del conocimiento: una tecnología de aplicación. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*, 86-98.
Cueva Segura, C. B. (2022). Efecto de un plan de capacitación en salud y seguridad ocupacional sobre el nivel de conocimientos, actitudes y prácticas en trabajadores de una entidad pública –2022. Lima, Perú: Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7545/T061_45028534_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Deci, E., & Ryan, R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior.* New York: Plenum Press.
Dessler, G., & Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos.* México: Pearson.
Friedman, H., & Markey, C. (2023). *Encyclopedia of Mental Health.*
Fullan, M. (2002). El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 1-6.
Gallardo López, J. A., López Noguero, F., & Gallardo Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Educare*. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-42582019000200324
García Martín, M. Á. (2002). El bienestar subjetivo. *Escritos de Psicología*, 18-39.
García Rodríguez, R., Villegas Chiriboga, M. E., García Macías, V., & Rincón Zambrano, R. (2023). Resiliencia y prevención del síndrome de Burnout en docentes. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS, 5*(5). Obtenido de https://www.editorialalema.org/index.php/pentaciencias/article/view/801
Gil Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estres laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 181-197.
Guerrero Barona, E., & Rubio Jiménez, J. C. (2005). ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN DEL "BURNOUT" EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Salud Mental*, 27-33.
Guevara Alban, G., Verdesoto Arguello, A. E., & Castro Molina, N. E. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173.
Gutiérrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad* (Tercera ed.). México: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 95-513.
Hernández Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación.* Mexico: Mc Graw Hill Education.
Huamaní Alvites, G. C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 141-178. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n3/a06v7n3.pdf
Hurtado de Barrera, J. (2008). *Cómo formular objetivos de investigación: un acercamiento desde la investigación holística.* Venezuela: Fundación Sypal.

Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral. (2024, Mayo 8). *ISBL.EU*. Obtenido de https://isbl.eu/2024/05/el-bienestar-laboral-mejora-la-productividad-y-la-retencion-de-talento/#:~:text=El%20bienestar%20laboral%20implica%20una,y%20crecimiento%20profesional%2C%20entre%20otros.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo. (2022, Enero 14). *INSST*. Obtenido de https://www.insst.es/noticias-insst/sindrome-de-desgaste-profesional-burnout

ITS Jubones. (2020). *Plan de Capacitación.* Obtenido de https://institutojubones.edu.ec/pdf/plancapacitaciondocente/plan_capacitacion_docente.pdf

Johnson, R., Johnson, D., & Holubec, E. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula* . Buenos Aires: Paidós.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, productivity and the reconstruction of working life.* New York: Basic Book Inc.

Kuhl, J. (2009). Who Controls Whom When "I Control Myself"? *Psychological Inquiry*, 61-68.

Lachiner, S. M., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *32*(1), 1-6. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Leiter, M., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 297-308.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL* (Dirección Nacional de Normativa Jurídico Educativa del Ministerio de Educación Mayo 19, 2017).

LEY ORGANICA DE SERVICIO PUBLICO, Ley 0 (Presidencia de la Republica Octubre 6, 2010).

Maldonado, J. Á. (2011). *Géstion de procesos.* Málaga: EUMED - Universidad de Málaga.

Martinez Cabrera, F. (1987). El Metodo Inductivo. Monterrey, Mexico: Universidad Autonoma de Nuevo León. Obtenido de http://eprints.uanl.mx/5599/1/1080071376.PDF

Martínez Pérez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 42-80.

Ministerio de Educación . (2023). *Plan Nacional de Formacíon Permanente.* Quito: Ministerio de Educacion del Ecuador. Recuperado el Diciembre 10, 2024, de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/Plan-Nacional-de-Formacion-Permanente.pdf

Ministerio de Relaciones Laborales. (2014, Julio 24). NORMA TECNICA DEL SUBSISTEMA DE FORMACION Y CAPACITACION. Quito.

Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). EL RECURSO HUMANO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA GESTIÓN DE CALIDAD Y LA COMPETITIVIDAD ORGANIZACIONAL. *Visión de futuro*, 1-20.

Moreno Jimenez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Madrid: Universidad Autonoma de Madrid.

Moreno Jiménez, B., & Baez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas,*

consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Universidad Autonoma de Madrid.

Moretto, C. C., Carvahlo, C. V., & Terzis, A. (2010). Perspectiva grupal en las instituciones. *Revista da SPAGESP*, 16-24.

National Geographic. (2022, Noviembre 21). *National Geographic*. Obtenido de https://www.nationalgeographicla.com/ciencia/2022/11/sindrome-de-burnout-sintomas-tratamiento-y-como-enfrentar-esta-enfermedad

Nieto, N. T. (2018). Tipos de investigación. *Core*, 1-4.

Olivares, F. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 59-63.

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. *Entornos laborales saludables*, 1-144.

Peña, J. (2019). TERAPIA COGNITIVA CONDUCTUAL PARA REDUCIR LOS SÍNTOMAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES CONSEJEROS QUE LABORAN EN EL COLEGIO PADRE SEGUNDO FAMILIAR CANO DE MONAGRILLO, PROVINCIA DE HERRERA. Panamá: UNIVERSIDAD DE PANAMÁ.

Pérez Morales, J. I. (2007, Diciembre). LA EVALUACIÓN COMO INSTRUMENTO DE MEJORA DE LA CALIDAD DEL APRENDIZAJE. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOPEDAGÓGICA PARA EL APRENDIZAJE DEL IDIOMA INGLÉS. Universitat de Girona.

Pla Barber, J., & León Darder, F. (2004). *Dirección de empresas internacionales.* Madrid: Pearson Educación.

Project Management Institute, Inc. (1984). *Guía de los Fundamentos para la Dirección de Proyectos.* Project Management Institute.

Reyes, I. C. (2024, Julio 21). *Guía Para Un Plan De Capacitación Empresarial En 2025*. Obtenido de Cognos Online: https://cognosonline.com/como-hacer-un-plan-de-capacitacion/

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, 45-67.

Rojas-Solís, J. L., Totolhua-Reyes, B. A., & Rodríguez-Vásquez, D. J. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios latinoamericanos. *Espiral. Cuadernos del profesorado*.

Rothwell, W., & Kazanas, H. (2003). *PLANNING AND MANAGING HUMAN RESOURCES.* HRD Press.

Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*.

Suarez, A. (2008). ¿Cómo estructurar un plan de capacitación? *Gestión Humana*.

Talanquer, V. (2015). La importancia de la evaluación formativa. *Educación química*. doi:https://doi.org/10.1016/j.eq.2015.05.001

Tamayo, M. (2012). *El proceso de la invetigación científica* (Quinta ed.). México: Editorial Limusa S.A. Grupo Noriega Editores.

Torres, I. (2019). *IVE CONSULTORES*. Obtenido de https://iveconsultores.com/plan-de-capacitacion/#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20un%20plan%20de%20capacitacio

n,-Un%20plan%20de&text=Normalmente%20un%20plan%20de%20capacitacion,que%20existen%20en%20la%20empresa.
Vargas Cordero, Z. R. (2009). La investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 155-165.
Von Krogh, G. (2009). Individualist and collectivist perspectives on knowledge in organizations: Implications for information systems research. *The Journal of Strategic Information Systems*, 119-129.
Yépez, D. (2022, Noviembre). Bienestar Docente y Clima Laboral: Plan de Mejora dirigido a la Institución Educativa Fiscal Quito. Quito, Ecuador: Universidad de Las Américas.

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma de actividades

	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
ACTIVIDADES		**MES/SEMANA**															
		Mes 1				***Mes 2***				***Mes 3***						***Mes 4***	
		S1	**S2**	**S 3**	**S 4**	**S 1**	**S 2**	**S 3**	**S 4**	**S 1**	**S 2**	**S 3**	**S 4**	**S 1**	**S 2**	**S 3**	**S 4**
1	Estructura tema		X	X													
2	Introducción				X	X											
3	Planteamiento del problema						X	X									
4	Objetivos: • General • Especifico								X	X							
5	Estudio del arte • Variable 1 • Variable 2										X	X	X	X			
6	Metodología • Tipos • Métodos • Técnicas • Instrumentos														X		X
7	Propuesta														X		X
8	Anexos														X		X

Fuente: Elaborado por el autor

Anexo 2. Presupuesto

ACTIVIDADES	COSTO EN DÓLARES
Internet	$22.00
Impresión	$ 70.00
Hojas	$ 20.00
Pasajes	$ 50.00
TOTAL	$162.00

Fuente: Elaborado por el autor

Anexo 3. Instrumentos de recopilación de datos

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

ENCUESTA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA U. E. AB. JAIME ROLDÓS

Encuestador: _____Formulario Nº. _____
Ciudad: _____Fecha de la encuesta: ____/____/____

INFORMACIÓN IMPORTANTE PARA EL USUARIO EVALUADOR

El propósito de esta encuesta es obtener información sobre la prevención del Síndrome del Burnout para un estudio y análisis de información y aplicación de propuestas para su mejora. Su participación es totalmente voluntaria. Se le agrade por anticipado su colaboración

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio.

Instrucciones generales

a) Esta encuesta es de carácter anónimo, los datos obtenidos con ella son estrictamente confidenciales y el investigador se compromete a mantener la reserva del caso. Conteste con la mayor honestidad todas las preguntas.
b) Marque con una (x) el paréntesis que indique su respuesta.
c) Sus criterios serán de suma utilidad para el desarrollo de este trabajo, le agradecemos su colaboración.

A. DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS

1. **Género**
   Masculino ( )1
   Femenino ( )2

2. **Edad** _____

3. **Grado de instrucción:** ( )1 Primaria ( )2 Secundaria ( )3 Universitario ( )4 Posgrado

4. **Responsabilidad:** ( )1 Rector ( )2 Administrativo ( )3 Docente

5. **¿Cuánto tiempo lleva laborando en su cargo?** _____

B. VALORACIÓN

A continuación, encontrara estipulaciones sobre aspectos relacionados con la prevención del síndrome de burnout.

Cada ítem tiene cinco opciones para responder, de acuerdo a la escala adjunta, siendo 5 el máximo el 1 el mínimo valor. Lea cuidadosamente y escriba marque con una (x) el estado actual.

5= TOTALMENTE DE ACUERDO 4= DE ACUERDO 3= NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO 2= EN DESACUERDO 1= TOTALMENTE EN DESACUERDO

	Nº	Ítems	5	4	3	2	1
I-Reconocimiento	1	Tengo conocimiento sobre qué es el síndrome de burnout y sus síntomas					
	2	Reconozco factores de mi entorno laboral que pueden generar estrés crónico					
	3	Identifico cuándo el estrés laboral empieza a afectar mi desempeño					
II-Estrategias	4	Conozco técnicas de relajación que me ayudan a manejar el estrés en mi trabajo.					
	5	Tengo acceso a recursos o actividades dentro de la institución para gestionar el estrés.					
	6	Sé cómo establecer límites para evitar la sobrecarga laboral.					
III-Clima y apoyo	7	Siento que existe un ambiente laboral favorable en mi institución.					
	8	Considero que mis colegas y superiores me brindan apoyo cuando lo necesito.					
	9	La institución promueve actividades para el bienestar de los docentes.					
IV – Com. y Trab. en Equipo	10	Existe una buena comunicación entre los miembros del equipo docente.					
	11	Las reuniones y actividades en equipo me ayudan a reducir la presión laboral					
	12	La resolución de conflictos en el equipo docente se maneja de forma efectiva.					
V – Autocuidado	13	Doy prioridad a mi bienestar emocional en mi rutina diaria					
	14	Practico actividades físicas o recreativas para mantener mi salud					
	15	Logro equilibrar adecuadamente mi vida personal y profesional					

C. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

1. **¿Qué factores considera más estresantes en su trabajo docente?**
   (Seleccione todas las que correspondan)

Exceso de carga laboral	( )1
Problemas de disciplina estudiantil	( )2
Falta de recursos pedagógicos	( )3
Presión por resultados académicos	( )4
Falta de apoyo administrativo	( )5
Otros (especifique):	_____

2. **¿Qué medidas considera importantes para prevenir el síndrome de burnout en los docentes?** (Responda en el espacio proporcionado)

.....

.....

.....

3. **¿Qué actividades considera útiles para prevenir el burnout en docentes?**

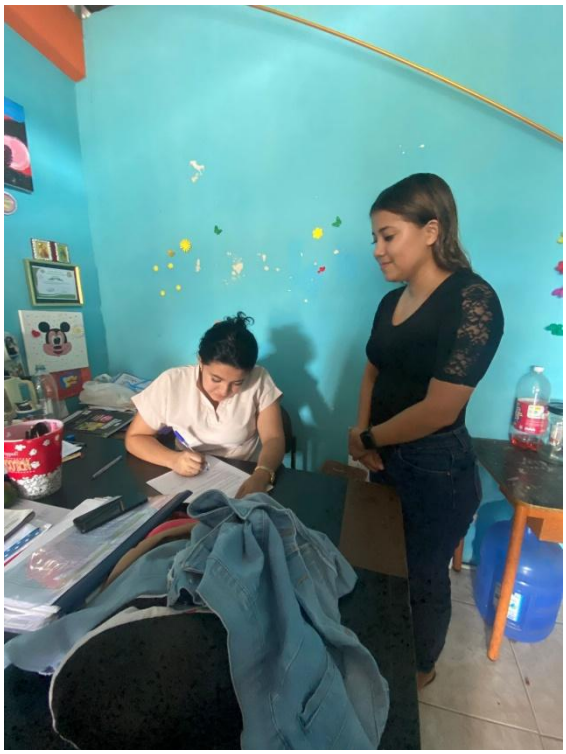
.....

.....

.....

Gracias por su tiempo y colaboración.
Su participación es esencial para mejorar el bienestar docente.

Anexo 4. Archivos fotográficos







Anexo 5. Certificado de Turnitin

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

DRA. YONAIKER DEL MAR NAVAS MONTES, EN CALIDAD DE DIRECTORA DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Plan de capacitación para la prevención del síndrome de burnout en docentes de la Unidad Educativa Ab. Jaime Roldós Aguilera, ubicado en el cantón Montalvo, provincia de Los Ríos, en el año 2024"** presentado por la señorita **Inga Toledo Angie Melany**, estudiante de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 2%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel, febrero del 2025

Atentamente,

Dra. Yonaiker Del Mar Navas Montes

Directora

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec