



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO “RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA”
DOCTORADO EN EDUCACIÓN



**COSMOVISIÓN ONTOLÓGICA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA
GERENCIA INSTITUCIONAL**

**Tesis presentada como requisito para optar al Grado de
Doctor en Educación**

Autor: Msc. José Luis Zavala Gómez
Tutora: Dra. Fátima Baptista

Maracay, abril 2024



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO "RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA"
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN

Centro de Investigación Desarrollo Sustentable, Medios Tecnológicos y Pedagogía
Línea de Investigación: Ciencia, Educación, Sociedad y Tecnología

Nosotros, miembros del Jurado designado para la evaluación de la Tesis Doctoral
Titulada: *"Cosmovisión Ontológica del Síndrome de Burnout en la Gerencia
Institucional"*, presentada por el Magister: *José Luis Zavala Gómez*, titular de la
Cédula de Identidad N° V. C.I: 9.670.704, para optar al Título de Doctor en
Educación, estimamos que dicha tesis reúne los requisitos para ser considerada como:

APROBADA

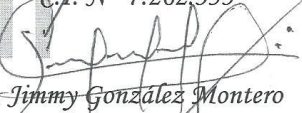
Por proponer ideas para la construcción de una gerencia institucional derivada
en la permanente interrelación entre los elementos constituyentes de la biosfera
gerencial y la teoría Pakya de la Catarsis permitiendo una transformación cognitiva
y conductual en el ambiente laboral en retro-acción del nivel de estrés y propende al
bienestar psicológico y salud mental de los directivos.

En Maracay, a los 11 días del mes de Marzo de dos mil veinticuatro


Dra. Francisca Tumero Castillo
C.I. N° 5.273.829


Dra. Doris Guzmán
C.I. N° 7.262.353


Dr. Nelson Idemaro Castillo
C.I. N° 3.846.543


Dr. Jimmy González Montero
C.I. N° 9.659.377


Dra. Fátima Del Rosario Baptista Silva (Tutora)
C.I. N° 12.339.312

DEDICATORIA

Este Proyecto de Tesis Doctoral lo dedico, A MI DIOS TODO PODEROSO, LA VIRGEN DE LAS MERCEDES, A LA VIRGEN DEL VALLE Y A MI JESÚS DE NAZARENO; por brindarme las mayores riquezas del mundo LA SALUD Y LA VIDA; por iluminarme en mí camino y ser mis fieles acompañantes. Por permitir disfrutar al lado de personas luchadoras con un gran corazón, dándome a conocer que para todas las cosas y casos primeramente está el que hace posible todo lo que una persona pueda obtener en la vida, siendo ese amigo incondicional mi DIOS TODO PODEROSO.

A MI MADRE Y A MI PADRE: por su incansable lucha para lograr mis metas y sobre todo por brindarme el más grande amor, cariño y apoyo incondicional que todo hijo anhela, además por ser ambos, pilar fundamental en mi crecimiento como persona y futuro profesional. YDALIA JOSEFINA GOMEZ DE ZAVALA Y RAMÓN ANTONIO ZAVALA ALVAREZ.

A MI HERMANO INCONDICIONAL, EDGARDO VICENTE VILLAFRANCA ROJAS: que este pequeño triunfo sirva de ejemplo para lograr lo que nos proponemos en nuestras vidas.

A MIS AMIGOS: Quienes siempre me acompañan en momentos alegres, tristes y me brindan su mano amiga para nunca decaer. DORYS MARITZA GUZMAN, MAYRA MELINDA ARANA, ISABEL CARABALLO, GUSTAVO DEL NOGAL, DERNA CONSTANTINI Y ROSA AMANDA LÓPEZ.

José Luis Zavala Gómez

AGRADECIMIENTO

A la UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR COORDINACIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSTGRADO DOCTORADO EN EDUCACIÓN. Institución en la cual laboro, la que me brindó la oportunidad, a través del Programa de Formación Nacional Avanzado, realizar mis estudios de Doctorado y de la cual siempre he recibido apoyo, de una manera incondicional y especial a la querida y apreciada Dra. Francisca Fumero.

A LA DRA. FATIMA BAPTISTA; mi tutora y mentora que me abrió las puertas a la Investigación en el inicio del Proyecto, por su asesoría, disposición y su iniciativa en llevarme y prepararme hacer una buena investigación.

AL DRA. DORYS GUZMAN; mi asesora en el recorrido investigativo de tesis, por la orientación, ayuda y dedicación a todo lo largo de mi carrera brindado para la realización de esta tesis, por su apoyo y amistad incondicional que me permitieron aprender mucho más que lo estudiado en mi proyecto de investigación.

AL DR. NELSON CASTILLO; por su ayuda, colaboración, amigo, orientación, el brindarme su apoyo incondicional, su paciencia, tolerancia y dedicación, para poder así llevar a cabo este proyecto de investigación.

A LOS DOCENTES; quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, reconocimientos a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad a lo largo de la preparación y formación de nuestra carrera.

A MIS COMPAÑEROS Y AMIGOS; Por su colaboración para poder llevar a cabo muchas de las tareas e investigaciones realizadas, especialmente a nuestros compañeros y amigos Edgardo Villafranca, Gustavo Del Nogal, Derna Constantini, Mayra Arana, Isabel Caraballo y Rosa López.

Gracias a todos

José Luis Zavala Gómez

EPÍGRAFE

Sumergirse en el silencio es:

Encuentra tus propios momentos de confianza, escúchate, redescúbrete, ámate por lo que eres, muestra todo el amor que puedas en el momento, deja ir las dudas, detente y reflexiona en tu corazón.

Todo ser humano experimenta momentos de desilusión, miedo y estrés durante su existencia temporal en este mundo, sintiendo que el mundo se derrumba porque la realidad no es lo que imaginamos, todos los paradigmas y creencias comienzan a ser cuestionados.

Abatido e incrédulo de que algún día todo pueda volver a ser como antes. Esta película que es tu vida ha cambiado de capítulo. Sugiere hacer todo lo posible para redirigir sus emociones y usarlas para el crecimiento. Te verás transformado para siempre.

Quizá algo resuene dentro de ti, y puedas escuchar esa voz que te conduce a un resultado. Por favor, comprende que el hoy es el pasado que tanto te preocupaba ayer. ¡Pero está bien! Afortunadamente, no se puede hacer todo.

Porque el nivel de sobrecarga asociado con hacer es inhumano.

La lista es interminable cuando se trata de como si HACER, se convirtiera en parte de algo más grande de lo que realmente necesitamos.

José Luis Zavala Gómez

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
EPÍGRAFE	v
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTAS DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
SUMMARY	xii
EVIDENCIA I.....	4
CONTEXTO DE LA REALIDAD CONVIVIDA	4
Estado emocional	4
Interrogante general.....	10
Interrogantes Específicas.....	11
Diagnóstico.....	11
Pronóstico general	11
Pronósticos específicos	11
Explicación Argumentada	12
Líneas de investigación: Educación en Valores.....	13
EVIDENCIA II.....	15
ESTADO DEL ARTE	15
Encuentro de las Emociones	15
Nivel Emoción.....	15
Emociones Internacionales	16
Emociones Nacionales.....	19
Emociones Regionales	21
Análisis de los Niveles Emocionales.....	22
Emociones Teóricas	23
Teorías de Entrada	24
Teoría de la Neurociencia	24
<i>Neurociencia y su relación con la conducta y la cognición</i>	25
La Teoría de la Autodeterminación	26
Teoría Sociocognitiva.....	28

Teoría de la Conservación de los Recursos	29
Modelo Tridimensional del Agotamiento de Maslach	31
“ <i>Maslach Burnout Inventory</i> ” (MBI) de Maslach y Jackson (1981, 1986)	32
Teoría X Y Teoría y de los Recursos Humanos. Teoría de McGregor	33
Cosmovisión.....	35
El Síndrome de Burnout.....	36
<i>Aspectos diferenciales del Síndrome de Burnout en relación con otros constructos</i>	36
Estrés.....	42
Estrés laboral	51
Modelos interpretativos del estrés laboral	55
Investigaciones del estrés laboral	59
Gerente Institucional	61
EVIDENCIA III	69
ENTRAMADO METODOLÓGICO.....	69
Ruta de las Emociones	69
Enfoque Epistemológico	69
Tipo de Investigación.....	72
Método.....	73
Técnicas e instrumentos de recolección de información	73
Validez y Fiabilidad	74
Técnica de análisis de la información	75
Informantes Clave.....	78
Fases de la investigación.....	79
Matriz Epistémica	80
EVIDENCIA IV	82
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA REALIDAD	82
Sistema de Unidades y Categorías	82
Elementos Axiológicos y Praxiologicos del Síndrome de Burnout, constructo Ontológico central de la Gerencia Institucional	101
Entretejido descriptivo.....	101
Teorización y Significación de los descubrimientos en comprensión de las categorías de análisis	108

Matriz de Triangulación de saberes.....	119
EVIDENCIA V	123
APROXIMACIÓN TEORICA	123
Develación del pensamiento.....	123
Exordio	123
CORPUS TEÓRICO PROYECTIVO PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DOCENTE EN CONTROL DE LAS EMOCIONES	124
Proposito general.....	124
Propósitos específicos	124
Relevancia.....	124
Dimensión Social (aporte a la sociedad).....	125
Dimensión Axiológica.....	125
Dimensión Etiológica.....	126
Dimension Epistemologica.....	127
Dimension Ontologica.....	127
Dimension Filosófica.....	128
Dimension Gnoseológica	128
Dimension Metodológica.....	128
Representacion grafica de la Pakua.....	129
Corpus Teórico de la Pakua en la Catarsis	131
Pakua de la Catarsis: El proceso de liberación emocional. ¿Cómo podemos lograrlo?	132
Psicoterapia mediante la Pakua de la Catarsis	133
Aportes del Corpus Teórico	134
A manera de Colofón	135
REFLEXIONES FINALES	137
REFERENCIAS.....	139
ANEXOS	146
ANEXO A - ENTREVISTAS.....	146
ANEXO B- CONSENTIMIENTOS INFORMADOS.....	151
ANEXO C - SÍNTESIS CURRICULAR.....	154

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 <i>Teoría de McGregor</i>	34
Tabla 2 <i>Modelos de Estrés Laboral</i>	54
Tabla 3 <i>Técnicas de Análisis de la Información</i>	78
Tabla 4 <i>Matriz Descripción física y demográfica de los informantes claves</i>	78
Tabla 5 <i>Matriz Epistémica</i>	81
Tabla 6 <i>Sistema de Análisis de la Realidad</i>	82
Tabla 7 <i>Sistema de Unidades y Categorías</i>	87
Tabla 8 <i>Sentidos emergentes</i>	101
Tabla 9 <i>Matriz de Doble Entrada B: Modelos Estructurales</i>	106
Tabla 10 <i>Saturación de Categorías</i>	108
Tabla 11 <i>Informante 1: Foco Control</i>	109
Tabla 12 <i>Informante: Foco Luz</i>	112
Tabla 13 <i>Informante: Foco Difuso</i>	115
Tabla 14 <i>Matriz de Triangulación de saberes</i>	119

LISTAS DE FIGURAS

Figura 1 <i>Modelo Cibernético de Edwards (1992)</i>	56
Figura 2 <i>Modelo para la Evaluación Integral del Estrés Laboral</i>	58
Figura 3 <i>Diagramación de un ideograma</i>	102
Figura 4 <i>Matriz de Doble Entrada A: Modelos Estructurales</i>	103
Figura 5 <i>Foco Control</i>	112
Figura 6 <i>Foco Luz</i>	115
Figura 7 <i>Foco Difuso</i>	118
Figura 8 <i>La Pakua</i>	129

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO “RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA”
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
COORDINACIÓN GENERAL DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EDUCACIÓN EN VALORES. FINES
TELEOLÓGICOS DE LA EDUCACIÓN, PRÁXIS AXIOLÓGICA**

**COSMOVISIÓN ONTOLÓGICA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LA
GERENCIA INSTITUCIONAL**

Autor: José Luis Zavala Gómez
Tutora: Dra. Fátima Baptista
Fecha: abril de 2024

RESUMEN

El Síndrome de Burnout, es en la actualidad un tema de gran impacto que conmociona directamente en la calidad de vida de los profesionales que mantienen relaciones constantes, directas y solidarias con otras personas. En algunos casos, el estrés laboral actúa como un motivador para superar obstáculos, pero cuando ocurre de manera crónica y persistente es potencialmente dañino. Esta investigación tuvo como propósito presentar una generar aproximación teórica referente a las manifestaciones del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva. Bajo la línea de investigación: Fines Teleológicos de la Educación, Praxis Axiológica. El estudio tiene una perspectiva epistémica, la cual, como teoría de la neurociencia, la teoría de la autodeterminación y teoría sociocognitiva. Es una investigación basada en un paradigma postpositivista, bajo el método fenomenológico–Hermenéutico ajustado al enfoque cualitativo, descriptiva y de campo. En este estudio se aplicó la técnica de entrevista a profundidad y la observación a tres informantes clave de la Institución educativa. Esta investigación ha dejado constancia de la necesidad de redefinir el rol de la Gerencia Institucional fundamental en el sistema educativo, para desarrollar una acción profesional donde los directores, mediante la Pakua de la Catarsis permitan comprender el daño que puede causar el estrés laboral si no apartan gran parte de su tiempo en la liberación el detonante causal de perder sus niveles energéticos mental, físico y conductual. Se consideran como influyentes en el burnout los factores emocionales, políticos, sociales, económicos, laborales y culturales para obtener una mejor calidad de vida.

Descriptores: Cosmovisión, Síndrome de Burnout, Gerencia Institucional.

**LIBERTADOR EXPERIMENTAL PEDAGOGICAL UNIVERSITY
“RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA” PEDAGOGICAL INSTITUTE
DEPUTY DIRECTORATE OF RESEARCH AND POSTGRADUATE
GENERAL POSTGRADUATE COORDINATION
PHD IN EDUCATION
LINE OF RESEARCH: VALUES EDUCATION. TELEOLOGICAL PURPOSES OF
EDUCATION, AXIOLOGICAL PRÁXIS
ONTOLOGICAL WORLDVIEW OF BURNOUT SYNDROME IN INSTITUTIONAL
MANAGEMENT**

Author: José Luis Zavala Gómez
Tutor: Dr. Fátima Baptista
Date: April 2024

SUMMARY

Burnout Syndrome is currently a topic of great impact that directly affects the quality of life of professionals who maintain constant, direct and supportive relationships with other people. In some cases, work stress acts as a motivator to overcome obstacles, but when it occurs chronically and persistently it is potentially harmful. The purpose of this research was to present a theoretical approach regarding the manifestations of Burnout Syndrome in teachers with a managerial function. Under the line of research: Teleological Purposes of Education, Axiological Praxis. The study has an epistemic perspective, which as neuroscience theory, self-determination theory and sociocognitive theory. It is a research based on a postpositivist paradigm, under the phenomenological-hermeneutic method adjusted to the qualitative, descriptive and field approach. In this study, the in-depth interview technique and observation were applied to three key informants from the educational institution. This research has demonstrated the need to redefine the role of fundamental Institutional Management in the educational system, to develop a professional action where directors, through the Pakua of Catharsis, allow them to understand the damage that work stress can cause if they do not remove much of your time releasing the causal trigger of losing your mental, physical and behavioral energy levels. Emotional, political, social, economic, work and cultural factors are considered influential in burnout to obtain a better quality of life.

Descriptors: Worldview, Burnout Syndrome, Institutional Management.

INTRODUCCION

Los Sistemas Educativos en Venezuela han sufrido importantes transformaciones, desde hace muchos años en que se efectúan las técnicas, métodos y estrategias innovadoras, que plantean alternativas motivacionales y de incentivo para superar las concepciones normativas, que se manejan en el proceso educativo y administrativo. En atención a la problemática que se presenta en los Docentes en función de directivo, se plantean, factores psicosociales positivos propicios para la conservación e incluso el mejoramiento de la salud y el enfoque más común para tratar las relaciones entre el medio ambiente psicológico de trabajo y la salud de los trabajadores ha sido la aplicación del concepto, surge la necesidad de realizar un análisis sobre la situación del Síndrome de Burnout, dentro de su Ámbito Laboral, con la aplicación de herramientas abiertas y flexibles en cualquier cambio del Sistema Educativo y gerencial.

No obstante, este síndrome fue descrito por primera vez en 1969 al comprobar el extraño comportamiento emocional y psicológico que presentaban algunos docentes aquella época: funciones de directivo, que mostraban un cuadro de síntomas concreto. Es importante señalar, que con el presente proyecto de investigación, no se pretende dar una normativa para seguir al pie de la letra, pero si proporcionarles a los Docentes y todos aquellos que se involucren en esta función herramientas teórico-práctico y metodológico, para consolidar en él, su perfil en nuevas situaciones, de esta manera, orientar al personal Docente en cargos de directivos, hacia el estudio de los acontecimientos y procesos ocurridos en el ámbito científico, tecnológico, tanto del presente como de los venideros años.

Conceptualizadas de esta forma, el Síndrome de Burnout, pertenece a esa clase de desequilibrio gerencial que de forma negativa surge de una motivación o, dicho de otra manera, del estado o disposición que se incline a cierto comportamiento o a la búsqueda de determinadas soluciones, porque llegando a solucionarlas se sentirá satisfecha y con un carácter en autonomía de mis propias acciones para lograr una actitud positiva en todo lo que se proponga. En un mundo cambiante como el actual, se requiere de un personal activo, creativo, reflexivo, constructivista, crítico e investigador y humanista, que pueda superar los esquemas tradicionales de la planificación, así como también, capaz de impartir un buen

servicio no aislado de la actualidad y de lo cotidiano, no supeditado a explicaciones superficiales y plasmadas en obsoletos programas educativos.

Para su desarrollo se asumirán cinco momentos.

El primero denominado **EVIDENCIA I ò Manifestación de Estudio**. Es una Descripción de la Situación Contextual, en donde se muestra la situación generadora de estas circunstancias, los propósitos y la relevancia de la investigación.

El segundo será llamado **EVIDENCIA II ò Estados de las Emociones** son teorías y referencias, en donde se aprecian las investigaciones previas al estudio, los basamentos legales y las teorías que referencian la investigación.

El tercero denominado **EVIDENCIA III ò Afecciones Metodológicas** en él se aprecia el paradigma, los métodos, el escenario e informantes claves.

El cuarto denominado **EVIDENCIA IV Análisis e interpretación de la realidad** aborda el sistema de unidades y categorías, así como los elementos axiológicos y praxeológicos del síndrome del Burnout desde el constructo ontológico central de la Gerencia Institucional. Asimismo, presenta el entretejido descriptivo, la teorización y significación, y, matriz de triangulación.

En el quinto denominado **EVIDENCIA V** se presenta la aproximación teórica desde la develación del pensamiento hasta el corpus teórico de la Pakua en la Catarsis como un proceso de liberación emocional y como psicoterapia.

La indagación del docente en función directiva que aquí se presenta destaca cuestiones que impactan negativamente en los procesos de salud y enfermedad en grupos profesionales de alto impacto. El estrés laboral y el agotamiento siendo procesos negativos en el lugar de trabajo que se extienden más allá del aula y la escuela hacia la sociedad. Representa problemas de salud que afectan el bienestar de los docentes en distintos niveles de funcionamiento y con distintas intensidades, lo que puede llevar a la renuncia profesional o incapacidad temporal o permanente, y al proceso educativo, también afecta la calidad de vida.

En la última década, la Comisión Europea (2007) identificó la evaluación y prevención de riesgos psicosociales como una prioridad en su agenda social para promover la salud y la seguridad en el trabajo para el período 2007-2012 y he sostenido que la Primera Agenda Social Europea para 2002-2006 (Comisión Europea, 2002). El burnout como riesgo psicosocial emergente requiere el

desarrollo de técnicas y métodos apropiados para la prevención, el diagnóstico, la atribución y la intervención.

Estando ante un fenómeno complejo. Su complejidad no está dada por su comprensión intrincada, no por un único modelo causal determinista, sino por representaciones causales correspondientes a un gran número de causas que interactúan entre sí. Se ven en el nivel más general de las condiciones sociales y económicas del contexto histórico en el que emergen, más específicamente a través de las condiciones del entorno de trabajo necesarias para el desempeño de las tareas disponibles para medios y recursos, organización del trabajo y el entorno psicosocial de la oficina, la escuela y la comunidad. Sin embargo, reconocer la naturaleza compleja de este fenómeno no significa abandonar su estudio, sino por el contrario, debemos enfatizar lo que ocurre en sus elementos y relaciones esenciales en otra perspectiva de investigación.

EVIDENCIA I

CONTEXTO DE LA REALIDAD CONVIVIDA

Estado emocional

"Uno de los síntomas de una crisis nerviosa es creer que el trabajo que hacemos es increíblemente importante."

Bertrand Russell

La Organización Internacional del Trabajo (OTI, 1984), y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), han manifestado que los factores psicosociales relacionados con el trabajo ayudan a una secuencia de deterioros para la salud y que se han recopilado evidencias que manifiestan la relación entre el síndrome no desarrollado de carácter psicológico, de conducta o somático y condiciones de trabajo estresantes. Una persona también enfrenta el estrés laboral, afronta el estrés de su vida habitual producto de los desafíos y dificultades que se muestran en la dinámica de su vida familiar y social, exigiéndole a la persona voluntad incesante de adaptación y de desafío.

La amenaza o estrés frecuente originado por el ambiente laboral ha sido considerado como Síndrome de Burnout (quemarse en el trabajo), y es aquí en donde los Docente con Función Directiva no escapa de esta realidad. Al respecto, reseñan Lazarus y Folkman (1984):

El estrés se enuncia como una reacción emocional, fisiológica y conductual, contenidamente perjudicial, cuya disposición y energía depende de la valoración que ejecuta el individuo de las exigencias derivadas de los entornos exteriores de trabajo y los recursos usuales que tiene para desafiar. (p.78).

El autor señala que, en el contexto laboral, el trabajador es capaz de determinar en su actividad laboral y los efectos del estrés, aunque el individuo valora que las demandas derivadas de estas índoles resaltan dichos recursos, reúne un conjunto de voluntades cognitivos y conductuales, para confrontar en donde el ambiente de trabajo es importante para el desarrollo de sus actividades. Recalcando

lo anterior, Ashel citado por Pinear y Rothman (2005), expresa que “el hacer cumplir la ley es una de las ocupaciones más estresantes en el mundo” (p.8). Por ello, poco a poco se ha cuestionado si este Síndrome, derivado de la realización del trabajo es una de las principales causas de enfermedad laboral y de ausentismo, lo que da origen a multitud de accidentes.

En situación de estrés exagerado se evidencia a nivel físico y psicológico que afectan directamente a la cotidianidad del docente con función directiva y su vida personal, familiar. Este síndrome es una contaminación laboral que inquieta a trabajadores que atienden al público, o continuamente están en la presencia de circunstancias de exigencia elevada, crítica y duradera. Los metodólogos e investigadores del Síndrome de Burnout tienen una gran diversidad de axiomas entre los que se sitúa Paz (1981) quién define a Burnout como quemarse, fundirse; es el agotamiento físico, mental y emocional que sufre el trabajador, consecuencia de la decepción laboral.

Sneider y Covey Ramírez, (1994) detallan al Síndrome de Burnout como consecuencia de un manejo incorrecto de una rigidez emocional prolonga, relacionada con acercamientos agudos y a largo plazo con el individuo. (p.90). El individuo en fase de deterioro o Síndrome de Burnout sufre de agotamiento físico emocional y mental, además de una fuerte emoción de impotencia y de actitud negativa hacia él mismo y al trabajo. Para Pines y Aronson (1988) el síndrome de deterioro se define como un estado en que se adoptan una diversidad de elementos tal el agotamiento emocional física y mental, los sentimientos de impotencia e incompetente, entre otros. (p.56). Señalando que en los últimos períodos se ha escrito ampliamente sobre el fenómeno originariamente nombrado como Burnout, que expresa exactamente “quemado”. Cualesquiera lo resumen como “síndrome de quemarse por el trabajo” o desgaste mental laboral, en su definición al español, en su totalidad de los trabajos se le demuestra “síndrome de estrés laboral asistencial”.

Antecedentemente en los Estados Unidos se aplicaba el término “Flame out”, para descubrir las numerosas transformaciones que sufrían los trabajadores, uno de los principales en emplear este vocablo fue Graham Greens una de sus ediciones en el año de 1961 (Un caso de agotamiento). Este fenómeno hace alusión por primera vez, por el investigador, psicoanalista alemán Freudenberguer (1974),

Quién abordó a prestar atención una serie de afirmaciones y resultados de agotamiento, cansancio en los psicoterapeutas de su clínica, y manejó esta

expresión para expresar el desarrollo del deterioro o daño a fin de que logra identificarlo como un conjunto de síntomas y afecciones médico-biológico y psicosociales, inespecíficos que se desarrolla en la vida laboral de los individuos. (p.88).

Es importante señalar que la expresión Burnout o agotamiento profesional ha sido remoto por una tiempo de apasionado interés, a través de las investigaciones y publicaciones de Maslach y Jackson (1976) metodólogos que proporcionaron a descubrir el significado de Burnout de modo representativa dentro del congreso Anual de la Asociación de Psicología (APA), describiendo que es una realidad cada vez más evidente entre aquellos individuos que por su medio ambiente laboral debían mantener relación directo y continuó con personas, y posteriormente ya pasado meses o años de constante entrega laboral transitan a estar desgastados profesionalmente.

Los autores antes señalados reseñan un enfoque psicosocial en donde admiten que el Síndrome de Burnout debe ser identificado como un padecimiento caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y falta de práctica particular en el trabajo, que alcanza a desarrollarse en aquellos trabajadores cuya actividad es tener en cuenta que los interesados de un servicio de carácter personalizada (docentes, policías, trabajadores, sociales, enfermeras, psicólogos entre otros).

Por su parte, Zavala (2008) sostiene que: “ofrece una definición actual precisa de este fenómeno del burnout (también llamado síndrome de quemarse en el trabajo o SQT, síndrome de agotamiento emocional, síndrome de desgaste profesional y otros términos semejantes. (p. 98). El síndrome de quemarse por el trabajo, entendido como una respuesta al estrés laboral crónico, se ha conceptualizado como un proceso que ocurre entre los profesionales que trabajan hacia personas, o cuyo objeto de trabajo son personas (v.g., trabajadores pertenecientes a los sectores de la sanidad, educación, hostelería, justicia, seguridad, servicios sociales, etcétera).

De igual modo, no se ha encontrado una conceptualización admitida de Burnout, sin embargo, cada vez se encuentran un alto consenso en porcentajes como un resultado al estrés laboral crónico y afectos internos que agrupa sentimientos, emociones, cogniciones y actitudes, que tiene una figura negativa para el dependiente al involucrar alteraciones, situaciones y problemas de

disfunciones psicofisiológicas con efectos nocivos para las personas y las instituciones. Es importante resaltar que la preparación de un personal en muchas Instituciones Educativas está en manos en gran parte de un personal preparado bajo lineamientos, estrategias, normativas que producen un ambiente laboral lleno de presión y estrés.

Por tal razón, los precios del estrés laboral son enormemente costosos y se manifiestan en la salud física (alteraciones cardíacas, gástricos, musculares, sueño), salud mental (decepción, angustia, depresión, baja autoestima) y en aspectos de carácter cognitivo y afectivo. En la parte conductual se manifiesta en irritabilidad, adicciones, agresividad apatía reflejándose en la dimensión social con distanciamiento, dificultades en las relaciones de pareja, con otras personas cercanas, la familia en general, compañeros y amigos. A tal efecto, Durán (2010), señala que:

El estrés laboral a modo, un “desequilibrio apreciado entre las peticiones laborales y la capacidad de investigación, anhelos de la persona y la situación de sus realidades de trabajo y una reacción particular de conformidad con la noción del agobiante estrés laboral. (p.6)

Sin embargo, se define el estrés laboral como un proceso discordante de interacción entre la persona y su entorno. Otro término básico en el estudio del estrés es el factor que ha denominado estresor o situación estresante, el cual es el estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés en el individuo. Estos estresores pueden ser numerosos y de muy diversos orígenes, tales como: conflicto de roles, autonomía en las decisiones, estresores físicos como ruido, temperaturas extremas, entre otros. Por último, las condiciones reales de la vida en el ámbito intra y extra laboral, consuetudinariamente implican una combinación de exposiciones a factores de diferente naturaleza.

Estos factores son sumamente importantes, y de acuerdo a la *Enciclopedia of Occupational Health and Safety* (2010), pueden ser catalogados como: a) Estresores de Carga Cuantitativa: tales como presión del tiempo, trabajo repetitivo, estas condiciones son típicas de la producción tecnológica en masa y la rutinización del trabajo de oficina.; y b) Estresores de Baja Carga Cualitativa: trabajo de bajo contenido, poca variación de estímulos, pocas demandas de creatividad y solución de problemas y bajas oportunidades para la interacción social. Esto se ve más comúnmente en los trabajos de alta automatización.

Cada persona, descubre, organización mentalmente y procede de acuerdo a sus capacidades y posibilidades sobre los principios de estrés interno y externo a él. Cualesquiera manifiestan agradable y eficientemente ante las solicitudes, otros no y es posible que soporten el Síndrome de Burnout. De hecho, un individuo puede percibir una situación como desafío y otro la puede sentir como una amenaza es aquí donde su salud mental juega un papel fundamental.

En este mismo orden de ideas, es relevante mencionar que, la noción de salud mental nace a mitad del siglo XX y se maneja para describir tanto a cambios de salud como de malestares o enfermedades. La creación del término ha ido relacionada a la noción general del ser humano, razonada a partir de un punto de vista bio-psico-social. Desde esta perspectiva intenta definir la salud mental a través de la salud. Su postulado básico es “salud igual a algo más que ausencia de enfermedad”, en esta línea se definió según la OMS en (1948), cuando señaló que la salud es la condición de bienestar físico, psíquico y social, de tal manera que no se enfatiza en la enfermedad o sufrimiento como tal.

Tomando esto como base para una definición, Ugalde y Lluch, (1991) hablan de salud mental positiva como “Un Proceso constante de adaptación y equilibrio que genera un movimiento progresivo de crecimiento personal”. Se trata pues de un concepto abstracto, cuyo valor utópico es el de proyectar a los humanos hacia acciones favorecedoras del bienestar de todos. En cuanto, la salud mental es una concepción que comprende no sólo el eufemismo empleado para evitar las enfermedades psiquiátricas, sino que nos expresa fundamentalmente el derecho a la vida, para convivir en una armonía psico-emocional que, aun estando inseguro, ya que vivir lo es, no conduzca a más angustias que la voluntad necesaria para perseverar esa armonía o para alcanzar otro más conveniente a nuevas realidades.

Con respeto a lo utópico, quiere decir, que hablar de salud mental se hace absurdo, porque en la actualidad el quehacer en salud mental lo constituye no sólo la población que presenta enfermedades mentales, sino fundamentalmente, la que se denomina población sana. Se necesita del abordaje dentro de una sociedad que le facilite al humano sus comodidades dentro del hogar, el trabajo, las relaciones interpersonales y el quehacer diario, para afirmar y fortalecer los procesos es imprescindible para alcanzar un legítimo avance económico y social razonable. Se

desarrolla el conocimiento de la salud mental, integrando aspectos biológicos, psicosociales y culturales.

De la misma manera es una concepción multidisciplinar que considera, asimismo de ideales médicos, farmacológicos y psicológicos, a fin que desde otro punto de vista se considera que se observa con el mundo laboral, el urbanismo, las clases sociales, la educación, la cultura, las creencias y las modas, en definitiva, con el estar aquí y ahora representándose por género cultura y rol social. Según Wirtz (1937:83), describe a la “investigación del conocimiento, a la aspiración de desarrollar dichas habilidades que lograrían existir, pero a las que no se les tiene valor”.

Este autor reflejó que, la integración social tiene un valor esencial en cuanto a la salud mental, de tal manera que, su impacto, perspectivas, antecedentes son una base para conocer una nueva forma de enfrentar el conocimiento. En este sentido, la salud mental es producida por el estrés al que se encuentra comprometido el docente, lo cual pudiera estar relacionado con la reputación de estos docentes en Venezuela, es decir, que la salud mental queda sometida a las experiencias sociales y de trabajo.

Abordar la definición de un concepto homogéneo de salud mental es quizás tan complicado como lo es la propia psiquis humana que, Según Freud (1900:28) es: “el sistema de integración de la sociedad, la vida va con relación que ampara al individuo a su entorno y que asegura su independencia”. De esta forma, la salud mental, tiene diferentes connotaciones según la cultural, la sociedad y cada comunidad en particular. La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2013), define la salud mental como un estado de bienestar en el cual el individuo es capaz de reflexionar sobre sus capacidades para lograr enfrentar las tensiones normales de la cotidianidad, de manera que puede trabajar conforme a los beneficios que trae la productividad, innovación y la contribución de sus acciones a la sociedad.

No obstante, si el organismo ha arriesgado que la salud mental posee relación con la salud en cuanto las relaciones en la familia, las emociones, conductas y sentimientos de cada individuo, las conexiones socioculturales que se plantean de forma habitual con las otras personas y las ideologías personales. Por investigaciones documentales previas en los docentes con función directiva, se evidencia la escasa preocupación en la atención de la salud mental y bienestar de

los trabajadores, en especial, el de los docentes, no solo de la organización mencionada sino también del país.

Los casos en docentes revelan una dificultad que perjudica absolutamente el proceso salud, padecimiento o enfermedad crónica en un conjunto ocupacional de superior impacto social. El estrés laboral y el síndrome de burnout constituyen procesos perjudiciales en el contexto laboral, de donde resultado va más allá del salón de clases, la escuela, familia y la sociedad. Dispone un problema de salud, que trastorna la tranquilidad, paz del docente en otros niveles prácticos y esfuerzos, para así luego alcanza al abandono de la profesión o a la incapacidad laboral, temporal o permanente, y asimismo afecta la eficacia de la evolución del docente educativo.

Estamos frente a un fenómeno difícil, cuya complejidad no está proporcionada por su difícil visión, sí por su argumento causal, la cual no manifiesta a un modelo determinista unicausal, sino a una diversidad de causas que interactúan entre sí. Las mismas logran encontrarse a partir de un nivel más habitual en las medios sociales y económicos del trama histórico de donde surgen, y con la mayor acumulación en los recursos individuales de la personalidad para conocido el comportamiento, pasando por las condiciones del contexto laboral, los medios y recursos favorables para el desempeño del trabajo, la estructura del trabajo, las características de los estudiantes, y el ambiente psicosocial proporcionado del salón, la escuela y la comunidad donde se encuentra. Sin embargo, representa el carácter complejo de este fenómeno no involucra renunciar su estudio, por el contrario, es necesario revelar lo que sucede en sus elementos fundamentales y relaciones, lo cual genera ideas que alcanza necesitar otros diseños metodológicos o incluso, otras perspectivas epistemológicas para su investigación. Las reflexiones anteriores, llevan a la formulación de la siguiente interrogante:

Interrogante general

¿Los docentes en función directiva tienen conocimiento sobre el síndrome de burnout y cómo afecta su calidad de vida para el mejor desempeño de su labor diaria?

Interrogantes Específicas

¿Cómo se manifiesta el síndrome del burnout en el docente con función directiva?

¿Cómo se presenta el estrés en el docente con función directiva?

¿Cuál sería la significancia del proceso de burnout y sus componentes, construida socialmente y razonada desde la vivencia del grupo social protagonista en el contexto del docente con función directiva?

¿Cuál sería las dimensiones ontoepistémica para el afrontamiento del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva?

¿Cómo generar una aproximación teórica de la manifestación del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva?

Diagnóstico

Pronóstico general

Generar aproximación teórica referente a las manifestaciones del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.

Pronósticos específicos

- Señalar la manifestación del síndrome de burnout en el docente con función directiva.
- Comprender la relación del estrés laboral y el burnout en el docente con función directiva.
- Identificar la significancia del proceso de burnout y sus componentes, construida socialmente y razonada desde la vivencia del grupo social protagonista en el contexto del docente con función directiva.
- Bosquejar las dimensiones ontoepistémica para el afrontamiento del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.
- Develar aproximación teórica referente a las manifestaciones del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.

Explicación Argumentada

El Síndrome de Burnout ha sido ampliamente estudiado por ser un fenómeno difundido en la sociedad, cuya prevalencia en el mundo presenta como un factor común y predisponente, al ejercicio de profesiones asociadas a servicios de apoyo y ayuda a las personas, o de marcado carácter social, tales como las profesiones del sector de la salud, trabajadores sociales, policías y recursos humanos relacionados con el orden público y docentes.

El ámbito laboral actual en el que se encuentra inmerso el docente en función de directivo constituye un contexto altamente consumidor de energía, devenido en el escenario en el cual debe enfrentar estímulos negativos de alta complejidad, capaces de romper su equilibrio mental y físico. Un enfoque psicosocial sobre el tema señala que los docentes en funciones de directivos son las personas más entregadas a su desempeño laboral, mostrando elevado compromiso en ellas, los más vulnerables a padecer el síndrome, al subordinar necesidades propias a las exigencias crecientes de sus labores.

La Organización Mundial de la Salud propuso al estrés como una de las enfermedades del siglo XXI. Desde los estudios pioneros, el estrés fue definido como Síndrome de Adaptación General (SAG) o respuesta defensiva del cuerpo o de la psique a las lesiones o al estrés prolongado. Los resultados de la presente investigación servirán para que las autoridades gubernamentales a nivel Nacional puedan tomar decisiones respecto al contexto general donde se desarrolla la labor docente en funciones de directivo, evitando el estrés prolongado, que es causante del Burnout.

El estudio se justifica porque no existen investigaciones de esta índole en nuestra universidad, por ello consideramos que se tendrá implicaciones prácticas, dado que se conocerán cuáles son las estrategias que se deben fortalecer para mantener niveles de estrés aceptables en el ámbito educativo. En este sentido, ha de mencionarse que el estudio revela la dimensión de dos procesos relacionados con los determinantes sociales de la salud en el sector docente: el estrés laboral y el burnout, proporciona además, nuevos conocimientos sobre las condiciones exteriores de trabajo y su impacto en el bienestar del docente, lo que es útil con la finalidad de proporcionar criterios científicos que sustenten propuestas para su abordaje preventivo, según el principio de la intersectorialidad.

Asimismo, contribuye también al marco referencial, pues la clasificación que se sugiere en el estudio, sustentada en los datos del presente trabajo puede ser aplicada al estudio del burnout y a la comprensión que sobre estos fenómenos debe prevalecer en la sociedad, al indicar la perentoriedad de reformular expectativas y construir estrategias que eviten sus emergencias como posibles problemas de salud. Al aplicarse la metodología empleada en este estudio, en tanto la conjunción de las ciencias psicológicas con las ciencias de la salud, se demuestra la capacidad del procedimiento y sus relaciones, ya que las mismas servirán de aporte a otras investigaciones relacionadas con el tema.

Líneas de investigación: Educación en Valores.

Esta investigación se desarrolló con fines teleológicos de la educación, praxis axiológica centrado en los docentes en función de directivo ante el Síndrome de Burnout, se considera que lidera el proceso de forma positiva, proactiva y motivadora, fomentando el aprendizaje, aprender por aprender a través de la creatividad y la innovación desde su axiología individual. Asimismo, se considera que, las personas que tienen una profesión como los valores que son factores importantes en la práctica gerencial, administrativa, educativa y crean un ambiente laboral más humano y sensible y un clima de trabajo del personal se motivan a relacionarse, integrarse, participar y aprender en los proceso educativo y administrativos.

En cuanto, la cualidad de autoridad considerada voluntaria y surgida de manera voluntaria con las acciones pedagógicas y administrativas que emplea el docente en función de directivo desde la dirección de la institución, una autoridad ejercida desde la democracia, participación y cooperación de todos en los procesos administrativos y educativos, en pocas palabras, gerente institucional gana la autoridad desde el ejemplo, la ternura y el amor a su personal que tiene a su cargo y la matrícula de estudiantes, quienes aprenden a quererlo y respetarlos. Según Hernández (2019), la naturaleza humana, (constituido por la trascendencia existencial) sobre los demás seres del planeta; per se, el humano está dotado de dignidad, capacidad intelectual y virtudes propias, Le permite trascender la naturaleza física y material en sus pensamientos y trabajos y explorar la cosmovisión de la vida sin fin.

Bajo esta perspectiva, los docentes en su ámbito profesional logran un camino sin límites e infinito de experiencias, vivencias, sentimientos, aprendizajes, de un eterno dar siendo parte de incalculables vidas que van por las instituciones educativas. Para Cárdenas (2017), ser maestro es saber corregir, guiar y acompañar, pero, sobre todo, es superar miedos y asumir retos. Es lo que realmente define la labor de docente en funciones de directivos, ser maestros de vidas y formadores de seres humanos. Los perfiles de los líderes se basan en el humanismo y los axiomas docentes dirigidos a los valores del amor, la solidaridad, la bondad, la comprensión, la tolerancia, la comunicación y la empatía, y se realizan activamente en un contexto pedagógico en el humanismo.

EVIDENCIA II

ESTADO DEL ARTE

Encuentro de las Emociones

"Trabajar con mayor eficiencia y ser más productivos no forman parte de las cosas que realmente importan."

Mike Dooley

En este capítulo, se explican los diferentes conceptos, hipótesis, antecedentes y análisis técnicos expuestos por los diferentes autores con relación al tema de investigación. El marco teórico está integrado por los antecedentes de la investigación, bases legales y teóricas dentro del estudio de las variables. Esto, implica constituir un punto de vista o enfoque comprobado de la información que se maneja en el transcurso de la investigación, Tamayo (2003:32), señala "Que es lo que pretende saber y en la descripción a que hecho es el instante en el que establece y vincula sus dudas, inquietudes e interrogantes, requiere para ello a las teorías que alcanzaran proporcionar luces acerca de la dificultad o problemática".

Nivel Emoción

Según, Ramírez (2004:16), el objetivo que persiguen los antecedentes, entre otras cosas, es mostrar que: "No se han realizado investigaciones similares a la planteada, lo cual dice mucho sobre la originalidad, si se han realizado es necesario actualizar los datos desde una perspectiva teórica y metodológica diferente a la que se propone". Es importante revisar quién o quiénes con anterioridad han estudiado esa problemática, aunque sea con variables diferentes o con las mismas, pero en tiempos distintos, son apoyos referenciales como antecedentes. Para realizar este trabajo se tomaron en consideración algunas investigaciones que tienen estrecha relación con la planteada. Se mencionan las siguientes:

Emociones Internacionales

Oramas (2017), realizó un estudio del *“Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria”* para el Ministerio de Salud Pública de Cuba Escuela Nacional de Salud Pública Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. El mismo es una Tesis presentada como opción al Grado de Doctor en Ciencias de la Salud. Este autor refleja que, el estrés laboral y el síndrome de burnout en el docente cubano de enseñanza primaria, a pesar del impacto negativo que suelen tener en la salud y el desempeño profesional, han sido poco estudiados.

En el presente trabajo, con el objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El estudio descriptivo con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor con más frecuencia identificado. El agotamiento emocional fue la dimensión del burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas.

Entre los resultados se pudo conocer que, el burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. El presente estudio Doctoral guarda relación con esta investigación debido a que la presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro.

En otro orden de ideas, Vera (2017) presentó una tesis doctoral titulada: *“Evaluación del Burnout y Factores de Resiliencia-Engagement en Docentes”*.

Trabajo realizado para optar al título de Doctora en la Universidad Pública de Navarra, Departamento de Psicología y Pedagogía. En la misma, se señala que los profesionales de la Educación son especialmente vulnerables a desarrollar el síndrome de burnout. Sus consecuencias afectan su salud que se evidencia con síntomas físicos, conductuales, existenciales y emocionales, y su repercusión negativa afecta tanto a las relaciones personales como a la organización laboral. Desde la psicología positiva, la resiliencia de un sujeto se propugna como un factor de la condición humana para modificar las situaciones adversas y, el *engagement* (compromiso), recoge su incorporación a las condiciones favorecedoras de bienestar en la empresa. Mediante el estudio empírico se pretende medir e interpretar la vivencia de burnout y de resiliencia de una muestra de docentes, y establecer relaciones entre ambas percepciones.

El diseño adecuado a la realidad de estudio es transversal, descriptivo y correlacional. Participantes, la muestra invitada está compuesta por los docentes de Educación Secundaria de los veinticuatro Institutos de la provincia de Huesca (N=1.268), pertenecientes a la red pública de enseñanza en el curso 2014. Mediante participación voluntaria, se conforma la muestra definitiva con n=167 docentes (13,17%). Los instrumentos de recogida de información empleados son dos cuestionarios tipo Likert con cinco opciones de respuesta: (1) para evaluación de burnout: adaptación al castellano del Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) y 2) para evaluación de la resiliencia: Cuestionario de Evaluación de Resiliencia de Serrano Martínez-Universidad de Zaragoza (2017).

El procedimiento parte de un primer contacto con los directores de los centros, se presenta el estudio y se solicita colaboración; el segundo paso consiste en enviar a los docentes, a través de correo electrónico, los instrumentos de evaluación unificados en un único cuestionario para su cumplimentación online en Google Drive por los sujetos, proceso que concluye a principios de mayo de 2014. Para el análisis estadístico descriptivo, correlacional y factorial confirmatoria de la información se emplea el paquete estadístico SPSS. Ahora bien, los resultados confirman la participación voluntaria, escasa, presume ya una actitud que refleja temor o falta de interés para evidenciar cuestiones relacionadas con el burnout en este colectivo, lo que admite, además, que los resultados no puedan generalizarse. Se deriva la necesidad de triangular la información con un método presencial de

recogida de datos. Mediante el análisis factorial se obtienen 5 factores o componentes que evalúan aspectos que se refieren al trabajo del profesorado encuestado. Dichos factores explican un 47,74% de la varianza total de los datos. La validez y fiabilidad del cuestionario es algo baja (0,54 y 0,91). Hasta el rango de edad de 45 años encontramos mayor participación de mujeres frente a hombres (56,29%) y, a partir de esa edad, se iguala la proporción en ambos sexos. Se identifican dos casos de burnout, y otros siete son sospechosos al tener puntuaciones elevadas en agotamiento y cinismo elevado (eficacia normal).

La relación que existe entre este estudio y la presente investigación, guarda una estrecha vinculación con mi investigación ya que los profesionales de la Educación son especialmente sensibles a desarrollar el síndrome de Burnout, viéndose afectada su salud, en donde se evidencian síntomas físicos, conductuales, existenciales y emocionales, y su resultado negativo afecta tanto a las relaciones personales como a la estructura laboral. Permitiendo tomar como base los argumentos que pueden sustentar, aspectos teóricos y modelos conceptuales en la investigación.

Cabellos (2019), realizó un estudio sobre la Asociación Entre Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca – Perú, para Optar el Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Salud. El síndrome de Burnout considerado como el estrés crónico laboral, se presenta también en el ámbito educativo en docentes y estudiantes, su presencia dependerá de las estrategias que utilicen para controlarlas. El objetivo del trabajo es determinar la asociación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento en docentes de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2013. Entre los Materiales y métodos utilizados, se recurre a la investigación cuantitativa, descriptiva, asociativa.

La muestra lo constituyeron 310 docentes de 6 facultades a quienes se aplicó dos cuestionarios: el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala de estrategias de afrontamiento de Coping modificada Asimismo los resultados en cuanto a la condición laboral, arrojan que el 59.4% (184) son nombrados, el 33.5% (104) son contratados y el 7.1% (22) son invitados. El 50% (155) de los docentes tienen grado de Maestría, el 36.1% (112) grado de bachiller y 13.9% (43) grado de Doctor. La edad fluctúa en un rango de 27 a 72 años; siendo el promedio 50.7 años,

mientras que el tiempo de servicio tuvo una media de 16.6 años. En la Tesis se concluye que existe una asociación entre síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento, así los docentes que usaron con mayor frecuencia las estrategias de afrontamiento tuvieron un nivel bajo de Burnout, por lo que se aprueba la hipótesis. El porcentaje de docente con Síndrome de Burnout fue del 5.6%. Se detectaron 16 profesores en esta condición. En riesgo intermedio y alto se hallaron 110 docentes. Las estrategias de afrontamiento asociadas a un nivel bajo de burnout, y las que más utilizaron los docentes fueron las estrategias dirigidas al Problema como: la espera (ESP), la expresión de dificultad de afrontamiento (EDA) y la solución de problemas (SP).

En esta investigación puedo resaltar que la relación entre el antecedente y el proyecto de tesis *Cosmovisión teórica del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva*, consiste en enfrentarse con los cambios conductuales y cognitivos del docente, quien muestra un grado de afección con el síndrome de burnout elevado, por las cargas administrativas desde su espacio laboral.

Emociones Nacionales

García (2017), quien realizó la investigación: “Características Culturales Nacionales, Burnout y Accidentabilidad Laboral”. Desarrollado en el Programa de Doctorado en Psicología de la Salud, en la Universidad Nacional Experimental Rómulo Gallegos. En el ámbito laboral, el burnout y la accidentabilidad han sido bastante estudiados, sin embargo, apenas hay estudios que consideren estos fenómenos comparando resultados de múltiples países conjuntamente y que analicen la influencia de las características culturales nacionales de cada país sobre ellos. Los estudios que componen esta tesis contribuyen a llenar este vacío y van encaminados a esclarecer las relaciones entre estas variables.

A lo largo de seis capítulos, se comparan, por un lado, resultados del burnout de más de 30 países estimando una medida media de su intensidad (tamaño de efecto), y se analizan las diferencias (heterogeneidad de resultados) y las variables que explican estas diferencias. Entre estas variables se incluyen las personales (sexo, edad, experiencia), las organizacionales (ocupación) y las culturales (dimensiones culturales, lengua). Por otro lado, se estudia de qué manera la cultura nacional puede influir en las diferencias de intensidad del burnout y en las

diferencias en el uso de estrategias de afrontamiento. Por último, se examina cómo la cultura nacional puede influir en la cantidad y gravedad de los accidentes laborales de los trabajadores extranjeros (más de 30 nacionalidades) que trabajan en España.

La metodología utilizada ha sido muy variada y va desde los análisis descriptivos y correlacionales, pasando por análisis de regresión lineal y no lineal, hasta análisis multinivel y meta análisis. Entre los principales hallazgos se encuentran que la intensidad media del burnout se estima entre baja y moderada y que hay variabilidad entre los países. Las variables contextuales tienen mayor poder predictivo que las personales, de forma que las dimensiones culturales pueden predecir el burnout. También se encontraron diferencias en el número de accidentes según el país de origen del trabajador y éstas se pueden predecir con las dimensiones culturales. Por último, se destaca la importancia y necesidad de incluir variables contextuales 6 (organizacionales y culturales) en los programas de intervención sobre el burnout y sobre los accidentes laborales.

Esta investigación aporta el lenguaje sobre el burnout, el afrontamiento y las lesiones laborales cognitivas – conductuales y su relación con las dimensiones culturales nacionales. Aunque los logros alcanzados son interesantes, sin embargo, el campo de investigación que se abre brinda grandes oportunidades para futuras investigaciones.

Colombo (2020), lleva a efecto su investigación: “Incidencia del Síndrome De Burnout en el Clima Laboral del Personal Docente del Liceo Bolivariano Palmarito, Palmarito Estado Lara”, trabajo presentado ante la Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo para optar al Título de Doctor en Investigación Educativa. La investigación tiene como propósito analizar la incidencia del síndrome de Burnout en el clima laboral del personal docente del Liceo Bolivariano Palmarito, Palmarito Estado Lara, Venezuela. El estudio se argumenta en la teoría clínica de Freudenberg y la perspectiva psicosocial según Maslach y Jackson, la teoría del estrés laboral de Selye, la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow y la teoría de los factores motivacionales de Herzberg.

La investigación se enmarcó en un estudio de campo de modalidad descriptiva, la cual fue determinada a través de la aplicación de tres instrumentos:

Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS), Inventario de Sintomatología del Estrés (ISE) y un cuestionario dicotómico para el Clima Laboral. La confiabilidad fue obtenida a través de una prueba piloto y la técnica de Kuder Richardson, la cual obtuvo un valor de 0,80. Por último, los resultados evidenciados permiten afirmar la incidencia del Síndrome de Burnout en el clima laboral del personal docente, para lo cual en la institución solo dos características del clima laboral se encuentran de forma adecuada y otras como la comunicación, resolución de conflictos y relaciones personales, entre otras, están de forma inadecuada o ausentes en la organización laboral. La sintomatología del estrés se encuentra en un nivel alto en sus tres dimensiones (físico, social y psíquico), aportando datos que permiten establecer la prevalencia del Síndrome de Burnout en 32 docentes de la institución, con niveles altos en las tres dimensiones del Síndrome (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal). Se recomienda la continuidad del tema y realización de talleres informativos sobre este Síndrome, entre otros aspectos.

Dicha investigación es conocer la relación funcional entre el clima laboral y el síndrome de burnout en el personal docente, ya que su labor diaria implica trabajar con personas. Este fenómeno se manifiesta cuando las demandas del contexto sobrepasan la capacidad del individuo para enfrentarlas. El maestro día con día realiza actividades dentro y fuera de la institución; utiliza parte de su tiempo libre para llevarlas a cabo, que debería ser destinado a descansar y relajarse. De igual manera los docentes en función directiva son afectados por un clima laboral inapropiado, reflejándose un ambiente negativo y hostil causando estrés en el laboral.

Emociones Regionales

Villamedia (2022), de La Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara”, Maracay, Venezuela en su Tesis Doctoral titulada: Bournout: Volver la Mirada a sus Dimensiones en un Encuentro con la Realidad Desde La Perspectiva Ontoepistémica de sus Actores. Programa de Doctorado en Ciencias de la Educación. El Bornout considerado un síndrome resultante de un estado prolongado de estrés laboral, que afecta a personas cuya profesión implica una relación con otros, este síndrome abarca principalmente síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y sensación

de reducido logro personal. Esta investigación pretende generar una aproximación teórica acerca del Síndrome de Burnout (SB) en la gestión escolar. La gestión escolar se ubica en el contexto donde las instituciones o los autores educativos administran, gerencia y organizan en el proceso educativo experimentando vivencias en su mundo de vida.

Esta investigación se fundamentó epistemológicamente en el Paradigma Postpositivista, considerando la investigación donde la acción humana es comprendida e interpretada desde las experiencias y los pensamientos en el mundo de la vida de sus actores, atendiendo al fin último de la investigación se emplearon los métodos fenomenológicos buscando comprender los significados que emerjan de los relatos de los versionantes junto al hermenéutico que permitirá interpretar dichos relatos. El escenario será el Instituto Universitario de Tecnología del Mar (IUTEMAR) extensión Cojedes y como versionantes tres (03) docentes que cumplan los criterios establecidos por la investigadora.

Como técnica de recolección de investigación se utilizó la observación participante y entrevista a profundidad y para la interpretación de los hallazgos y una vez organizada la información de las entrevistas en el contexto protocolar, se aplicaron las técnicas de categorización estructuración particular y general y la triangulación. Finalmente, la construcción de un aporte al conocimiento formulando una aproximando teórica relacionada con el Síndrome de Bornout en los docentes universitarios. Esta investigación se considera como antecedente para el presente estudio porque además de vincularse con la gestión escolar, involucra como variable al estrés laboral y los efectos que este puede causar en las personas que prestan servicios educativos administrativo, gerencial y organizacional en el proceso educativo, a su vez la concepción del cuerpo humano, estructura la vida y agrupa el conjunto que explican el origen del mundo.

Análisis de los Niveles Emocionales

En relación a la problemática existente, el análisis procedente entre la investigación doctoral del Síndrome de burnout en docentes en función gerenciales, en relación a las anteriores investigación, la presencia de altos niveles de estrés laboral y desgaste docente pone de relieve los efectos disfuncionales que las condiciones externas de trabajo pueden tener sobre su salud y bienestar. Esto

nos alerta sobre la urgencia de analizar estas situaciones, revertir esta realidad e introducir cambios que la impidan en el futuro.

Debido a que los educadores son particularmente sensibles al desarrollo del burnout, su salud se ve comprometida y manifiesta síntomas físicos, conductuales, existenciales y emocionales y consecuencias negativas. Afecta tanto a las relaciones como a las estructuras de trabajo. Por consiguiente, la cosmovisión teórica del burnout en el docente administrativo aborda cambios conductuales y cognitivos en docentes que exhiben cierta afección por el burnout elevado, se puede enfatizar que por la carga administrativa de su trabajo. En este sentido el lenguaje del agotamiento laboral, el afrontamiento y los trastornos cognitivos conductuales y los aspectos culturales. En función de lo planteado, conocer la relación funcional entre el ambiente de trabajo y el desgaste profesional de los docentes, ya que el trabajo diario de los docentes implica el contacto con las personas.

Este fenómeno se manifiesta cuando las exigencias de la situación superan la capacidad del individuo para satisfacer sus necesidades. Los docentes realizan actividades del día a día tanto dentro como fuera de las instituciones educativas. Por ello, dedica parte de su tiempo libre, que debe dedicar al descanso y la relajación. De igual forma, los docentes en cargos gerenciales se ven afectados por ambientes de trabajo inadecuados que reflejan ambientes negativos y hostiles que provocan estrés en el lugar de trabajo.

Desde la perspectiva más general, las investigaciones anteriores son consideradas como antecedentes para el presente estudio porque además de vincularse con la gestión escolar, involucra como variable al estrés laboral y los efectos que este puede causar en las personas que prestan servicios educativos administrativo, gerencial y organizacional en el proceso educativo, a su vez la concepción del cuerpo humano, estructura la vida y agrupa el conjunto que explican el origen del mundo. De este modo a pesar de lo interesantes que son los resultados, las áreas de investigación emergentes ofrecen grandes oportunidades para futuras investigaciones.

Emociones Teóricas

Previamente al desarrollar cualquier investigación, es conveniente definir las teorías relacionadas con el trabajo a realizar para obtener un conocimiento general,

es decir el basamento teórico sobre la cual se consolidan las categorías emergentes de este estudio y sobre las cuales se apoyó esta investigación. En este apartado se analizan los aspectos teóricos y fundamentos más importantes que le dan sustento a la investigación. Para, Rodríguez (2007:40), señala que los aspectos conceptuales "permiten los constructos y concepciones sobre los cuales se apoya la investigación". Por tanto, en este sentido, los fenómenos estudiados están sistematizados, clasificados y correlacionados entre sí.

Se dice entonces que los aspectos conceptuales representan las referencias del problema planteado, es por ello que toda investigación debe estar estructurada en la teoría, por lo que se concibe preciso conocer las fundamentos sobre las cuales se instituye en la práctica lo que soporta a la investigación bibliográfica de cualquier tipo de búsqueda e información, por en cuanto a encontrarse escritores o autores que detallan los puntos bajo varios criterios, alcanzando complementar con la consideración de cada uno de ellos. A continuación, se expondrán las teorías y los aspectos conceptuales que están relacionados con el objeto de la investigación.

Teorías de Entrada

Teoría de la Neurociencia

La neurociencia comprende cómo funciona el sistema nervioso para generar y controlar emociones, pensamientos, comportamientos y funciones corporales básicas, como respirar y mantener los latidos del corazón. Los neurocientíficos estudian el sistema nervioso en muchos niveles. Así, la neurociencia demuestra que se produce un aprendizaje y que el cerebro tiene la capacidad de discriminar información y almacenar en la corteza cerebral todo conocimiento que haya tenido un impacto emocional.

Aristóteles, explicó que si todo el cuerpo tuviera un órgano que regulase el movimiento y la sensación, debe estar conectado a todo el organismo. Y aunque en su manera de ver las funciones del organismo sólo había dos órganos capaces de controlar estas funciones, el cerebro y el corazón, no había forma a priori de determinar cuál de los dos producía emociones y pensamientos. Al más alto nivel, la neurociencia se combina con la psicología para desarrollar nuevas formas de entender el cerebro y la conciencia, basadas en investigaciones científicas que

integran disciplinas como la neurobiología, la psicobiología o la propia psicología cognitiva. Crear una neurociencia cognitiva que cumpla. Las nociones existentes sobre los procesos mentales que subyacen al comportamiento y sus fundamentos biológicos cambian.

Neurociencia y su relación con la conducta y la cognición

Salas (2003:156) habla de neurociencia y lo expresa así: Estoy interesado en cómo la actividad cerebral se relaciona con el comportamiento y el aprendizaje. La neurociencia se ha convertido en un área de interés para todas las disciplinas relacionadas con el comportamiento y la cognición, y es vista como una base útil para comprender campos tan diversos como la economía, la antropología, la sociología, la pedagogía y la psicología. Se basa en el conocimiento empírico de los estudios biológicos del sistema nervioso, su estructura y función, y puede explicar muchos procesos complejos.

La neurociencia se relaciona con el Síndrome de Burnout con el agotamiento resultante de varios síntomas experimentados por los trabajadores en respuesta a estímulos estresantes. Por lo tanto, es un concepto central en el estudio de la psicología médica ocupacional. Entre estos signos, a nivel de trabajo, vemos una situación en la que no se están cumpliendo las expectativas, como la reducción de la productividad, el ausentismo, las relaciones negativas con los compañeros y la evaluación personal por parte de los empleadores.

Generalmente, Marengo y Ávila (2016), más común en ocupaciones que requieren contacto directo con otros y necesitan brindar algún apoyo. Por ejemplo, asesoramiento, protección, atención, educación, gestión, gerencia, etc. Varios estudios han informado sobre el agotamiento entre los docentes con diferentes niveles de formación. Este síndrome está asociado con síntomas de problemas de salud física y mental. Más bien, significa que los conflictos familiares y profesionales, el agotamiento mental, los problemas físicos y mentales, la depresión y las percepciones negativas de las condiciones de salud ocurren con frecuencia. Por otro lado, los docentes enfrentan impactos en la salud mental relacionada con las condiciones específicas del trabajo mismo. Por ejemplo, próximas tareas, carga de trabajo excesiva, altas exigencias, situaciones específicas de los estudiantes o falta de desvinculación del trabajo de la vida diaria.

Como resultado, estas quejas pueden provocar culpa e incluso causar dificultades cognitivas en los docentes. Un aspecto que sin duda se refleja en el agotamiento emocional que revela. Egeland, Zunszain y Pariente (2015), por lo tanto, sugieren que, ante el agotamiento, el estrés crónico o de larga duración como consecuencia del trabajo, nuestro cerebro y nuestro cuerpo se desplazan hacia áreas como la amígdala (emoción) y la neurogénesis del hipocampo (causando deterioro de la memoria) y dañando la corteza prefrontal (relacionado con la disminución del control personal y la toma de decisiones). Cabe señalar que el burnout en Malenka (2012), provoca un estado de alerta continuo a nivel del sistema nervioso simpático, lo que conduce al despilfarro de energía y al malestar físico. También debilita el sistema inmunológico. Se reducen las respuestas de defensa a los patógenos.

La neurociencia busca entender cómo responde nuestro sistema nervioso al burnout, comenzando por sus fundamentos bioquímicos y anatómicos, para poder desarrollar futuras soluciones. Para, Jerath et al. (2015), entre las muchas posibilidades se encuentran técnicas de relajación que tienen una amplitud efecto sobre el sistema nervioso parasimpático y puede inducir un estado normal u homeostático. A nivel conductual se pueden realizar las siguientes acciones:

- a) Autoevaluación o autoevaluación del participante: Evaluar indicadores como fatiga laboral (1), baja empatía (2) y baja empatía. Un sentido de autorrealización (3). Si los tres están presentes, esta es una bandera roja.
- b) Actuar colectivamente, no solo: Grupos de apoyo como familia, pareja, compañeros de trabajo y superiores. Recuerde que el problema del desgaste docente es institucional.
- c) Busque ayuda profesional para la tutoría individual o grupal: consulte con los administradores del centro educativo para establecer programas de capacitación y entrenamiento para grupos grandes de maestros. Esta solución podría ser una política interna de la institución a la que pertenece.

La Teoría de la Autodeterminación

Sus ideas se fundamentan en una de los antecedentes básicos del humanismo: la conveniencia es fundamentalmente el resultado de un manejo psicológico óptimo (Rogers, 1963), y no tanto de la continuidad de experiencias

satisfactorias. La teoría de la independencia afirma entre distintos enunciados que el funcionamiento psicológico saludable implica: a) una adecuada satisfacción de las necesidades psicológicas básicas (vinculación, competencia y autonomía); y, b) un sistema de metas congruente y coherente; es decir, las metas deben ser:

- Mejor intrínsecas que extrínsecas.
- Coherentes con los propios intereses y valores, así como con las citadas necesidades psicológicas básicas.
- Coherentes entre sí.

Como esta hipótesis, las carencias básicas de vinculación, aptitud y autonomía existirían los nutrientes básicos e inherentes esenciales para el bienestar psicológico (Deci y Ryan, 2000). La concepción de escasez básica, un mecanismo esencial en esta propuesta, fue recuperada de autores clásicos como Murray (1938), White (1959) o particular de Maslow (1943).

Del mismo modo las teorías cognitivas soportan que experiencias negativas anticipadas alcanzan obtener un papel importante en el avance de esquemas cognitivos disfuncionales, estos autores plantean que la experiencia anticipada de necesidad en una o varias de estas áreas básicas logra generar la aparición de necesidades substitutivas o motivos compensatorios (Deci y Ryan, 2000).

Aunque estas necesidades son alternativas se conservan durante cierto período logran fácilmente proporcionar parte a un ambiente vicioso: la persona mayor consigue valorar en exceso las metas retribuidas (ej.: aspiraciones de admiración, superación económica), y evitar indiscutibles necesidades básicas. Y esto cuidaría su sensación de insatisfacción, desarrollando en resultado la intensidad de diversas motivaciones compensatorias.

En el ambiente clínico, se alcanza observar cualesquiera de estas motivaciones compensatorias en algunos trastornos de personalidad, tal por ejemplo en los trastornos egocéntrico (deseo de grandeza) e histriónicos (deseo de atención y dramático); a partir una perspectiva más general, se consigue observar a habitualmente la falta de "*insight*" de cuantiosos pacientes para distinguir sus necesidades básicas y trabajar por ellas (Cloninger, 2006).

Como expresábamos, la diferencia fundamental con las propuestas humanistas, es que un plan de investigación ha dado a lugar prueba de las hipótesis derivadas del modelo. Producto de estas investigaciones, se ha observado que los

individuos que manifiestan un mayor bienestar de reconocimiento en señaladas necesidades básicas muestran mayores niveles de conveniencia cotidianos. Asimismo, se ha observado que, en el pronóstico de la convivencia, es más importante la presencia de un equilibrio en el bienestar de las necesidades que un valioso nivel de regocijo en alguna de ellas (Sheldon y Niemiec, 2006).

En relación a las diferentes hipótesis provenientes del modelo, diversos estudios han revelado que aquellos individuos que muestran metas relacionados con sus intereses, valores y escaseces demuestran mayores niveles de bienestar y que aquellos individuos que demuestran metas interiormente proporcionados entre sí del mismo modo muestran mayores niveles de bienestar.

Teoría Sociocognitiva

En el contexto de la teoría sociocognitiva del yo se identifican otros modelos interpretativos, los cuales consideran como la variable relevante la autoeficacia y las perspectivas en proporción con el desempeño de la tarea (Brill, 1984; Jaoul, Kovess y Mugen, 2004). Los entrenamientos dirigidos a dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades para el desempeño de su trabajo, así como potencializar la autoeficacia, han demostrado su efectividad para la reducción del burnout. Según las teorías psicodinámicas y existencialistas (Pines, 2000) el burnout surge cuando no se consigue en la profesión satisfacer las necesidades de actualización y el avance de las máximas potencialidades.

Los modelos desarrollados desde la teoría sociocognitiva del yo, las teorías psicodinámicas y existencialistas, colocan el burnout como un fenómeno más relacionado con la dinámica psicológica individual, mientras sus desencadenantes organizacionales son menos consideradas. A partir las teorías del intercambio social, específicamente sobre la base de la teoría de la igualdad, el burnout posee su etiología en las percepciones de falta de equidad, igualdad o falta de logro, que amplían los individuos como consecuencia del proceso de comparación social cuando instituyen relaciones interpersonales.

Las investigaciones del burnout, en donde se utiliza el modelo psicosocial de esfuerzo - recompensa son una expresión actual de este último grupo, así como los que incluyen los procesos de comparación social en general (Grant y Campbell, 2007; Topa y Caeiro, 2007). Esta alternativa incluye variables novedosas del

individuo y del ambiente relacionadas de forma particular, lo que sin dudas ofrece una atractiva explicación alternativa del síndrome, al no absolutizar lo externo o lo interno, sino la dinámica que adquieren. Considerando, que el entorno laboral puesta en funcionamiento los constructos de voluntad y estímulo son si bien esenciales, relativamente determinadas.

La transmisión de las emociones es otra teoría comenzando en la cual suele manifestar el burnout. Las emociones y dogmas que existen en las agrupaciones laborales se van desplegando en la interrelación social, compartir contextos frecuentes habitualmente provoca una compenetración conjunta con experimentación de emociones sociales y el burnout logra ser consecuencia de una la transmisión (Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2005). Interesante propuesta para manifestar su expresión en el colectivo laboral, pero no su origen individual.

Intentar explicar el burnout como puede apreciarse, conduce al problema de los determinantes externos o internos, lo cual no es un dilema solo cognoscitivo, tiene también implicaciones éticas, pues condiciona la dirección de las acciones para prevenirlo. Las pruebas registran a que ambos, estresores laborales y exclusivas individuales están asociados con sus dimensiones, no obstante, investigaciones de metaanálisis y experimentales han revelado que las condiciones organizacionales adversas son más responsables que los rasgos de la personalidad. En cuanto a variables personales como edad, sexo, nivel de escolaridad, ocupación y antigüedad, las relaciones son inconsistentes (Barraza, 2011; Boydack, 2010).

Teoría de la Conservación de los Recursos

La teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll, 2001) constituye un referente teórico interesante para la comprensión del burnout. Los preámbulos de esta teoría soportan el efecto motivador que posee la experiencia de disminución de recursos, lo cual señala a una movilización para rescatar la disminución, protegerse de nuevas pérdidas u obtener nuevos recursos, y esto puede provocar pérdidas secundarias. El burnout se explicaría como el resultado de un ciclo de pérdida de recursos sin su recuperación equilibrada, metafóricamente un lento desangrado (Gorgievski y Hobfoll, 2008).

Estas ideas han sido ampliamente desarrolladas en los estudios de Shirom

(2003), quien propone el como alternativa instrumental, evalúa la fatiga física, el agotamiento emocional y el cansancio cognitivo. Su operacionalización es constante con una jerarquización de las riquezas energéticas, enfatizada así el factor del agotamiento o cansancio y el estrés crónico siendo un antecedente, y reconoce diferenciar el burnout de otros procesos emocionales. Sin embargo, se centra en una sola dimensión, esto solapa el burnout con algunos tipos de fatiga de origen ocupacional y no queda explícito el efecto en la personalidad, en las cualidades, actitudes y valoraciones, con el riesgo que esto involucra.

El modelo de Demandas - Recursos también está fundamentado en estos principios teóricos y manifiesta el burnout por una inestabilidad o inseguridad entre las demandas del trabajo y los recursos sociales u organizacionales, lo cual, por una espiral de deterioro de la salud, conduce a una fatiga crónica y al burnout. Primordialmente, se reconocer como recursos los laborales y organizacionales, pero numerosas investigaciones y estudios han descubierto el papel de variables de la personalidad en el manejo de los requerimientos, racionalmente, investigaciones y estudios vigentes determinan al burnout como efecto de dificultad o crisis continuas de ineficacia y se integran resultados obtenidos desde la teoría de los recursos claves (Hobfoll, 2002; 2011; Marjan, Gorgievski, Jonathon y Bakker, 2010).

El burnout cabe destacar que es un fenómeno complejo, ya que en él participan múltiples variables afectadas que establecen todo el proceso o causa. Es una consecuencia del estrés laboral crónico, mantenido, pero éste no puede identificarse como su causa. El entorno exterior laboral, que son valoradas por el trabajador a fin de que excedentes o desbordantes de sus recursos usuales de afrontamiento e involucran activar esfuerzos cognitivos y conductuales para enfrentarlas, desencadenan un proceso que puede ser progresivo en el tiempo, con el consecutivo agotamiento de los recursos involucrados en enfrentar las demandas, si estos no se recuperan.

En este proceso de valoración interviene la personalidad, el conductor de recursos psicológicos y ordenador o normalizador de los métodos que se adoptan. El vínculo entre lo externo y lo interno aparece dada por el proceso mediador que establece la respuesta emocional y fisiológica del estrés, pero no se agota en ese momento del proceso, señalar además las medidas que el individuo adopta para combatir con el agotamiento constante, su actitud ante esto, todo lo cual tiene una

consecuencia de retroalimentación en la propia personalidad, por el impacto en la eficacia y la realización personal en el ambiente laboral.

En esta investigación, se evidencia que el burnout se argumenta en la teoría de la Conservación de los recursos, que proporciona integrar las causas del estrés y burnout en su nexo o relación de continuidad, con delimitaciones y especificidades, sin obviar el papel determinante de lo externo y la mediación de los mecanismos autoreguladores de la personalidad, que condicionan el afrontamiento ante el agotamiento, manifestadas en las actitudes y valoración del trabajo en el ámbito laboral. La comprensión tridimensional del burnout complementa las limitaciones de la visión unidimensional de la teoría de la Conservación de los recursos.

Modelo Tridimensional del Agotamiento de Maslach

El instrumento más utilizado para medir este fenómeno es el *Maslach Burnout Inventory* (MBI), que fue escrito por la Dra. Maslach. Para evaluar o diagnosticar el Burnout se necesita una herramienta que mida los signos y síntomas y nos permita identificar nuestra dolencia. A lo largo de los años, varios instrumentos de medición han evolucionado a medida que el propio constructo evolucionaba en su conceptualización.

Debido a la gran cantidad de fenómenos asociados al trastorno que destacan las investigaciones, es difícil identificar los síntomas del burnout. Es posible identificar grupos que influyen negativamente en los afectos y emociones. Hay actitudes como el cinismo, la despersonalización, la apatía y la hostilidad. Hay baja realización personal en el trabajo y bajo entusiasmo por el trabajo. En comportamientos como comportamiento sospechoso y paranoico, aislamiento, consumo de tranquilizantes, rigidez y quejas constantes, cansancio, insomnio, úlcera estomacal, dolores de cabeza, fatiga, hipertensión, etc. son algunos de los síntomas del sistema fisiológico del individuo.

Ellos entienden que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico causado por actitudes y sentimientos negativos sobre las personas con las que trabajan y sus roles profesionales. Por ser un síndrome caracterizado por experimentar fatiga, el Dr. Maslach ha enmarcado el burnout como un fenómeno tridimensional, el cual se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización

y disminución de la realización personal. Asimismo, señala que, se refiere a una sensación de ineficacia y falta de realización personal como parte de los síntomas del agotamiento como respuesta a los factores estresantes crónicos en el trabajo. Las personas que se sienten emocionalmente exhaustas y abrumadas en términos de sus recursos emocionales se conocen como agotamiento emocional.

Las actitudes negativas, cínicas e impersonales se asocian con la despersonalización. La falta de realización personal en el trabajo está relacionada con la disminución de los sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, así como con una tendencia a evaluarse negativamente, particularmente cuando se trabaja con otras personas. La conceptualización de burnout más aceptada en el mundo de la investigación ha sido la propuesta por la Dra. Maslach, y ha sido utilizada casi unánimemente por diferentes estudiosos del tema. El consenso de las definiciones posteriores se centró en uno o todos los síntomas originales propuestos por estos dos autores.

“Maslach Burnout Inventory” (MBI) de Maslach y Jackson (1981, 1986)

Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson es un instrumento compuesto por 22 ítems, que evalúan, en una escala de frecuencia de 7 grados, los tres síntomas o dimensiones que definen el burnout, que, tal y como lo definen estos autores, son Emocional Agotamiento (AE), Despersonalización (DP) y Baja Realización Personal en el Trabajo (RPT).

La escala para evaluar los ítems constaba de dos formularios, uno de Frecuencia y otro de Intensidad, donde el individuo debía responder preguntas relacionadas con sentimientos y pensamientos relacionados con el ambiente de trabajo y su desempeño. En este, es habitual. Sin embargo, en la interpretación de 1986 no se presenta la forma de intensidad porque Maslach y Jackson consideraron que ambas formas se superponían, estableciendo la mayor correlación entre ambas dimensiones de evaluación ($r = 0,73$ con una media de $r = 0,56$). La razón por la que mantenemos la forma de frecuencia es que es similar a las que se usan en otras medidas de autoinforme de actitudes y emociones.

Esta relación se divide en tres subescalas que se ajustan a tres factores ortogonales cada una, denominadas: Agotamiento Emocional, (9 ítems), Despersonalización, (5 ítems) y Realización Personal en el Trabajo, (8 ítems),

obteniendo en ellas una puntuación estimada en bajo, medio o alto, en función de las distintas puntuaciones de corte determinadas por los autores para cada profesión concreta, tomando como criterios de corte el percentil 33 y el 66.

Se necesitaron ocho años para que se formara el MBI. Originalmente, el MBI en su versión de 1981 estaba compuesto por 25 ítems distribuidos en cuatro escalas, las tres anteriormente expuestas y otra denominada “Implicación con el trabajo”, siendo eliminada esta en la nueva versión de 1986, quedando el número de ítems definitivamente establecido en 22 elementos. La Dra. Maslach ha desarrollado un cuestionario universal para identificar el burnout. En la actualidad, Maslach define el burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que surge de la tensión crónica resultante de la interacción conflictiva entre el trabajador y su patrón; en cambio, en su segundo manual, cuando se publica una versión del MBI especialmente diseñada para Profesores y Docentes, otro grupo en riesgo de sufrir el Síndrome de Burnout. (Maslach et al. 1996).

En esencia, se trata del mismo instrumento con solo una diferencia: la palabra “*recipient*”, que hace referencia a las personas destinatarias de un servicio, se cambia por la palabra “*student*”, referida a los alumnos y/o estudiantes; versiones adaptadas para el personal docente activo, test paso a denominarse *Maslach Burnout Inventory-Educators Survey* (MBI-ES). (Schwab, 1986).

Teoría X Y Teoría y de los Recursos Humanos. Teoría de McGregor

El inicio de la teoría X y la teoría Y de los Recursos Humanos se remonta a la década de los años sesenta, cuando el autor McGregor las definía en su obra “El Lado Humano de las Organizaciones”. Quien propuso una serie de ideas acerca de la práctica administrativa y asume que la mayoría de la gente es básicamente inmadura, necesita dirección y control, y son incapaces de asumir responsabilidades.

Las dos teorías muestran dos formas de pensamiento diferenciadas y ejemplificadas a través de las incógnitas. En la teoría X se afirma que los directivos consideran que los empleados solo trabajan bajo las amenazas, mientras que en la teoría Y los directivos aplican el principio basado en que los empleados quieren y necesitan trabajar. Sus aportaciones siguen teniendo mucha relevancia hoy en día, superando las más de cinco décadas que han transcurrido de por medio. Las dos

visiones aportadas abordan distintas formas de dirigir, siendo usadas en el desarrollo, comunicación y comportamiento organizacional. Por supuesto se han empleado en la administración de Recursos Humanos, y siguen sirviendo de ejemplificación a la hora de exponer perfiles profesionales de directivos.

Teoría X de los Recursos Humanos

El líder considera que el trabajador es un medio de producción que debe ser dirigido porque las motivaciones económicas son las únicas que le mueven.

Teoría Y de los Recursos Humanos

En esta visión desde la dirección se contempla al trabajador como alguien que se esfuerza, se organiza y se motiva porque el trabajo es un desempeño natural y necesario para dar rienda suelta a la creatividad y competencia profesional. Actualmente una combinación de la teoría X y la teoría Y de los Recursos Humanos es la que se implementa en las empresas, para optimizar la competencia de los trabajadores en busca de mayor eficacia y productividad.

Tabla 1

Teoría de McGregor

Teoría de McGregor de los Recursos Humanos	
Teoría X	Teoría Y
✓ La rigidez, régimen estricto y visión tradicional es el pilar fundamental en esta visión directiva.	✓ El directivo fomenta el bienestar del trabajador para que la motivación esté presente.
✓ Un líder es el que comanda absolutamente todo lo concerniente al trabajo.	✓ El líder es consciente de que el trabajador puede organizarse, incentivando esta parte.
✓ Los empleados asumen las directrices del líder, sin objeciones.	✓ Desde la dirección se busca que el trabajador tenga condiciones adecuadas para que funcione correctamente en el ámbito profesional.
✓ La supervisión por parte del directivo es absoluta, buscando que se cumplan los objetivos propuestos por su parte.	✓ El directivo tiene la creencia de que realizar un trabajo bien hecho es una motivación importante para el empleado.
✓ Desde la dirección fomentan el respeto y la obediencia desde los trabajadores hacia su figura de poder.	✓ El líder considera al trabajador autosuficiente y eficaz si se le provisiona de herramientas adecuadas que le satisfagan.

Nota. Proceso investigativo

Cosmovisión

Así como lo señala, Moreira J. (2019). Es una rama de la filosofía basada en una visión diferente de la existencia social porque asume que las personas ven el mundo de manera diferente debido a las diferentes costumbres y las diferentes culturas. (p.112). En donde, la cosmovisión se puede dividir en cosmovisión y visión, cosmos que significa orden relacionado con el universo y coherencia visión que significa comprensión. Como se mencionó anteriormente, la cosmovisión es una rama de la filosofía según Aristóteles en el siglo VI a. C., una ciencia especulativa y práctica, que se considera especulativa porque es responsable de la búsqueda de la verdad y la práctica la búsqueda de hacer el bien.

Cada quien forma su percepción del mundo a partir de lo que sabe y cree, lo cual se forma en su experiencia de esta forma encuentra una explicación a la vida misma. En otras palabras, la cosmovisión tiene que ver con nuestras creencias sobre la realidad del mundo, especialmente sobre nuestros orígenes y destino. Aunque ambos temas son de naturaleza filosófica y religiosa, nuestra percepción de las respuestas a las preguntas resultantes afecta nuestra vida personal de nuestra cultura. Al mismo tiempo, la cosmovisión depende de las relaciones sociales del individuo, porque una persona es un ser social y no puede crecer ni alejarse de este entorno.

La cosmovisión representa: "ver, observar el mundo", ¿qué incluye esta mirada, esta observación? Comencemos con un ejemplo cotidiano: nos ponemos lentes rojos y queremos ver cosas rojas inmediatamente; pongámonos otra lente azul y veamos cosas azules. Tomando como base este ejemplo, podemos decir que la cosmovisión es la forma en que vemos y observamos el mundo, el universo a partir de la formación y educación de los individuos, las familias, las sociedades y las naciones. En filosofía, una cosmovisión puede entenderse como una forma de ver e interpretar el mundo.

Es este conjunto de creencias el que nos permite analizar y reconocer la realidad desde nuestra propia esencia. La religión, la moral, la filosofía, las costumbres, las tradiciones, los mitos y la política forman parte de la percepción del mundo, del universo. Cada persona se conoce a sí misma, adquiere una identidad, se significa y se proyecta a través de la religión que profesa, la sociedad en la que realiza su existencia social y su cultura.

El Síndrome de Burnout

Para Schaufeli y Enzmann (1998), el fenómeno del síndrome de burnout ha sido analizado desde diversas perspectivas y según el enfoque utilizado para estudiar e interpretar dicho fenómeno las conclusiones alcanzadas ha sido muy diferente. (p.98). Así encontramos una concepción del síndrome de burnout basada en la perspectiva psicológica-individual, mediante la cual el síndrome es entendido como una consecuencia de la interacción nociva entre los profesionales con utópico y celosos de su profesión y tolerantes que exhortan una implicación máxima, hechos que suscita cambios de frustración y estrés prolongados en el periodo en dichos profesionales.

Seguidamente se manifiesta un enfoque psicosocial que resalta el investigar y analizar el síndrome a partir de condiciones ambientales y entornos que lo originan o lo disminuyen. En este contenido, logra una gran relevancia el apoyo social sobre su influencia en el propio síndrome de burnout, y sobre sus efectos como variable moduladora entre el estrés percibido y el síndrome de burnout. Un aspecto crucial desde este punto de vista comienza a realizar una caracterización de los síntomas específicos que presenta el síndrome de burnout.

Se ha establecido una conformación tridimensional del fenómeno (Cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y un instrumento de valoración del fenómeno, el *Maslach Burnout Inventory* (Maslach y Jackson, 1981a), que ha contribuido en gran medida a establecer las bases teóricas y desarrollar líneas de investigación argumentadas en unos principios teóricos compartidos.

Aspectos diferenciales del Síndrome de Burnout en relación con otros constructos

Las limitaciones conceptuales que presenta el síndrome de burnout se han intentado, en parte, esclarecer describiendo las diferencias del síndrome de burnout con otros constructos próximos que en la experiencia empírica aparecen fronterizos, como el estrés, la depresión, la insatisfacción laboral y el afecto negativo. Estas evidencias han generado en autores como Davidoff (1980), una duda latente, dejando abierta la posibilidad de que estemos utilizando dos nombres diferentes para identificar un mismo constructo.

En tal sentido, Davidoff (1980) reveló una significativa semejanza entre el síndrome de burnout y otros constructos y por ello se atrevió a la duda de que es posible que estemos manejando un nuevo término para definir antiguos constructos. Aun así, la mayoría de los autores sostienen las diferencias entre los constructos y su convicción de la disimilitud entre los mismos.

Síndrome de burnout y estrés

A partir de las anteriores investigaciones realizadas sobre el burnout ha existido mucha polémica sobre la importancia del constructo. Al ser un fenómeno respectivamente reciente en comparación con los constructos ya afianzados, constantemente ha generado y poner en tela de juicio en los autores que han iniciado y profundizado en su estudio. La concepción del estrés se ha estimado como uno de los constructos más polémicos del estudio e investigaciones de la Psicología, no solo por los axiomas del propio constructo, sino además por los modelos teóricos que pretenden explicarlo (Sandín, 2003).

Brill (1984), estima que el estrés laboral es un proceso de adaptación temporal, es decir, que el individuo que sufre estrés logra recuperar el nivel de funcionamiento inicial, mientras que el burnout es una ruptura del proceso de adaptación, que va acompañada por un deficiente funcionamiento crónico en el ámbito laboral. Ambos procesos conllevan a síntomas muy análogos, por ello no logran diferenciarse por los síntomas que manifiestan, sino más bien por el mismo proceso ocurrido.

De esta manera, Greenglass et al. (1990), diferencian dos tipos de estrés, uno el estrés vital que se conceptualiza como estrés general y que tiene que ver con el estrés almacenado por los cambios vitales en el hogar y/o en el ambiente laboral, pero existe otro tipo de estrés, que es donde hallamos el burnout, que lo señala como estrés laboral y se conceptualiza como un estrés específico provocado y estimulado por el ambiente laboral. En este mismo orden de ideas, los autores Starrin et al. (1990), razonan que el burnout y el estrés son dos constructos muy similares, pero no alcanzan a ser un mismo concepto. El elemento que establece su diferenciación es que el estrés se logra manifestarse como un fenómeno positivo o negativo para el individuo, mientras que el burnout sólo alcanza un resultado negativo.

Starrin et al. (1990), Brill (1984) y Greenglass et al. (1990), presentan en conjunto un modelo diferenciador del constructo burnout en relación al constructo estrés que podríamos justificar de la siguiente manera: El burnout es un estrés laboral específico en cuanto a que ocasiona una ruptura del proceso de adaptación y por ello siempre ocasionará un efecto negativo sobre el trabajador, mientras que el estrés se entiende como una manifestación de estrés general que responde a un proceso de adaptación temporal en el hogar y/o en el trabajo y se puede vivir como un fenómeno positivo o negativo por la persona.

Otros autores como Nagy (1985) entiende que el burnout y el estrés se podrían considerar constructos similares, con la salvedad de que el burnout sería un tipo específico de estrés. En este mismo orden de ideas, Schaufeli y Enzmann (1998) piensan que el burnout a modo un tipo específico de estrés laboral prolongado, continuo. Los autores resaltan en el elemento temporal (periodo de tiempo prolongado) como característico del burnout en comparación con el estrés. Así deducimos que la recuperación del trabajador al aguantar el estrés laboral es relativamente transitoria o breve, mientras que la recuperación del trabajador cuando padece de burnout es mucho más pausada y progresiva. Los trabajadores que sufren estrés laboral suelen presentar sentimientos aceptables sobre su competencia y realización personal, mientras que los sujetos que sufren burnout presentan una auto-evaluación negativa y unos sentimientos y precepciones de ineficacia profesional (baja realización personal).

Se alcanza a estimar que la despersonalización es uno de los elementos característicos de burnout que le varían de otros constructos al representar una terminología específica del estrés en los profesionales. Por ello podríamos entender que la despersonalización respondería a una manifestación de la ruptura del proceso de adaptación que comentábamos anteriormente. Schaufeli y Enzmann (1998) identifican en el burnout unas actitudes y conductas negativas y disfuncionales en el ambiente laboral que no aparecen en el estrés. Estas actitudes y conductas son las propias de la despersonalización ya mencionadas en apartados anteriores (respuestas cínicas y actitudes negativas e insensibles e impersonales, etc.).

En una de las revisiones conceptuales del constructo burnout, Fidalgo (2006) deduce que el estrés y el burnout son diferentes constructos, y este último es

consecuencia de la manifestación a estresores en los entornos laborales y para que el fenómeno del burnout se revele en un individuo es necesario que su desempeño laboral exija un intenso intercambio relacional del trabajador con el cliente o usuario del servicio y una continuidad en el tiempo, y en consecuencia, el síndrome de burnout es descrito como una respuesta de estrés crónico constituida por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal.

Comprendemos que los conflictos evidenciados por los diversos autores a la hora de determinar el constructo de burnout en su diferenciación con el estrés radican en la propia emergencia del constructo relativamente nuevo en el campo científico.

Síndrome de burnout y depresión

Los diferentes estudios e investigaciones afianzan de manera generalizada la elevada similitud existente entre burnout y depresión. Oswin (1978), Maher (1983), Firth et al. (1986), contemplan la posibilidad de que exista un solapamiento entre los constructos burnout y depresión. Seguramente este desorden entre los constructos se haya a la sintomatología que uno y otras concepciones comparten: indefensión, soledad, vacío, tristeza, separación del mundo exterior, etc.

Se evidencia que el burnout y la depresión no son constructos iguales pero los dos presentan cierta relación compleja y multidireccional, y comparten criterios diagnósticos y en ocasiones pueden coexistir. Así el burnout puede contribuir al desarrollo de la depresión (Maslach, 1982) y a su vez la depresión puede contribuir al desarrollo del síndrome de burnout. Asimismo, podemos encontrar que personas con predisposición depresiva (historial personal y familiares depresivos) presentan mayores probabilidades de desarrollar el síndrome de burnout (Nyklicek, 2005). Mientras que Leiter y Durup (1994) han comprobado que el burnout y la depresión son dos fenómenos que conllevan aspectos propios de la sintomatología, pero los modelos o patrones de desarrollo y su etiología son claramente dispares.

A su vez, Pines, Aronson y Kafry (1981) logran alcanzar a la conclusión de que el burnout se presenta como un fenómeno social, mientras que el constructo depresión se muestra como fenómeno clínico e individual de la persona y es esta circunstancia la que les diferencia y en consecuencia determina constructos distintos. En esta misma línea Brown (1987) destaca esta dimensión social

(organizacional) característica del burnout que resulta determinante para su diferenciación de otros constructos. Por ello, este autor al definir el burnout pone relevancia no sólo el sufrimiento del trabajador, sino también su efecto en los clientes y en la propia organización.

Por ello el burnout es manifiesta como un fenómeno temporal y específico del ámbito laboral, mientras que la depresión se revela con síntomas de bajo estado de ánimo generalizado, circunstancia que refleja la diferenciación de ambos constructos (Guerrero y Vicente, 2001). Podemos entender entonces que el burnout está originado y se manifiesta en el ámbito laboral, y que puede manifestar síntomas depresivos en el trabajo.

Desde luego, la depresión responde a un trastorno psicopatológico complejo que se manifiesta en el individuo en todos sus ámbitos (laboral, familiar y personal). Por ello se puede entender que una de las diferencias que hay entre la depresión y el burnout es que el este segundo aparece asociado en su origen al ambiente laboral y a situaciones específicas y presenta una sintomatología transitoria. Mientras que la depresión se manifiesta en otros ámbitos (personales, sociales y/o familiares), mostrando una sintomatología más profunda y generalizada.

Mingote (1998) considera que el burnout y la depresión son dos constructos que se manifiestan desde la dimensión psicopatológica de manera distinta, pero también se ha observado en ocasiones cierto solapamiento o asociación entre ambos fenómenos. De tal manera que se han identificados casos en los que sujetos con alto grado y graves de burnout manifestaban depresión. Estos datos parecen evidenciar que cuanto más severo sea el burnout que se padece, más probabilidad hay de desarrollar un trastorno depresión, manifestándose ambos como síndromes independientes.

Glass y McKnight (1996) constaban la diferenciación de ambos fenómenos, aunque evidenciaban la manifestación de algunos rasgos en común. Por ello, los individuos con burnout se perciben con más vitalidad que los depresivos y están más predispuestos a ver las cosas negativas en los otros y no tanto en sí mismos. Según Brenninkmeyer, Van Yperen y Buunk (2001) observaban que sólo en trabajadores con niveles graves de burnout aparecía ideación suicida y a su vez coincidía con una depresión concurrente.

Síndrome de burnout e insatisfacción laboral

Se lograría conceptualizar que la insatisfacción laboral como una actitud o disposición negativa del trabajador frente a su propio ámbito laboral, motivado por unas creencias y valores que el individuo desarrolla sobre su función profesional y su entorno laboral. Estas actitudes se generan por la discrepancia entre lo que “debería ser” según la expectativa del trabajador y lo en realidad son las características del puesto y los diversos aspectos relacionados con él. Maslach y Jackson (1986) manifiestan que la insatisfacción laboral puede o no aparecer con burnout, por ello los sujetos con burnout puede presentar tanto satisfacción laboral como insatisfacción.

Gil (1991) considera que el burnout y la insatisfacción laboral coinciden en que son experiencias psicológicas internas y negativas, pero el prime-ro además añade a esas experiencias unos cambios de conductas hacia las personas objeto del servicio y unos efectos en la calidad del trabajo ofrecido y un agotamiento de la energía en el trabajo. Asimismo, se ha encontrado cierta correlación entre insatisfacción laboral y sentimiento de agotamiento emocional y despersonalización, mientras que se ha observado una correlación negativa con realización personal en el ámbito laboral. Las investigaciones consideran confirmar que la similitud más demostrativa se revela entre insatisfacción laboral y niveles bajos en realización personal.

Firth et al. (1986), afirman que el agotamiento emocional y la despersonalización son aspectos propios y nucleares del burnout mientras que éstos no son inherentes a la insatisfacción laboral. Las investigaciones y estudios realizados por Montalbán et al. (1996), evidencian que la satisfacción laboral actúa como variable mediadora incidiendo en el surgimiento del síndrome de burnout. Esta conclusión orienta de manera significativa la direccionalidad de la influencia entre ambas variables. Del mismo modo una de las principales líneas de investigación sobre el burnout fue desarrollada por el autor Cherniss (1980) logrando llegar a la conclusión de la importancia de los estresores organizacionales como los antecedentes más decisivos del síndrome de burnout.

Encontramos resultados contradictorios con las conclusiones anteriores en las aportaciones de Wolpin et al. (1991), que basándose en una versión modificada del modelo de proceso de agotamiento psicológico propuesto por Cherniss (1980)

se estudió la relación entre la satisfacción laboral y el burnout. En este estudio longitudinal de una muestra de 245 profesores los resultados evidencian que la satisfacción laboral era consecuencia del síndrome de burnout, es decir que el síndrome burnout se identificaba como causa de la insatisfacción laboral y no viceversa.

Se han encontrado investigaciones que aseguran que el síndrome de burnout, resumidamente logra ser la dimensión de agotamiento emocional, se presenta como variable mediadora entre el estrés laboral y la satisfacción laboral. Aunque en un primer momento podríamos entender que existe unos resultados discordantes al encontrarse en algunos casos la variable satisfacción laboral como causa del síndrome de burnout y en diferentes casos es el síndrome el origen de la insatisfacción. Es posible que la insatisfacción laboral asuma doble papel, uno como mediadora en el desarrollo del burnout y otro como efecto o causa del propio síndrome.

Deduciendo la complejidad del proceso en el síndrome de burnout en sus tres dimensiones y sus efectos, no podemos descartar la posibilidad de que el propio síndrome intervenga en ocasiones como causa y otras como consecuencia de la insatisfacción laboral, esto explicaría en parte los resultados tan contradictorios aparentemente encontrados. Asimismo, cabe la posibilidad de que cualquiera de las dimensiones del síndrome afecte o actúe como causa y otras como consecuencia de la insatisfacción laboral. Así mismo, tampoco debemos descartar la posible existencia de un solapamiento conceptual entre los ítems utilizados para elaborar las escalas de insatisfacción laboral con los ítems de la subescala de realización personal.

Estrés

Según Selye (1979), el estrés se define como: "la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga" que: puede provocar perturbación en el estado de equilibrio dinámico en que se dan los procesos fisiológicos, bioquímicos y psicológicos. La Organización Internacional del Trabajo OIT (2000) define al Estrés "como la tensión o interferencia psicológica y fisiológica que perturba el funcionamiento de un individuo"; el Estrés en su nivel más elevado se ha convertido en "un riesgo ocupacional significativo de la profesión", no se trata de una

manifestación aislada, sino de un fenómeno que afecta al colectivo de trabajadores en general.

El Diccionario Enciclopédico Salvat (1972) define al Estrés, proveniente del inglés stress: "estado general de tensión en que se halla un organismo amenazado de ser alterado en su equilibrio psico-biológico por la acción de agentes o condiciones ambientales". Por otro lado, el Manual de Diagnóstico de los Trastornos Mentales DSM- N (1995) no considera al Estrés como un trastorno diferenciado, sólo especifica cuando se trata de Estrés post- traumático o el trastorno por estrés agudo, y en ambos casos se considera que la persona ha estado expuesta a un acontecimiento traumático.

Dentro de la literatura psicoanalítica, tampoco se destaca el Estrés como una entidad clínica; al hablar del término se hace referencia a la expresión subjetiva del afecto, al posicionamiento frente a los síntomas, las inhibiciones y la angustia. Por su parte dentro de la postura cognitiva el Estrés se toma como la expresión de una mala adaptación a situaciones estresantes, en la que existe una interferencia con los mecanismos de adaptación que conllevan a un deterioro del rendimiento social, se le considera como un trastorno de adaptación que puede contribuir a la aparición de otros trastornos (Riviera, 2002).

Bajo esta última perspectiva Lazarus y Folkman (1986), toman el Estrés como un proceso dinámico de interacción recíproca, entre el individuo y su entorno, que incorpora, factores intrínsecos como la percepción y la cognición, que el individuo tiene de los eventos que lo afectan, así como de las habilidades que posee para enfrentado y modificado. Sugiere que el Estrés debe ser tratado como un concepto organizador para entender un amplio grupo de fenómenos de gran importancia en la adaptación humana y animal; se analiza entonces desde una visión bio-psicosocial, la cual permite observar al individuo en constante relación con su entorno.

La Organización Mundial de la Salud OMS (2000) define el Estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción. Para Labrador (1994) el Estrés es un aspecto inevitable de la vida que contribuye a la adquisición de nuevas estrategias o a la puesta en marcha de recursos personales excepcionales, ello permitirá su utilización en situaciones futuras y contribuirá a

mejorar las creencias sobre las formas de enfrentar los retos, y el sentido de auto eficacia.

Chiavenato (2008) abordó el Estrés Laboral como un proceso resultante de las frecuentes interacciones entre los individuos y su medio laboral, mediante la cual se toman continuas decisiones adaptativas a fin de preservar su equilibrio dinámico con su entorno. Cuando esa capacidad de cambio de los individuos como de las organizaciones llega a sus límites o se traspasa se activa el Estrés. Mientras tanto Fontana (1992) define al Estrés como una exigencia a las capacidades de adaptación de la mente- cuerpo; si estas capacidades permiten que la persona controle tal exigencia y disfrute la estimulación implicada, entonces el Estrés es provechoso; por el contrario, si las exigencias resultan debilitantes, entonces el Estrés es molesto. Además, destacan que existen otros calificativos del estrés poco manejados, como el distrés que hace referencia a las consecuencias perjudiciales de una excesiva activación psicofisiológicos, y estrés hace alusión a la adecuada activación necesaria para culminar con éxito una determinada prueba o situación complicada.

El estrés puede considerarse como una reacción física y emocional compleja agregándose factores residuales que pueden llevar a la enfermedad y hasta la muerte. Según Selye (2000:52), "El estrés es una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga". Según la literatura científica, el estrés es cualquier factor que actúa desde dentro o desde fuera, al que es difícil adaptarse y que provoca un aumento en los esfuerzos de las personas por mantener el equilibrio entre ellas y su entorno.

Las investigaciones han demostrado que el estrés excesivo es uno de los factores que contribuyen al desarrollo de muchos males tanto físicos como mentales. Algunos autores distinguen entre estrés físico y mental, otros combinan ambas definiciones cuando hablan de estrés, la distinción depende de la fuente o causa del estrés, la definición Estrés físico es principalmente fatiga física o agotamiento. Esta definición puede ampliarse para incluir la exposición al calor o al frío, sustancias tóxicas o irritantes. Por otro lado, el origen del estrés está en las relaciones interpersonales, frustraciones y apegos, conflictos con nuestra cultura o religión o por la preocupación por alguna enfermedad o el plazo de una evaluación.

Pues bien, también hay estrés cuando existe sub estimulación del organismo. Posen un ritmo biológico que cuando se encuentra en una inactividad exagerada, poco solicitado o en reposo excesivo, la irritabilidad y fatiga resultante son índice de estrés por sub estimulación. De esta manera, en el momento de valorar una situación posiblemente estresante, se puede medir su efecto a partir de la reacción que tiene un determinado oficial, tanto si esta es negativa con reacciones patológicas, cansancio, sueño, nivel de exigencias, etc., como sí es positiva y se enfrenta a él con éxito, alta competitividad, busca del éxito, etc., ya que desconoce los recursos de afrontamiento que posee.

El efecto de un potencial estresor siempre deberá valorarse a partir de las respuestas obtenidas de un significativo grupo de individuos sometidos a alto nivel de exigencias. La adaptación al medio, provoca que todos los funcionarios(as) habitualmente realicen esfuerzos para manejar con éxito las diferentes situaciones que se van presentando, con lo que una importante consideración es señalar que no todo el estrés va a provocar consecuencias negativas. Cuando la situación potencialmente estresante desborda los recursos y capacidad de control de los funcionarios(as) se producen consecuencias negativas, denominándose este proceso como estrés que se considera como un dinamizador o activador de la vida cotidiana tanto en los ámbitos laborales como de cualquier otro tipo de interacción de los cadetes con su medio

Evolución Histórica del Estrés

Para el año 1936, en la Universidad Mc Gill de Montreal, el médico austro-canadiense, Selye (1907:25), a partir de la experimentación con animales, define por primera vez al estrés como “una respuesta biológica inespecífica, estereotipada y siempre igual, al factor estresante mediante cambios en los sistemas nervioso, endocrino e inmunológico”. Aquí llegamos al concepto clave: “la estabilidad del medio interno es una condición necesaria para una vida libre e independiente”.

La cita de Bernard parece ser una de las primeras en reconocer los efectos de los desequilibrios en el cuerpo, es decir, los efectos del estrés en el cuerpo. Cannon, (1922), propuso el término homeostasia (del griego *homoios*, similar y *statis*, posición) para designar los procesos fisiológicos coordinados que mantienen

constante el medio interno mediante numerosos mecanismos fisiológicos. En 1939 adopta el término stress, y se refirió a los "niveles críticos de estrés", los cuales definió como aquellos que podrían provocar un debilitamiento de los mecanismos homeostáticos.

Según Selye (1982:28), "Es la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia", Cannon insistió en especial sobre la estimulación del Sistema Nervioso y en la descarga de Adrenalina por las Glándulas suprarrenales que se produce cuando hay agresiones, ya que este proceso autónomo provoca a su vez modificaciones cardiovasculares que preparan al cuerpo para la defensa. Estas son quizás las referencias más importantes que Selye extrae de su experiencia y del desarrollo de la investigación sobre el Síndrome de Adaptación General y sus enormes efectos en los diversos órganos del cuerpo, tanto humano como animal.

Finalmente, no debemos olvidar que el estrés es un signo de nuestro tiempo. Un cierto nivel de estrés puede motivarnos a esforzarnos más de lo que a menudo requieren los desafíos de la vida. Es importante mantener el equilibrio y continuar el proceso de evolución y redescubrimiento para poder sobrevivir. Ahora, en medio de esta crisis, tenemos la oportunidad de renovarnos y empezar, una vez más, un nuevo proyecto de vida paralelamente con este nuevo siglo.

Etapas del estrés

Fase de Alarma. En esta fase inicial según lo afirman Branon y Feist (2001:88), "se desencadena una reacción en cadena en el sistema nerviosos vegetativo en su componente simpático, el cual comienza con una descarga en el ámbito de las glándulas suprarrenales de la sustancia conocida como adrenalina". Estas reacciones van a procurar una aceleración del ritmo cardíaco y de la frecuencia de ventilación pulmonar, un incremento de la concentración de glucosa en sangre (lo que en el ámbito general se denomina como azúcar en sangre); una subida en las cifras de la presión arterial; un mayor aporte de sangre a todos los tejidos; un metabolismo más intenso de células de toda la economía; incremento de la coagulación sanguínea para evitar la posibilidad de que por algún pudiera perderse sangre del organismo; incremento de la actividad y rapidez mental.

Es por ello que, en esta fase existe un peligro potencial negativo para el organismo, ya que una alarma demasiado intensa podría desencadenar una sobre

carga cardíaca y de la tensión arterial capaz de provocar un infarto de miocardio o hacer que el individuo entre en una situación de bloqueo total o shock. Fase de Resistencia. La primera fase de alarma termina generalmente con bastante rapidez, ya que el organismo humano no es capaz de sostener esta situación más allá de unos cuantos segundos.

Una vez que se haya consumido estos recursos de la primera fase, si no se ha conseguido resolver el motivo de la alarma y sigue vigente la necesidad de respuesta al estímulo exterior, el organismo entonces cambia de táctica. Seley citado por Branon y Feist (2001:92), dirigió sus estudios a esta fase, descubriendo que como todos los cambios adaptativos del comportamiento externo y las reacciones internas se debían a la intervención de tres elementos del sistema endocrino, denominados como el eje: “Hipotálamo - Hipófisis – Suprarrenal”.

Siguiendo el mismo orden de ideas, el hipotálamo según ob. cit (2002:95), está situado: en la región medial del cerebro recoge los mensajes - respuestas de la corteza cerebral, que son recibidas por una glándula que es la Hipófisis pituitaria, situada en la base del sistema nervioso central, que se podría llamar como el director de la orquesta, de todo el sistema endocrino, quien a su vez organiza el funcionamiento del organismo. Por ello, el resultado de esta organización jerarquizada se relaciona con la posibilidad que tiene el ser humano de poder utilizar las reservas energéticas para seguir en la lucha.

Fase de Agotamiento. Tan pronto como las reservas de energía adaptativa comienzan a agotarse, la fatiga emerge como un conjunto de signos físicos y psicológicos, algunos de los cuales indican la necesidad de descansar para reemplazar la fatiga y el desgaste de la vida. La implicación de esta señal es que, si no se descansa a tiempo, la consecuencia inmediata será el agotamiento parcial de algunos tejidos orgánicos, como es el caso del dolor muscular. Por lo tanto, el contexto laboral en los cuerpos de seguridad del Estado, hacen que los funcionarios policiales experimenten estrés cuando no logran mantener o recuperar el equilibrio personal, porque si no se percibe una amenaza externa, no existe la necesidad de adoptar una postura de adaptación y no puede haber estrés.

Estrés en el Mundo

El estrés laboral un mal mundial, tiene una importante relación con los problemas de salud y con las largas estancias hospitalarias, educacionales, policiales, entre otras, que se pueden padecer en las personas. El estrés laboral puede venir por un cumplimiento de objetivos muy exigente, por las altas demandas y por el poco control que una persona puede tener sobre su trabajo. En este sentido, el estrés en el trabajo es algo que se percibe individualmente, con lo que las personas que trabajan en algo similar pueden proporcionar distintos tipos de estrés laboral. Los sentimientos de estrés cíclico no son necesariamente malos, pero el estrés constante se considera peligroso para la salud.

El estrés es una reacción físico-psíquico-emocional a los sobre estímulos. Ya sea porque el estímulo supera la capacidad de la persona, porque sean estímulos reiterados y repetitivos, o bien varios estímulos de manera simultánea. Muchas de las veces esta sobreestimulación se debe a la propia percepción, en este caso, lo que conviene cambiar el enfoque y la forma de ver la vida diaria, si por el contrario la saturación es externa, entonces vale la pena revisar actividades que puedan irse reduciendo o descartando, aspectos que puedan delegarse o cosas que definitivamente tengan que cambiarse.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2014:7) define el estrés como la “reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”. Un nivel de presión que la persona considere aceptable puede incluso mantenerlo alerta, motivado y en condiciones de trabajar y aprender, pero el estrés aparece cuando esa presión se hace excesiva o difícil de controlar, advierte el Organismo. Así mismo, algunas de las causas externas del estrés podrían ser:

- Estreches del espacio vital.
- Trabajo nocturno excesivo, cambios de turno.
- Ruido excesivo.
- Situaciones de incertidumbre (económica, laboral, de relaciones)
- Problemas emocionales o de pareja.
- Muerte de un familiar o amigo.
- Falta de habilidades sociales.

- Cambios en el sistema de vida: domicilio, trabajo, ambiente, tecnología.
- Procesos de cambio. (aun cuando sean favorables)
- Situaciones de competencia con otras personas.
- Incapacidad o enfermedad.
- Relaciones tensionantes entre jefe y subordinado, en la pareja o con los hijos.

Los hábitos pueden ser muy beneficiosos para reducir y/o gestionar el estrés de forma eficaz, siendo en sí mismo una fuente de energía y creatividad, pero más allá de esta etapa, se convierte en una amenaza real para la salud. De esta forma, el momento del estrés no está catalogado como una enfermedad, pero sí es precursor de diversos padecimientos, como los denominados crónico-degenerativos (obesidad, hipertensión, diabetes, entre otros). Dicho de esta manera, el estrés podría catalogarse como un autor intelectual del desgaste y malestar de las personas. Además, al no tener el número exacto de trabajadores en nuestro país impide tener un diagnóstico real. Afortunadamente cada vez hay más conciencia de los riesgos de un estrés descontrolado y cada día más personas, están haciendo algo por equilibrarlo y reducirlo.

La Terapia que más éxito está teniendo, es la centrada en el enfoque sistémico, ya que atiende a todas las partes de la persona, tanto física como emocional, intelectual y energética, el problema existe y de que hay alternativas al alcance de todas las personas, puede evitar riesgos de enfermedades causadas por el estrés, mejorar la vida personal y laboral, evitar los efectos negativos del estrés, comprender sus causas, su funcionamiento y sus consecuencias, así como modificar conceptos y hábitos que les permitan su manejo y control.

Estrés en Venezuela

El estrés es la respuesta automática y natural del cuerpo a las amenazas ambientales. Esto en sí mismo es un detonante positivo, ya que es una adaptación al medio, los problemas surgen cuando la condición se extiende en el tiempo y se vuelve insostenible, además de perjudicial para la salud física y mental. Según el psicólogo, Torcate, (2000:9), el estrés ya se conoce como “la enfermedad del siglo

XXI". Sin embargo, el estrés no está dentro de la categoría de trastornos, pero sí como el detonante para las personas propensas a depresión o crisis emocional.

Venezuela es un país con situaciones estresantes marcadas por aspectos económicos y políticos. Torcate (2002:76), expresó que el estrés político y económico en Venezuela, aunado a la preocupación por la seguridad, alimentos, vivienda y la economía, son escenarios que empeora el estado psicológico del ciudadano. "Somos esclavos de nuestra propia prisa. No se trata de estrés, se trata de la frecuencia con la que las personas lo atraviesan y las habilidades que desarrollas para lidiar con él". La incertidumbre política sin duda ha llevado a una acumulación de estrés entre muchos. La tensión provocada por las protestas y acciones gubernamentales en el ámbito económico y político crea un ambiente tenso para alguien que no se identifica ideológicamente.

Este caos cuesta a las personas y empresas, por ejemplo, aumenta el ausentismo, reduce el rendimiento físico y mental, afecta la calidad del trabajo, provoca ineficiencias y clima organizacional negativo. En el escenario económico, la inflación y el alto costo de vida estresan a muchos trabajadores porque los salarios que reciben por sus trabajos no pueden cubrir sus necesidades básicas. La solución, según los psicólogos, es evaluar y ajustarse a la realidad. No estés en circunstancias externas que promuevan el caos. El trabajo individual y grupal son los elementos básicos para la construcción del Estado.

En Venezuela, todos los grupos culturales tienen diferentes valores sobre el manejo de la enfermedad del estrés y en consecuencia del manejo de conductas preventivas; esta investigación mostrara las implicaciones que el proceso de trabajo puede tener entre los docentes en funciones de directivos de Maracay Edo. Aragua y sobre todo en lo relativo a su salud mental, cuando en el trabajo que desempeñan no se toman en cuenta los derechos de los mismos consagrados en la legislación laboral venezolana.

Asimismo, la vida y la salud van de la mano, la vida sin salud no se entiende del todo, de ahí la necesidad de herramientas que permitan a cualquier organización interesada participar en la mejora de la salud y la felicidad de los empleados. Al mismo tiempo, un ambiente de trabajo con condiciones estresantes frecuentes conducirá a una baja productividad organizacional, por lo que regular la relación entre trabajadores y empleadores en el lugar de trabajo es una actividad clave que

regulan las leyes de Venezuela, por lo que se envía este estudio para analizar el estrés laboral. En particular en el sector educativo.

Estrés laboral

Para adentrarse en la temática vinculada con el estrés laboral, es importante destacar que la palabra estrés surgió antes del inicio de la historia y se deriva del griego *stringere*, que significa provocar tensión, la cual fue utilizada por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV, y a partir de entonces, durante muchos años, se emplearon en textos en inglés numerosas variantes de la misma, como estrés, estrése, strest, e inclusive *straisse*.

Ahora bien, el inicio del empleo actual del término tiene su antecedente en Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal, a quien frecuentemente se le llama “padre del concepto estrés”. Sus investigaciones constituyeron las primeras aportaciones significativamente al estudio del estrés y sentaron las bases para llevar a cabo investigaciones, aun en la actualidad. Según Branon y Feist (2001:78).

Quizás la contribución más importante de Selye fue la publicación de un extenso trabajo sobre el estrés. En él modificó su definición de estrés para que se refiera al estado interno del organismo, expresado en respuesta a los factores evocados. Incluso propuso un nombre para estos factores: estresores, sentando así las bases para la terminología más moderna en el campo.

Por esta razón, todavía hay desacuerdo sobre la definición de estrés o sus propiedades básicas. Incluso se ha sugerido que lo más destacable del término “estrés” es que ha existido y es muy utilizado, aunque no hay consenso sobre lo que significa. No obstante, Lazarus y Folkman (2006:96), definen el estrés como: “la interacción del organismo con el medio ambiente; esto quiere decir que el organismo humano, y el medio ambiente puede consistir en propiedades físicas o en los demás organismos que constituyen el medio ambiente”.

De allí pues, a la respuesta de adaptación, con la mediación de características individuales y/o procesos psicológicos y que es consecuencia de cualquier acción se le denomina estrés, y constituye un conjunto de reacciones que sufre el organismo en una situación determinada, ya que el estrés es una

respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda, exigencia, estímulo o abuso.

Por tanto, se considera estrés como la relación del sujeto con su entorno que le afecta directamente, provocando una serie de acontecimientos propios de cada individuo, encaminados a adaptarse a las nuevas circunstancias. Bueno, si bien el ambiente no se refiere a todo lo que rodea físicamente al sujeto, también se refiere al ambiente laboral, mental y familiar al que está expuesto el individuo. Aun cuando existen muchas maneras de definir estrés Branon y Feist (2001:88), utilizan tres (03) categorías, las definiciones basadas en los estímulos, las fundamentales en las respuestas y las centradas en el concepto estímulo-respuesta.

Al respecto, comentan los autores citados que esta se basa en los estímulos se centran en que el estrés es la fuerza o estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión, presión o, en sentido físico, de deformación. Mientras que, en la respuesta, el estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante el estresor ambiental, en la cual el estresor puede consistir en un evento externo o en una situación, ambos potencialmente dañinos. Por su parte, la definición basada en el concepto estímulo-respuesta, se obtiene una combinación de las dos clases anteriores.

Por lo tanto, los acontecimientos estimulantes (tanto externos como internos) son capaces de provocar estrés. Tales estímulos o agentes provocadores incluyen el calor, el frío, las infecciones, las intoxicaciones, la hemorragia, y entre otros tantos la amenaza de muerte. Siendo estas fuentes que producen tensión, fatiga y desgastan la energía corporal y van acumulándose, porque ante cada nueva situación generadora de estrés se añade al anterior, consumiendo las reservas de energía, pues originan alteraciones fisiológicas señaladas.

Si en el ambiente laboral se presentan a menudo causas de tensión tales como la amenaza de muerte, la circulación sanguínea y la frecuencia cardíaca del efectivo policial mantendrán altos niveles, además de una cantidad adicional de adrenalina que fluirá a través de la corriente sanguínea, haciendo que con el transcurrir del tiempo se presente un daño fisiológico y otras enfermedades. Siguiendo con el mismo orden de ideas, las causas del estrés pueden ser de naturaleza bioquímica, de naturaleza física, como una enfermedad, una herida o de naturaleza emocional, ejemplo: una fuerte preocupación. Cualquier individuo puede

estar sujeto al estrés emocional, pero algunos viven sometidos a la ansiedad o a las preocupaciones.

En este sentido, los problemas del estrés empiezan cuando el cuerpo no es capaz de restaurar el equilibrio interno, manifestándose entonces la tensión como ansiedad, miedo, preocupación, agresividad o depresión. Según Lazarus y Folkman (2006:104), los síntomas más relevantes del estrés son: "irritabilidad generalizada, hiperexcitación o depresión, alteración del ritmo respiratorio, aumento del ritmo cardiaco, ansiedad injustificada, inestabilidad emocional., confusión, desorientación y falta de concentración, rigidez y dolor muscular y sudoración". Dentro de esta perspectiva, cuando los docentes en función de directivos se encuentran sometidos por largos períodos de tiempo a la amenaza de ser amonestados o sancionados, según la situación, pueden experimentar sensaciones a síntomas como los arriba señalados.

Por otra parte, debido a que las estructuras laborales de los cuerpos policiales presentan características vinculadas con las relaciones de poder, funciones asignadas, cambios naturales del entorno, entre otros factores, el trabajo del docente en función de directivos estudiado cuenta con características objetivas que lo pudieran hacer estresante, poco controlable, cambiante, ambiguo, y presenta eventos repetibles en el tiempo, como es el caso del comportamiento de las estadísticas de muerte que se desprenden de las actividades realizadas en los últimos años por los docentes en funciones de directivos del Estado Aragua.

Modelos de estrés laboral

Para el caso de esta investigación, se entiende como estrés laboral el desbalance percibido por los efectivos policiales entre las condiciones psicosociales presentes en el contexto de trabajo y sus capacidades, características y expectativas individuales. Por ello, es necesario el estudio de los modelos que existen para el estudio del estrés laboral, entre los cuales se encuentran:

Tabla 2**Modelos de Estrés Laboral**

Nombre del Modelo	¿En qué Consiste?
Modelo DCAde Karasek y Theorell (demandas o exigencias- Control y apoyo) 1990.	Las demandas o exigencias del trabajo son de naturaleza fundamentalmente psicosocial (ritmo, nivel de atención y concentración, responsabilidad), aunque también tienen una dimensión física (esfuerzo físico, trabajo muscular, postura de trabajo). En este modelo el control es visto como el conjunto de recursos que el trabajador obtiene para hacer frente a estas demandas del trabajo, tanto su nivel de formación habilidades como su grado de autonomía y de participación en la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que afectan a su trabajo. Se puede diferenciar un control sobre la propia tarea y su control colectivo, o nivel de influencia del trabajo en las decisiones de su unidad.
Johnson y Hall (1988) (modelo demanda, control, apoyo social)	Johnson y Hall (1988) introdujeron el apoyo social como la tercera dimensión de este modelo (modelo demanda, control, apoyo social). Se define como el conjunto de las interacciones que ayudan al trabajador a desarrollar su trabajo y que depende de elementos como: la amistad, los componentes colectivos del trabajo o los componentes de reconocimiento. El concepto de apoyo social comprende diferentes modalidades: apoyo instrumental El apoyo social actuaría como modificador del efecto de estrés elevado, de forma tal que un nivel alto de apoyo social en el trabajo lo disminuye, mientras que un nivel bajo lo aumenta. El apoyo social en el trabajo tiene, a su vez, dos componentes básicos, el apoyo laboral de los compañeros y el de la jerarquiza y mandos directos.
Modelo ERI de Johannes Siegrist o Modelo de desequilibrio esfuerzo/recompensa (Effort-Reward Imbalance at work, ERI, 1996)	Es otro modelo explicativo y cuantitativo del estrés laboral, elaborado a partir de las teorías de la motivación. Permite una medida de los perfiles de personalidad, como el patrón específico de afrontamiento, alta implicación o la necesidad de control que no existía en el modelo de Karasek. Explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud en función del control de las personas sobre su propio futuro o las recompensas a largo plazo. Para Siegrist, las experiencias estresaras son consecuencia de amenazas a la continuidad de roles sociales esenciales, como el empleo. La amenaza de despido y de paro, la precariedad del empleo, los cambios ocupacionales forzados, la pérdida de categoría y de estatus, y la falta de expectativas de promoción son importantes variables explicativas del estrés.

Nota. Proceso investigativo

Cabe destacar que los modelos antes planteados, utilizan cuestionarios derivados de los modelos de estrés laboral Demanda Control – Apoyo social (Karasek, R., 1979; Johnson, 1988; Karasek. R. y Theorell, T., 1990) y de desequilibrio Esfuerzo - Recompensa (Siegrist, J., 1996), los cuales pueden servir como base para la evaluación de riesgos psicosociales ya que ambos ofrecen información diferente pero a la vez complementaria sobre algunos de los aspectos psicosociales más estudiados en la literatura del estrés: aspectos individuales, factores inherentes al puesto de trabajo, exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, relaciones personales, esfuerzo y recompensas o compensaciones recibidas.

Pero también es posible mencionar nuevos estresores relacionados con el desarrollo del mercado laboral (falta de seguridad laboral, dificultad para encontrar trabajo), que pueden dañar la salud de los trabajadores y empleados y pueden utilizarse para sugerir medidas para mejorar la salud psicosocial. Condición de la organización.

Modelos interpretativos del estrés laboral

Según Peiró (1993) los modelos más útiles para abordar el estudio del Estrés Laboral, tratan de explicar las relaciones entre éste y sus consecuencias; se destaca el Modelo Cibernético (Edwards, 1992) y el Modelo Para La Evaluación Integral del Estrés Laboral (Canino, Groeger y Micale, 2001).

Modelo cibernético

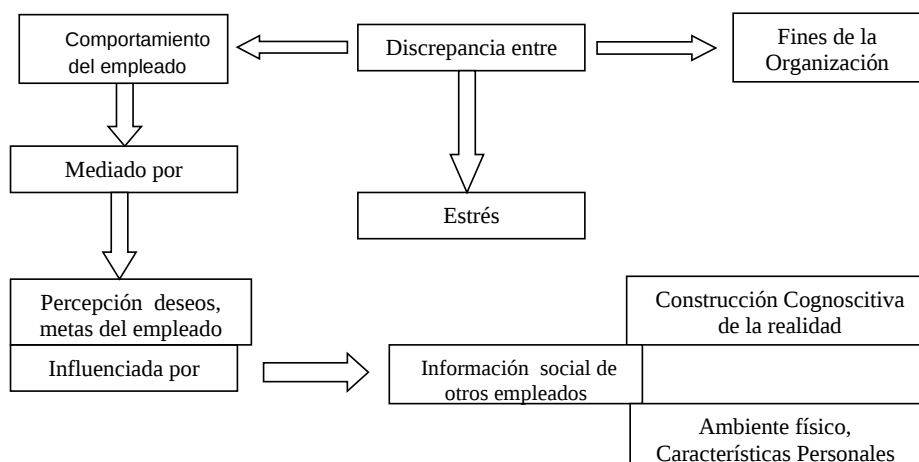
El modelo cibernético de Edwards (1992) está basado en el comportamiento del empleado en interacción con los fines de la organización. Se toma al Estrés como la discrepancia entre las metas y la percepción del empleado, considera factores psicosociales estresantes, como el medio ambiente de trabajo que representa un conjunto de percepciones y experiencias del trabajador. Además, comprende aspectos físicos, sistemas de trabajo, y la calidad de las relaciones humanas en la empresa. Todos estos factores reaccionan entre sí, repercuten sobre el Clima de la empresa, sobre la salud física y mental de los trabajadores. El estrés laboral percibido es un fenómeno que refleja la experiencia mediada por la relación entre condiciones objetivas y subjetivas.

En el presente modelo los deseos se refieren a cualquier estado o condición que el empleado conscientemente quiera tener. Involucran cantidades específicas, rangos de aceptabilidad análogos a los objetivos, valores e intereses a los que se aspira y la percepción se entiende como la representación subjetiva de cualquier situación, condición o evento, es decir, se refiere a la representación subjetiva de cómo son las cosas y no como deberían ser. Los factores del medio ambiente producirían Estrés solo en la medida en que el empleado lo perciba de tal manera. Las percepciones están influenciadas por tres grupos de variables:

- El primero compuesto por el ambiente físico y las características personales. El entorno físico incluye las características del entorno, la ubicación geográfica y las condiciones de trabajo; el entorno social en relación con las personas y sus relaciones, y las características personales en relación con los atributos de los empleados, como habilidades, destrezas y apariencia.
- El segundo grupo tiene que ver con la información social, conductas, opiniones y creencias de los otros empleados acerca del ambiente laboral.
- El tercer grupo se refiere a la construcción cognoscitiva de la realidad, lo que significa que el empleado no recibe pasivamente los estímulos externos sino de manera activa construye su realidad seleccionando la información disponible. Cuando la información es ambigua el empleado lo compensará construyendo su propia realidad subjetiva.

Figura 1

Modelo Cibernético de Edwards (1992)



Modelo para la evaluación integral del estrés laboral

El modelo propuesto por Canino, Groeger y Micale (2001) para la evaluación integral del Estrés en la organización, toma en cuenta cinco elementos fundamentales como son: eventos situacionales, evaluación cognitiva, recursos, expresiones del Estrés y costos; todos ellos forman una dinámica, se relacionan entre sí y están vinculados con las diversas fases del fenómeno Estrés: antecedentes, experiencia y consecuencias.

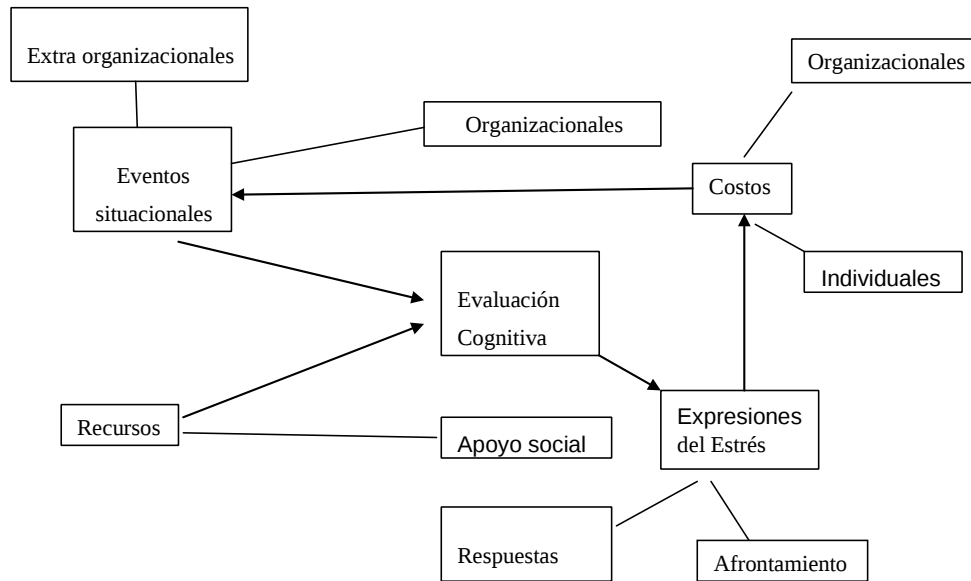
Este modelo provee un marco de referencia para ubicar las posibles relaciones existentes entre los elementos del Estrés en un contexto organizacional y, puede ser de gran utilidad dada la complejidad del fenómeno Estrés; apunta a la consideración de los costos individuales y organizacionales, como consecuencias de un determinado nivel de Estrés que ha mantenido el individuo en su relación con la organización.

A su vez dichos costos pueden convertirse en eventos situacionales de la organización, antecedentes del nivel de Estrés con sus específicas expresiones de respuestas y de Afrontamiento en los individuos comprometidos. Acerca de los elementos del modelo se puede señalar que tanto los eventos situacionales, los recursos y la evaluación cognitiva representan los antecedentes del Estrés. Las expresiones de éste, incluye variables observables como el Afrontamiento y respuestas al Estrés; finalmente los costos corresponden a: la fase de las consecuencias que se traducen en costos organizacionales e individuales.

Para los autores cualquier situación puede ser estresante para un individuo y puede no representar nada para otro. La posibilidad de que un evento resulte estresante para un individuo está en función de las características personales que éste posee, así como de los recursos ambientales con los que cuente y de la presencia de determinadas situaciones intra o extra organizacionales que sean percibidas como estresantes a través del proceso de evaluación cognitiva.

Figura 2

Modelo para la Evaluación Integral del Estrés Laboral



Nota. Tomado de Canino, Groeger y Micale (2001).

Basado en estos dos modelos, Armas y González (2002), diseñaron un modelo llamado Fuentes del Estrés Laboral y lo clasificaron de acuerdo a las siguientes dimensiones:

- **Personal:** Hacer referencia a las relaciones e interacciones de la vida familiar diaria, cambios en el estado de salud, problemas de pareja por aspectos del intercambio afectivo, falta de dinero y tiempo, así como la percepción de la, apariencia física, pueden ser considerados fuentes de Estrés.
- **Laboral:** Se refiere a la percepción del Estrés Laboral como un fenómeno que refleja la experiencia mediada entre las condiciones objetivas y subjetivas. Algunas de estas se refieren al trabajador individual, mientras otras están ligadas, a las condiciones y medio ambiente de trabajo: los factores físicos y ambientales, el diseño del puesto, la falta de control sobre el contenido y proceso de trabajo, la inadecuada o poca comunicación con el supervisor o jefe, así como la falta de seguridad en el empleo. El Estrés Laboral se desarrolla básicamente por la interacción de la persona con los demás factores de Estrés, agrupados aquí en tres niveles:
- **Organizacional:** implica una serie de situaciones que reflejan el contexto organizacional como un sistema que regula las interacciones y

comportamientos de los empleados (planificación, recursos e implementos de trabajo, tipos normas, exigencias del cargo, oportunidades de ascenso, reconocimiento e incentivos laborales)

- Grupal: se considera uno de los elementos más importantes del entorno laboral por el tipo de relaciones interpersonales y por ser un factor central de la salud personal y organizacional; puede ser fuente de satisfacción, bienestar o por el contrario de Estrés y tensión (cohesión grupal, apoyo del grupo, conflictos grupales). Las relaciones grupales adecuadas contribuyen a lograr un entorno laboral saludable.
- Individual: para cada persona diversas fuentes de Estrés como: conflicto y ambigüedad de rol laboral, sobrecarga de trabajo, toma de decisiones, desarrollo profesional, la comunicación con el jefe, la identificación con la Institución y cambios tecnológicos a los que hay que adaptarse, provocan reacciones diferentes.

Considerando el nivel de estructuración del modelo de Armas y González (2002), se incluye esta teoría para el presente estudio a efectos de la recopilación de la información referida a los niveles de estrés.

Investigaciones del estrés laboral

Chan, Lai, Ko y Boey (2000) investigaron la influencia de la profesionalización y la burocratización sobre la calidad de vida laboral; compararon las experiencias de Estrés, satisfacción laboral y salud mental en 2.589 profesionales de Singapore. Los resultados demostraron que la presión y los conflictos laborales son percibidos como el aspecto más estresante del trabajo. Para Roe y Zijlstra (2000) la presión laboral es concebida como un estado subjetivo de tensión que está asociada a una general y anticipada ejecución de las tareas laborales en una muestra de 1.129 trabajadores holandeses, a través de escalas para medir las demandas de trabajo, y la presión laboral.

Los resultados muestran que: a) altos niveles de presión laboral pueden originarse en diferentes patrones laborales; b) altos niveles de carga de trabajo no están necesariamente relacionados con la presión laboral, y c) una alta presión laboral no produce necesariamente Estrés. En este sentido, Mohan y Chauhan (1999), realizaron un estudio comparativo del clima organizacional y estrés laboral,

en una muestra de 174 empleados del sector público y privado en la India. Los resultados muestran que los sujetos del sector público obtuvieron los más altos puntajes en relación a la ambigüedad, conflicto de rol y el más alto nivel de estrés, mientras que el sector privado parece tener un mejor clima organizacional con menos situaciones de conflicto.

Vermeulen y Mustard (2000) estudiaron la relación entre Estrés Laboral, Apoyo Social y Angustia Psicológica en una muestra de 7.484 empleados canadienses. Los resultados arrojaron que una alta tensión laboral se relaciona significativamente con un alto nivel de angustia psicológica, además un bajo apoyo social y una alta tensión laboral se encontraron asociadas con el incremento de la angustia. Este estudio sugiere que el trabajo puede ser el determinante más significativo del bienestar psicológico en trabajadores masculinos comparados con trabajadores femeninos.

Distrés

El distrés siempre se produce en respuesta a una amenaza, ya sea interna o externa. Según Selye (2011: 97), distrés se puede definir como 'estrés desagradable'. Es la tensión la que provoca un esfuerzo excesivo sobre la tensión. Siempre se acompaña de alteraciones fisiológicas, las catecolaminas provocan una aceleración de las funciones, estas actúan lejos del punto de equilibrio, hiperactividad, acortamiento muscular, somatización. En resumen, el envejecimiento prematuro es un efecto secundario del estrés negativo.

Los niveles de distrés dependen tanto de la intensidad de la amenaza como del desajuste entre la amenaza y su capacidad de respuesta, es decir, los recursos disponibles para hacer frente a la amenaza percibida. Cuando el desajuste entre los recursos y las amenazas es grande, la respuesta al estrés se vuelve desequilibrada e inapropiada, lo que empeora aún más la situación. Por lo tanto, se puede ver que el estrés negativo actúa como un factor que distorsiona la reactividad, impide la resolución de problemas y ayuda a magnificar los problemas.

Los conflictos de distrés no solo afectan los procesos psicológicos, sino que los desequilibrios repetidos afectan la salud individual y causan condiciones médicas de diversos grados de gravedad. Cientos de estímulos internos o externos de naturaleza física, química y social pueden ser factores estresantes, como el

trabajo, la familia, la enfermedad, el clima, el alcohol, el tabaco y la frustración. El estrés positivo excesivo también puede conducir al sufrimiento. Por ejemplo, si un equipo tiene suerte y gana un juego de azar, en ambos casos el infarto resulta de una alegría excesiva.

Descubrimos que rara vez tenemos la oportunidad de elegir impresiones que influyen en las personas, pero es posible aprender a reaccionar de manera equilibrada. El objetivo principal de este estudio es identificar las causas del estrés laboral en los docentes con función de directivos. El distrés no siempre es sinónimo de fatiga mental. Por ejemplo, viene en forma de carga negativa por hacer algo que no te gusta en el trabajo, pero se puede asociar a otras situaciones, es una reacción importante y normal después. Si se presenta fatiga o agotamiento, con o sin somnolencia, o con o sin letargo, y no se conoce justificación para ello, debe considerarse síntoma que requiere investigación médica. El comienzo normal del día y, en particular, el agotamiento del docente en función de directivo antes de lo habitual, puede indicar una condición médica subyacente. Despertarse cansado por la mañana puede ser un síntoma de depresión. Sin embargo, estos términos no siempre son definitivos. Tenga en cuenta que la fatiga generalmente ocurre en una variedad de situaciones.

Gerente Institucional

Los directivos son personas multi-dimensionales (existentes, razonables, conciencia de la cristalización, creando su propia historia, revelando su potencial: razonable, emocional y moral, implícito, acciones colectivas y colectivas para este propósito; este potencial se percibe a partir de dos picos:

1. Es la oración, que se entiende como un nivel alcanzado por una razón para la reflexión: crítica, reconocer qué está relacionado con qué, por qué y qué se ha hecho, si es útil por su útil; Esto significa la percepción del significado y la trascendencia de los pensamientos y las acciones; Esto debe identificarse como parte del grupo, el instituto, la comunidad, la sociedad, el mundo y, por lo tanto, su participación en la construcción real actual; Esto debería ser reconocido indirectamente, pero no es seguro sobre su potencial humano, desarrollándose en la dimensión de una entidad social autónoma, siempre no completa, reflejada en las expectativas. Quiere hacer el deseo de crear más.

2. La libertad: implica la acción de acuerdo con la ley misma, que es la razón, combinada con las emociones que determinan las características naturales de una persona, siempre en este proceso de interactuar con otros con otros. Por lo tanto, es un social objeto y un objeto de objeto social, y un objeto social es un objeto, la libertad de pensar y esta acción debe esperar por la comunidad. Así, el director de la escuela primaria es un sujeto sociohistórico, de importancia en un tiempo y espacio determinados, capaz de promover la identidad colectiva de la escuela bajo su autoridad.

Indudablemente, estas son las personas que designadas o titulares de derechos de patente, responsables de la organización, funcionamiento y dirección de la escuela en general o en un área determinada, deben ser responsables del debido cumplimiento de sus funciones. La labor de los administradores es uno de los aspectos clave de la gran misión del sistema educativo: brindar al pueblo venezolano una educación de calidad.

Perfil del Personal Directivo

Debido a la importancia de las funciones directivas, los registros de gestión se determinan en las siguientes condiciones:

- a) Directivos profesionales con la experiencia competente en los siguientes campos: a) Moralidad social: incluidas las actividades que muestran el nivel de intelecto, conciencia y evolución en la libertad de responsabilidad, siempre involucrados en los intereses comunes, contrariamente a actividades dependientes e innegables, y, b) pedagogía: la implicación del aprendizaje de la vida se centra en los procesos de modelado, la frecuencia se invierte en diferentes campos: social, política y cultura. Todo esto es mostrado para el desarrollo de la capacidad provista para un general apropiado e interdependiente.
- b) Competencia ética: le permite actuar racionalmente en el contexto de las relaciones interpersonales; Al mismo tiempo, requiere una comprensión del contexto sociocultural, lo que implica el compromiso social como tarea definitoria. Competencia comunicativa: la capacidad de interactuar y comunicarse en contexto, mantener relaciones de diálogo, desarrollar la capacidad de interpretar y comprender el mundo, natural y social; y descubrió

que les afecta la participación colectiva en la toma de decisiones, es decir, vivir en una democracia participativa, en la que los actores reconocen el contexto y perfilan sus acciones.

- c) Competencia pedagógica: Permite mantener en el aula una cultura de lectura e interpretación, discusión y reflexión, la capacidad de anticipar y adaptar lo necesario para actuar con responsabilidad, con prontitud y voluntad de comprensión. Interoperabilidad: la capacidad de comunicarse y entenderse, de vivir con tolerancia, de convivir y de cooperar, de respetar lo separado y lo diferente, ver los errores para corregirlos y asegurarse de que no haya problemas.

Docentes Función de Directivos

La misión del director velar por el éxito de los proyectos que se lleven a cabo dentro del centro educativo, tanto a nivel interno como externo. Ahora bien, para hacer esto, hay muchas responsabilidades y deberes (organizativos, administrativos, financieros) Quienes realizan actividades de dirección, planificación, coordinación, administración, dirección y programación en una institución educativa se denominan superintendentes y son responsables del funcionamiento de la organización escolar.

Los títulos de los maestros que ocupen el cargo de director serán: directores de rural, inicial y primaria; dirigente de institución educativa en educación preescolar y básica completa y/o educación media; y coordinador. Los directores son responsables de la gestión técnica, pedagógica y administrativa del trabajo de la institución educativa. Es una función especializada que, sobre la base de especial preparación y experiencia, se ocupa de los asuntos relacionados con la planificación, dirección, programación, operación y supervisión de la educación en las instituciones educativas, las relaciones con el medio ambiente y con los padres, madres de familia, y conlleva la responsabilidad directa del profesorado, director responsable, administración, servicio y estudiantes.

Función Gerencial

Tienen la capacidad de emprender y desarrollar diversos proyectos educativos. Crear las condiciones adecuadas para el desarrollo de los estudiantes

en las instituciones educativas. Tener el conocimiento para desarrollar un sistema que pueda evaluar tanto a docentes como a estudiantes para conocer la calidad de la enseñanza. Fomentar una cultura de colaboración y promover un modelo de toma de decisiones consultivo y participativo. Está interesado en mejorar continuamente la comunicación para crear un ambiente institucional propicio para el aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, los gerentes institucionales deben poseer excelentes habilidades interpersonales y de comunicación (verbal y escrita) frente a diferentes tipos de reuniones. Alta capacidad de planificación estratégica. Habilidad para gestionar eficientemente proyectos complejos. Sin embargo, además de mantener la interacción con los estudiantes, los docentes, las familias y la comunidad en general, se espera que los gerentes institucionales desempeñen funciones administrativas, pero lo más importante, el liderazgo, el currículo y la educación en valores.

Rol del Equipo Directivo

El rol del equipo directivo es generar las condiciones para que la enseñanza y el aprendizaje tengan lugar. Es trabajar en pos de construir una buena escuela: una escuela de calidad, inclusiva y que mejore constantemente. Para lograr una buena gestión, se sugiere que el equipo directivo:

- Monitoree y evalúe las acciones de la escuela, identificando puntos a mejorar.
- Genere, coordine y oriente a los equipos de trabajo.
- Inspire y asesore a los docentes, para favorecer su potencial.
- Establezca y sostenga redes con el entorno.
- Administre los recursos y cree las condiciones para que la enseñanza tenga lugar.
- Cuide la trayectoria escolar de cada uno de los alumnos y monitoree su aprendizaje.
- Evalúe e institucionalice las mejoras.

Emociones Reglamentarias

Parra (2012), señala que estas se “contemplan la incorporación del basamento jurídico que sustenta el fenómeno de estudio”. La misma debe estar organizada en orden de importancia comenzando siempre por la Constitución de

cada nación, la presente iniciara con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, seguidamente Leyes Orgánicas, Ordenanzas Municipales, Códigos y Decretos. En la investigación en curso son fundamentales los siguientes basamentos legales:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV (1999).

Con relación a la CRBV (1999), se asumen varios artículos, cuya importancia se traduce en generar espacios de paz, desde el respeto al individuo, donde destacan derechos humanos, entre ellos los que se desenvuelven en el ámbito educativo. Al respecto se presentan ideas, por ejemplo, los artículos 19, 20 y 22: donde se establecen los derechos humanos, como condición de obligatorio cumplimiento por parte de los poderes públicos, de allí la significación en el campo educativo al ser el mismo coadyuvante a paz y armonía escolar. En su artículo 46 contempla derechos sociales de las familias, estableciendo la integridad física, psíquica y moral de todos los actores involucrados en el universo escolar.

De los artículos 78 - 79 los planteamientos se deduce, la importancia de la escuela, la familia y dentro de ellas el orientador como guía y conductor de caminos de armonía organizacional que propician experiencias que permitan a los niños y niñas, crecer, formarse, socializar, cumpliendo con su principal función la mediación para enfrentar situaciones de conflicto, y poner en práctica los valores de convivencia que le permitirá progresivamente vivir sus etapas sana y pacíficamente hasta llegar a la etapa adulta, con conciencia de los valores de paz que lo definen.

Por otra parte, los artículos 83 - 84, refiere que la salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios, como también garantizara el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad Mientras que en artículo 87, se establece la importancia de afianzar la personalidad del individuo, como participante activo en la sociedad ejerciendo derechos, pero también deberes, por lo que el Gobierno velará por su cumplimiento, y a la vez por su bienestar, en función a la construcción de la paz en las organizaciones escolares.

Artículos 102-103-104 Se reconoce la educación como un derecho humano fundamental el cuál debe ser garantizado, promovido y protegido por el Estado para elevar la calidad de vida de todos los venezolanos en conformidad con las normas internacionales de los pactos y tratados suscritos y ratificados por el país. Estos artículos consideran la educación el único camino que nos guiara a la construcción de paz, es por ellos que la orientación educativa debe ser asumidas como espacios para construir la paz.

Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación LOE (2009).

En relación al LOE (2009), se abordaron los artículos 1, 3, 37, al estar estos identificados con desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación, que asume el Estado. De manera que resulta una línea legal para la construcción de la paz educativa. En tal sentido la idea central que se desprende de los mismos es: la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión. En la orientación educativa desde sus prácticas profesionales, nace la paz y promueve los valores pro sociales al igual que en los artículos considerados.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente REPD (2000)

En relación a la REPD (2000) se resaltan los siguientes artículos 6 y 7 en relación a los deberes y conductas que debe ejercer el docente en la sociedad, siendo estos un modelaje que invite a la paz. Es la orientación educativa la responsable de los buenos pensamientos, y comportamientos de todos los actores del universo escolar. De manera que modelar la paz ha de ser un deber que garantice las relaciones interpersonales adecuadas al ámbito educativo en tal sentido que las autoridades escolares deben garantizar las condiciones ambientales para el desempeño de las funciones de cada uno de los involucrados de este proceso. Como se contempla en el artículo 11 de la misma ley, refiriendo al derecho de las personas en vivir en armonía, paz y libertad, así como se hace necesario que se provea de ambientes adecuados para la convivencia y la construcción de la cultura de paz que debe reinar en todos los centros educativos.

Cabe destacar que el artículo 28 referente a los cargos de directivos en los Numerales 5º, 6º y 9º; el cargo de Docente Directivo de Educación Preescolar y Básica de 1º a 6º grados, debe ser ejercido a Tiempo Integral, mientras que los

docentes Directivo de Educación Básica de 7º a 9º grados y Educación Media Diversificada y Profesional en horario diurno debe ser ejercido a Tiempo Completo, y en horario nocturno a Tiempo Integral, de esta misma manera todo profesional de la docencia que ejerza un cargo de Docente Coordinador, Subdirector o Director, deberá dedicar obligatoriamente un mínimo de tres (3) horas semanales a la docencia de aula.

Por otra parte, el artículo 32 establece que el personal docente tendrá derecho a las promociones y ascensos, siempre que reúnan los requisitos mínimos establecidos en las especificaciones de las jerarquías y categorías contenidas en la Tabla de Posiciones de la Carrera Docente, por consiguiente, para la jerarquía de Docente director (a) el mismo debe estar ubicado en la Categoría IV, con estudios de postgrado.

Ley Orgánica del Trabajo, el Trabajador y la Trabajadora LOTTT (2012).

La LOTTT en su artículo 1 tiene como objeto proteger la educación y el trabajo como fin de la construcción de un ambiente de justicia, equidad, es decir, cultura de paz. Para eso en el artículo 23 explica como las organizaciones tienen la potestad legal para abordar algunos conflictos dándole celeridad, brevedad y eficacia a través de mediación y negociación como camino a la paz. Siendo, el orientador educativo, el encargado de manejar algunos aprietos propios de la dinámica diaria de las organizaciones educativas. Utilizando la balanza de la justicia y acuerdos de convivencias para la construcción de la paz escolar.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT (2005).

En relación a la LOPCYMAT (2005) se encontró en su artículo 1, corresponde a la construcción de un ambiente donde impere la cultura de paz tal y como se indica “garantizar, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado”. En tal sentido que concierne al artículo 10 evaluar las políticas adecuadas para la construcción del ambiente de paz que se desea en las organizaciones educativas. Es el departamento de orientación educativa los llamados a articular con los entes encargados de hacer cumplir dicha ley, para así formar a todo el universo escolar en relación a la esencia de esta ley.

Es por ello, que en el artículo 40 se establece asesorar y vigilar la salud física, mental promoviendo el bienestar social siendo esta función inherente del orientador educativo, prevenir y psico - educar a todos los actores del ambiente escolar. En perspectiva tenemos el artículo 54, en virtud de los deberes que responsablemente deben ejercer los actores involucrados en el ambiente educativo, pudiendo ser el orientador educativo a través de un modelaje de paz hacer cumplir dicha normativa para garantizar así un ambiente de hospitalidad, equidad, trato afable, asertivo, y respetuoso, tal y como se indica en el artículo 59.

EVIDENCIA III

ENTRAMADO METODOLÓGICO

Ruta de las Emociones

"Una buena forma de superar el estrés es ayudando a otros a superar el suyo."

Dada J. P. Vaswani

La dimensión metodológica permite afianzar en forma operativa el proceso investigativo, con la finalidad de contrastar los planteamientos teóricos, con los hechos reconstruidos de la realidad emergente. Se hace referencia al enfoque, métodos y estrategias, escenario de investigación e informantes clave, técnicas de recolección de datos, procedimientos de investigación y método de construcción teórica.

Enfoque Epistemológico

La metódica de una investigación debe estar fundamentada bajo preceptos filosóficos y conceptuales que constituyen la visión paradigmática del investigador; visión que orienta la investigación, establece la coherencia entre lo epistemológico y lo metodológico, a la vez que permite legitimar los resultados del estudio. La presente investigación intenta, en el marco de las ciencias de la salud, comprender la realidad sin la división establecida por la modernidad, tratando de interpretarla desde el mundo de la vida, en tanto que realidad y no como simple hecho.

Esa forma de percepción del sujeto se apoya, para Martínez (2006), en la filosofía de la nueva ciencia que rechaza:

El modelo especular, que considera al sujeto conocedor como un espejo y esencialmente pasivo, al estilo de la cámara fotográfica. Acepta, en cambio, el modelo dialéctico, respaldado por toda la orientación postpositivista actual, que considera el conocimiento como el resultado de una dialéctica (de un diálogo) entre el sujeto (sus intereses, valores, creencias) y el objeto o fenómeno de estudio. (p.18)

Esto indica que, al abordar el síndrome del burnout en términos de su complejidad, debe paradigmáticamente verse configurada en una dinámica dialógica sobre la cual se construirán las nuevas orientaciones ontológicas y epistemológicas

de este sistema Ugas (2006). En razón de ello, en este trabajo se vinculan los elementos intersubjetivos que giran en torno al docente con función directiva, relacionando la praxis gerencial y el discurso de evidencias fenomenológicas que permitan llegar a un constructo teórico.

Si se parte del hecho de que, en la ciencia, tanto los sujetos observadores como los objetos de estudios están constituidos socialmente, la interpretación que se aspire debe llevarse a cabo dentro de un contexto de interacción gerencial. Es así como procurar un acercamiento a la realidad en el contexto axiológico, obliga a considerar que frente a los sistemas organizacionales lineales como lo es la gerencia, se impone un modelo humanizado de comunicación. Habermas, (2002) que permita que los individuos puedan desarrollar compromiso y dar validez a sus acciones.

Con la racionalidad o forma de usar el lenguaje, la esencia de su acción refleja una comprensión comunicativa entre los actores en interacción. Los sujetos para Habermas (Ob.Cit.), construyen su relación con el mundo desde la interacción con los objetos (mundo objetivo), con otros actores (mundo de las relaciones sociales) y con su propia conciencia (mundo subjetivo). A partir de esto, se da énfasis en la acción y racionalidad comunicativa de los docentes en función de directivos desde su praxis gerencial.

Así, al procurar indagar la realidad social del quehacer de las funciones directivas desde la racionalidad comunicativa, se transitará la episteme del investigador en el marco del enfoque cualitativo, por ser el que más se adapta tanto a las características como a las intenciones descritas en este estudio, porque se trata de identificar la naturaleza de la realidad, que da razón de su comportamiento y manifestaciones, donde lo objetivo y lo subjetivo se concretan en una intersubjetividad que permite comprender la función directiva en el ámbito gerencial. Asumo en este estudio un discurso cualitativo, caracterizado por presentar una lógica dialéctica, que, según Martínez (2006), implica no seguir una lógica deductiva, lineal ni unidireccional, sino un proceso relacional bidireccional: del todo a las partes y viceversa.

La investigación reflexionada desde una perspectiva epistemológica de carácter fenomenológico-hermenéutico me ayudara a dar cuenta de una realidad para generar un constructo teórico de la Cosmovisión del Síndrome de Burnout en el

docente con función directiva, a través de la comprensión e interpretación desde quien realiza el trabajo de investigación. Esta orientación epistémica está basada en tres aspectos esenciales: a) la realidad social de la función directiva se construye socialmente en un contexto de continuos cambios; y b) como investigador, estoy implicado en este estudio por mi condición de estar ejerciendo la función directiva como profesión, por tanto, esta realidad no es ajena a mí.

Desde lo fenomenológico, se impone un enfoque introspectivo-vivencial (llamado dialéctico-crítico, interpretativo), producto del reconocimiento de estar, como sujeto observador, implicado en las prácticas de la función directiva. De acuerdo a Padrón (2000), es introspectivo por cuanto el producto del conocimiento surge de:

Las interpretaciones de los simbolismos socioculturales a través de los cuales los actores de un determinado grupo social abordan la realidad (humana y social, fundamentalmente). Más que interpretación de una realidad externa, el conocimiento es interpretación de una realidad tal como ella aparece en el interior de los espacios de conciencia subjetiva (p.33).

Por otro lado, para la producción y legitimación del conocimiento el sujeto investigador se identifica plenamente con su objeto de estudio, “tal que el objeto pasa a ser una experiencia vivida, sentida y compartida por el investigador Padrón, (Ob.Cit.:33). Es decir, el investigador produce conocimiento en la medida en que sea capaz de captar la esencia real del objeto que conoce; de manera que lo interpretativo y vivencial le otorgue carácter fenomenológico a la investigación. De aquí que, en este estudio, el investigador como protagonista de los hechos abordados intenta comprender una realidad desde la misma perspectiva de los individuos que como él la vivencian.

Sin embargo, esta situación en la que me encuentro ante mi objeto de estudio me debe llevar a una reducción fenomenológica Husserl, (1993) para poder comprender la realidad sin la intervención de mis prejuicios, esto por cuanto en mis esquemas de conocimiento existe una representación de mi objeto. Esta reducción permitió un distanciamiento intencional de todo juicio relacionado directa o indirectamente con respecto a los acontecimientos sobre la función directiva en el ámbito laboral educativo.

La comprensión del objeto de estudio se logra a través de la hermenéutica, método que implica la interpretación de la realidad, que aquí es la acción de la

función directiva y los significados de los directores sobre sus vivencias tal como son experimentadas. Los procedimientos de interpretación, Gadamer (1998), los considera como una perspectiva circular en constantes interrogantes, reflexiones, interpretaciones para comprender las relaciones que guardan las costumbres y las evaluaciones del mundo de la vida subyacentes en la gerencia educativa venezolana. Del enfoque epistemológico descrito, son la comprensión y el significado de las interpretaciones las nociones que están presentes.

En esa comprensión e interpretación de la realidad se acepta la racionalidad comunicativa (fenomenológica-hermenéutica) como necesaria para producir verdaderas transformaciones en el ámbito de la función directiva, y conducir así a un proceso de reflexión. Esto viene a estructurar el elemento filosófico que da luces al entendimiento de la praxis gerencial, Gómez, (2008). De manera que, el acto de comprensión se convierte en un modo de emancipación del sujeto en su interacción con la realidad subjetiva.

Tipo de Investigación

La investigación de campo tal como la define Siena (citado en Ramírez, 2004), como: “aquel tipo de investigación a través de la cual se estudian los fenómenos sociales en su ambiente natural” (p.76). A este tipo de investigación también se le llama investigación sobre el terreno y tal como lo señala Kerlinger (citado en Ramírez, 2004), sostiene que: “los estudios de campo, permiten indagar in situ los efectos de la interrelación entre diferentes tipos de variables Sociológicas, psicológicas, educacionales, antropológicas.” (p.77). Es menester acotar que los datos recabados son datos primarios, los cuales son esenciales para el logro de los objetivos planteados al inicio de esta investigación.

De acuerdo con la temporalidad, la investigación es transversal o transaccional ya que los datos fueron recolectados en un único momento; al respecto Sierra (citado en Hurtado y Toro, 1998) refiere que este tipo de diseño se limita “a una sola observación (...) en un solo momento del tiempo” (p.87) y finalmente para llevar al campo esta investigación se hizo una revisión de la documentación existente sobre el tema que se ha tratado; Ramírez (2004) comenta al respecto, que tal revisión:

Permite conocer el estado del arte sobre el área de nuestro interés (cuantos, y cuales estudios se han realizado, enfoques teóricos y metodológicos,

resultados), además de darnos los elementos teóricos que nos ayudaran a comprender mejor el problema de investigación planteado. (p.20).

Método

La presente investigación se ubicó dentro del método hermenéutico o interpretativo ya que es un proceso que se interesa por el entendimiento de las significaciones que el hombre hace de la realidad, a propósito, Márquez (2000:5), señala que “los contextos socioeducativos se han convertido en sitio de intensa interacción social, donde los actores constituyen activamente versiones múltiples de esa realidad, a través de intercambios intersubjetivos”. El diseño metodológico de la investigación es emergente y hermenéutico. Es emergente, tal como lo relata Erberndson y otros, citado por Valles (1999:76):

El diseño de estudio interpretativo por lo general no se establece completamente antes de que empiece el estudio, sino que emerge al tiempo que se recogen los datos, se lleva a cabo el análisis preliminar, y para describirse de modos más completo el contexto.

Es oportuno acotar aquí que el paradigma interpretativo, enfrenta al individuo constantemente al hecho de tener una postura crítica ante el hallazgo de las investigaciones, ya que la realidad no es absoluta y depende de la óptica con que la mire el investigador, además forma parte del hecho que se investiga. La tipología de la investigación seleccionada se fundamenta en el enfoque interpretativo, por cuanto siguiendo a Gadamer (1975), citado por Sandín (2003), es el medio de las ciencias sociales que permite la comprensión e interpretación de los eventos de la realidad existencial/ ser-estar en el mundo, desde una perspectiva cultural e histórica. Las acciones de las personas, se hacen inteligible en la medida en que se accede al marco simbólico, en el que los seres interpretan sus pensamientos y acciones.

Técnicas e instrumentos de recolección de información

La recolección de información comporta el uso de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el investigador para obtenerla. Como sujeto del estudio abordó aspectos de la realidad con el propósito de describir e interpretar el fenómeno estudiado. Según Martínez (2006), tanto los instrumentos, como los procedimientos y las estrategias a emplear lo dictan los métodos escogidos. La cuestión clave es que lo cualitativo implica querer acercarme al mundo de la vida de

estos actores haciendo uso del lenguaje como recurso. Esperaba develar los marcos interpretativos desde los cuales los sujetos confieren sentido a sus prácticas (como directores), reconstruir las racionalidades desde las que se adoptaron prácticas gerenciales para luego formular aproximaciones teóricas emergentes. En razón de esto, el autor empleó como técnicas la entrevista semiestructurada y la observación directa participativa.

Dado que la naturaleza de mis objetivos requirió una inmersión cualitativa en el contexto de los directores, pretendo moverme en el nivel de la “comprensión interpretativa” en el sentido de Weber (2002), al buscar identificar los “sentidos mentados” de la acción. La estrategia metodológica se apoyó en el análisis de los discursos que emergen de la entrevista semiestructurada porque, cuando interesa que los individuos hablen de lo que hacen y de lo que piensan sobre sus acciones, este tipo de entrevista resulta apropiada.

El término semiestructurada se refiere a que, tal como afirma Alonso, en Delgado y Gutiérrez (1994), para una investigación social, al no querer desentrañar todos los temas de la vida de un individuo, se es más directo por la finalidad de ir orientando y focalizando la conversación hacia las temáticas que se aproximan al objeto de estudio. Sobre el particular, se realizó la entrevista a obtener información de los participantes, su percepción sobre el síndrome del burnout en la función directiva en el ámbito educativo y los aspectos críticos que la definen actualmente. Cabe señalar que, esta se realizara bajo un esquema de diálogo cordial para lograr que los sujetos se expresaran espontáneamente.

El instrumento correspondiente es una guía con las preguntas que se realizara durante la entrevista, las cuales giran en torno a las interrogantes de la investigación. La observación participante se constituye en la otra técnica a emplear que sirve para completar la indagación. Se lleva a cabo con el acercamiento a documentos (trabajos de investigación, reflexiones teóricas) que contienen información relevante y planteamientos sobre aspectos críticos y controversiales de la supervisión educacional.

Validez y Fiabilidad

Martínez (1998) establece que la validez implica asumir una perspectiva mental desde la cual se observa, evalúa e interpreta la realidad. Según el mismo

autor, la validez en la investigación cualitativa, considerando su orientación hermenéutica, naturalista, fenomenológica y etnográfica propiamente dicha, se debe orientar hacia una concordancia interpretativa de la realidad, considerando la posición que asumen al respecto los diferentes observadores y evaluadores. La validez, es entonces uno de los aspectos de mayor importancia. Por lo tanto, en este producto doctoral se tuvo mucho cuidado en la selección de las técnicas y la manera de recoger la información, lo que permitió observar, interpretar y comprender la realidad que se vive, analizando los escritos, grabaciones y fenómenos observados.

La fiabilidad se orienta hacia la concordancia interpretativa, en un alto nivel, para una misma realidad, entre diferentes observadores y evaluadores. A los efectos de este estudio y para lograr una alta confiabilidad se buscó la obtención de una máxima precisión de la información que brindaron de los informantes clave, permite registrar la información de manera textual y objetiva de acuerdo con las notas de campo y las herramientas utilizadas.

Técnica de análisis de la información

La esencia de la investigación hermenéutica implica un análisis e interpretación de la información recabada de la realidad para desarrollar teorías (Martínez, 2006). El hermeneuta hace uso de los resultados de investigaciones y teorías análogas de otros investigadores que, al compararlos y contrastarlos con sus hallazgos, le pueden ayudar en la interpretación y comprensión de los suyos. De esta manera, en esta investigación, se realizó un análisis en forma sistemática, haciendo uso de inferencias y tomando en cuenta los aportes de los informantes clave, los objetivos de la investigación y los hallazgos de otros estudios.

La entrevista a profundidad es una técnica que radica en la forma de como los entrevistados conciben su mundo y como narran esas concepciones. Dicho esto, se realizó la formalización del proceso de investigación, donde se les advirtió a los entrevistados la necesidad de usar de su tiempo de manera prolongada y con ellos el apoyo de una grabadora para registrar los hechos narrados de manera total. La grabadora de audio y video es un instrumento muy valorado en el proceso de investigación, así como el cuaderno de notas la cual sirve de apoyo para registrar alguna acción o movimiento que sea realizado por el entrevistado. Una vez recogida

la información, se procederá a transcribir todo el discurso oral, con esto, nos servirá para iniciar el análisis de esa información con miras a iniciar el proceso de categorización.

Se asumirá una metodología interpretativa hermenéutica para analizar las categorías emergentes que conforman los conceptos surgidos de los informantes clave que serán leídos y revisados exhaustivamente hasta lograr la saturación teórica entendida como el momento en que vuelven a repetirse las categorías encontradas. Es a partir de este momento cuando, gracias a la comparación y contrastación con los protocolos de análisis de otros estudios y la propia reflexión del investigador, emergió una teoría sustantiva que constituyó la materia prima para la construcción del modelo teórico.

En referencia a lo antes mencionado, se tomó en cuenta las fases de categorización, contrastación, estructuración y teorización, propuestas por Martínez (2006). Estos procesos, considerados por este autor como críticos y evaluativos, permitieron que emergiera la posible estructura teórica que se encuentra implícita en la información de las entrevistas y de las observaciones del investigador. Al concentrar la mirada en la información fueron apareciendo las expresiones y propiedades que mejor la describen y, en esa medida, también la estructura teórica que los integra en un todo coherente.

La categorización en el enfoque cualitativo hace referencia a que las tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que vive un individuo o grupo se van internalizando al grado de genera regularidades que pueden explicar la conducta. En este paso se clasifica, conceptualiza o codifica mediante un término o expresión (categoría descriptiva) el contenido o idea central de cada unidad temática (párrafo, evento, hecho, dato). Para Martínez (Ob. Cit.) esta idea o concepto, “se llama categoría y constituye el auténtico dato cualitativo. Conviene aclarar, que no es algo “dado” desde afuera, sino, “algo interpretado” por el investigador, ya que él, es el quien interpreta “lo que ocurre” al ubicar mentalmente la información en diferentes y posibles escenarios” (p.251). Estas unidades tuvieron correspondencia con los aspectos claves de la supervisión educativa venezolana y fueron descritos mediante la abstracción de significados.

Con respecto a la estructuración, en toda observación de “algo”, para el autor, preexisten unos factores estructurantes del pensamiento, una realidad mental

constituyente, que le dan un sentido. Al conformarse las categorías, como paso previo, poco a poco fueron prevaleciendo también unas estructuras que las integran. Para la estructuración se siguió el proceso de integración de categorías menores o más específicas en categorías más generales y comprehensivas. Esta actividad pudo generar una “gran categoría, más amplia, y más compleja Martínez, (Ob.Cit.). De modo que, se conformó un esquema con información extraída de cada entrevista para entrelazar en un todo las categorías subyacentes del proceso de categorización anterior.

Una forma de tratar esta información fue a través de la triangulación de carácter hermenéutico entendida como “la acción de reunión y cruce dialéctico de toda la información pertinente al objeto de estudio surgida en una investigación por medio de los instrumentos correspondientes, y que en esencia constituye el corpus de resultados de la investigación” (Cisterna, 2005:68). Este procedimiento permite realizar la contrastación entre diferentes informaciones y valorarlas intersubjetivamente para reducir posibles sesgos, lo que confiere a la investigación fiabilidad y validez interna. Sobre estos criterios se expone, a través de una matriz, la información obtenida a partir de las categorías con los postulados teóricos referenciales y mis observaciones como investigador, es decir, se triangulará información procedente de diferentes técnicas (entrevista, observación de fuentes documentales y observación del investigador), para luego finalmente ofrecer una síntesis integrativa que contenga las consideraciones de todas las perspectivas expuestas (entrevistados, teoría y observaciones).

En la contrastación, se relacionaron y contrastaron los resultados con aquellos estudios expuestos por otros investigadores en el marco teórico referencial, para entender y explicar, desde perspectivas diferentes, a través de un proceso de integración, lo que verdaderamente significan mis hallazgos. Esta etapa pudiera llevar hacia la reformulación, reestructuración, ampliación o corrección de construcciones teóricas previas, tal como lo manifiesta Martínez (Ob.Cit.), esto para lograr con ello proveer algunas líneas directrices para interpretar los nuevos datos.

Por último, en la teorización, después del trabajo de contrastación, se trató de integrar en un todo coherente y lógico los resultados de la investigación. Consiste en exponer conjeturas relativas a las conexiones que se pueden establecer entre los fenómenos estudiados y las uniformidades y regularidades que subyacen a éstos.

Martínez, (Ob.Cit.). Llegar a este punto significa llevar a cabo una actividad mental en la cual se ordenan las categorías derivadas de los hechos registrados. Como lo refiere Sandín (2003), implica interpretar los datos para que puedan ser conceptualizados como una representación teórica de la realidad.

Es importante acotar que durante el proceso investigativo las fases interactuaron, en ocasiones, de forma multidireccional, en un continuo ir y venir entre los referentes teóricos y la experiencia del autor, lo que generó un proceso dialógico, que desde el plano hermenéutico reflejó la dimensión compleja del sentido de la supervisión ante las realidades que se analizaron. De este acontecimiento, resultó la aproximación teórica necesaria para el diseño de un modelo teórico del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.

Tabla 3

Técnicas de Análisis de la Información

Técnicas de análisis de la información	
Entrevista en Profundidad:	Consiste en la generación de opiniones de acuerdo a guion de entrevista, en un universo con el propósito de aclarar un asunto de interés para el investigador. La entrevista adopta la forma de un dialogo coloquial, enfatiza el contexto verbal y permite motivar al interlocutor elevar su nivel de interés y colaboración.
Revisión Documental:	Remite a compenetrarse con la información recabada con el fin de explicar y describir la realidad y proceder a generar el procesamiento y análisis de la información disponible desde el punto de vista documental. Es la etapa crucial de la búsqueda sistemática y reflexiva de los documentos o referencia trabajados.

Informantes Clave

A continuación, se presenta la descripción física y demográfica de los informantes clave partícipes del proceso investigativo. (Ver Tabla 3)

Tabla 4

Matriz Descripción física y demográfica de los informantes claves

ACTOR	DESCRIPCION FISICA
SOCIAL (01)	Mujer de 55 años de edad, contextura robusta, pesa 105 Kg. Aproximadamente, mide 1,55 mts.; color de piel trigueña, cabello corto, liso de color borgoña, ojos grandes, sonrisa fácil.
	DESCRIPCION DEMOGRAFICA
	Estado civil: Casada. Hijos: 02 Docente Doctora (PhD), tiempo 40 horas, con 28 años de servicio. Doctora (PhD) Ciencias de la Educación.
ACTOR	DESCRIPCION FISICA

SOCIAL (02)	Mujer de 53 años de edad, contextura delgada, pesa 65 Kg. Aproximadamente, mide 1,73 mts.; color de piel blanca, cabello largo, liso de color canoso, ojos grandes, sonrisa fácil.
	DESCRIPCION DEMOGRAFICA Estado civil: Casada. Hijos: 02 Docente Magister, tiempo 40 horas, con 18 años de servicio. Doctora en Ciencias de la Educación.
ACTOR SOCIAL (03)	DESCRIPCION FISICA
	Mujer de 53 años de edad, contextura delgada, pesa 64 Kg. Aproximadamente, mide 1,62 mts.; color de piel blanca, cabello largo, liso de color caoba, ojos pequeños, sonrisa fácil. DESCRIPCION DEMOGRAFICA Estado civil: Casada. Hijos: 03 Doctora en Ciencias de la Educación, tiempo 40 horas, con 15 años de servicio.

En la Tabla sobre los Informantes Clave se develaron los aspectos relevantes de cada uno de ellos y la relación que tienen con el trabajo doctoral realizado.

Fases de la investigación

Este estudio al asumir una perspectiva cualitativa, recorrió el camino investigativo por fases, guiado por el proceso desarrollado en Rodríguez, Gil y García (1999); y que a continuación expongo:

Fase exploratoria

Se llevó a cabo en las siguientes etapas: a) Etapa reflexiva, referida a la construcción de un marco teórico referencial para el abordaje del estudio empírico, la focalización de los temas de la entrevista y la posterior contrastación que enriquece la interpretación y la construcción teórica final; y, b) Etapa de diseño, se tomaron decisiones en función de las interrogantes para planificar las acciones a ejecutar a fin de organizar el conjunto de operaciones que guiaron el proceso de investigación. Ander-Egg, (2000).

Fase de trabajo de campo

La investigación se realizó en un espacio concreto, en este caso, la Unidad Educativa Estatal Humberto Miguel Anzola, ubicado en la parroquia Samán de Guere del Municipio Santiago Mariño de Aragua. Se seguirán dos etapas: a) Etapa de acceso al campo. Acercamiento que se efectuó desde el comienzo de la investigación para obtener los permisos necesarios y para observar los escenarios y tener una aproximación a los mismos; y, b) Etapa de recogida productiva de datos.

En la investigación se contactó a los sujetos de estudio para obtener la información necesaria.

Fase de análisis

Esta fase inició con la recogida de información del abordaje teórico y se vinculó con las propias de la realidad de los actores estudiados. Esto contribuyó a la toma de decisiones que aseguraron la calidad y pertinencia de los hallazgos. La información se dispuso como “un conjunto organizado, presentado “en alguna forma espacial ordenada, abarcable y operativa de cara a resolver las cuestiones de investigación” Rodríguez, Gil y García, (1999:212). Acto seguido, se acoplaron los elementos claves que dieron cabida a que emergiera un todo significativo que guiara el propósito final de la investigación.

Fase informativa

En esta fase, tuvo como finalidad presentar los hallazgos y la teorización.

Matriz Epistémica

En atención a que toda investigación, se rige en sustentos teóricos y metodológicos; que dejan ver el modo general de conocer del investigador; en tal sentido las pautas conceptuales y metodológicas que guiaron el proceso de acercamiento a la realidad del fenómeno: Cosmovisión Teórica del Síndrome de Burnout en el Docente con Función Directiva, como ciencia social, se abordó desde lo ontológico, epistemológico, axiológico, metodológico, deontológico y teleológico, teniendo como finalidad colocar al sujeto y al objeto en un momento histórico que privilegia la participación del bienestar gerencial en el Ámbito Laboral Educativo. (Ver Tabla 5)

Tabla 5

Matriz Epistémica

ONTOLOGÍA DEL PROBLEMA	ENFOQUE EPISTEMOLÓGICO	TELEOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	POSICIÓN AXIOLÓGICA	POSICIÓN METODOLÓGICA
La percepción de la investigación y los autores del fenómeno existente, hacen énfasis en el enfoque holístico; percibiendo las emociones, ideas, sensaciones y situaciones que rodean la cotidianidad en el ámbito laboral. Desde las funciones directivas educativas la realidad como se ha asumido está en plena construcción, no es lineal; sino compleja y construida en un proceso de interacción.	Se basa en el paradigma postpositivista debido a que posee un fundamento debidamente humanista para entender la realidad social de la posición idealista que resalta una concepción evolutiva y negociada del orden social. El conocimiento sobre el Síndrome de Burnout en el docente con función directiva, sentido desde la intersubjetividad, así como la representación de lo vivido, desde la interacción y la acción humana.	La investigación tiene como fin último Generar aproximación teórica referente a las manifestaciones del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva Develar aproximación teórica referente a las manifestaciones del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva., dando a conocer aportes significativos para impulsar un control riguroso que consolide la función en la institución educativa.	Este trabajo de investigación se rige por valores como el respeto, solidaridad, cooperación, tolerancia, comunicación, aceptación de las ideas ajenas, responsabilidad entre otros, referente al Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.	Se usará el método fenomenológico hermenéutico. Debido a que se busca el reconocimiento por parte del investigador indagando la realidad social del quehacer sobre el Síndrome de Burnout en el docente con función directiva, de las ideas, o prejuicios ante el tema a estudiar y se contrastarán e interpretarán para darle explicación al fenómeno; se transitará la episteme del investigador en el marco del enfoque cualitativo.

Nota. Proceso investigativo

EVIDENCIA IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA REALIDAD

"Una buena forma de superar el estrés es ayudando a otros a superar el suyo."

Dada J. P. Vaswani

Sistema de Unidades y Categorías

En la presente evidencia de la investigación doctoral se definen conceptos o concepciones de los autores en cuanto al temático abordado Síndrome de Burnout relacionado con la Gerencia Institucional, enfocado con una Cosmovisión Ontológica. Luego se dispone de un sistema de análisis de la realidad el cual está representada en temarios en discusión o los ejes temáticos del conocimiento. En segundo término, o segunda columna el aporte de los autores y en el tercer recuadro la postura analítica del investigador.

Tabla 6

Sistema de Análisis de la Realidad

TEMÁTICA	APORTE DE LOS AUTORES	POSTURA ANALÍTICA DEL INVESTIGADOR
1 – A	Freudenberger (1974) introdujo el concepto de Burnout describiéndolo como una “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”.	El autor pretende proporcionar explicaciones para una variedad de síntomas que surgen en situaciones de estrés crónico en el lugar de trabajo. Cuando el esfuerzo realizado no es proporcional a los resultados obtenidos, los trabajadores se agotan y cansan, no sólo físicamente sino, lo más importante, emocionalmente, y esto sucede repetidamente y a lo largo del tiempo. Los individuos siempre se sienten abrumados por las exigencias que se les imponen. Manifestación anormal típica vista en personas que trabajan en este tipo de empleos en la administración pública. A medida que pasa el tiempo, en la mayoría de los casos de uno a tres años, se encuentran sin motivación e interés en su trabajo. A pesar de su importancia inicial, nunca se desarrolló un enfoque sistemático y generalizado desde una perspectiva clínica.
2 – B	Maslach (1976) Síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal que puede ocurrir	Opino que el autor cuando habla de burnout lo describe como una forma de describir los efectos adversos que se presentan en el trabajo de servicio social, esencialmente comienza a reflexionar sobre esta manifestación, empleando el término “burnout”

	entre personas que realizan algún tipo de “trabajo de personas”. Por lo tanto, el burnout se caracteriza con mayor frecuencia como un síndrome de agotamiento físico y emocional resultante del desarrollo de un concepto negativo de uno mismo, actitudes negativas y una pérdida de preocupación por los clientes.	para detallar lo que está sucediendo. En la profesión de salud mental: Un actual síndrome clínico determinado por el burnout observado en el personal. De esta manera, Maslach reconoció que la significación de considerar los elementos emocionales del burnout en su investigación, argumentando que la presión laboral es una variable importante en el proceso de estrés y agotamiento psicológico, y que las estrategias de afrontamiento adecuadas son importantes para los individuos en términos de estrés. Implicaciones importantes: su identidad profesional y su comportamiento laboral. Sin embargo, la definición más repetida que propone este notable fenómeno psicológico es la propuesta por el autor, quien lo detalla como un síndrome calificado como agotamiento emocional, despersonalización y bajo en relación con el personal en el trabajo, condición que puede presentarse en individuos. que tienen pesadas tareas diarias. Servir a la gente de forma limitada. El agotamiento parece ser una respuesta a factores estresantes interpersonales en el entorno laboral, y el contacto excesivo con personas que reciben servicios puede provocar alteraciones negativas en las actitudes y comportamientos hacia esas personas, como reacciones a largo plazo al estrés laboral. Tensiones resultantes de interacciones conflictivas entre los trabajadores y sus puestos de trabajo.
3 – C	Paz (1981) quién define a Burnout como quemarse, fundirse; es el agotamiento físico, mental y emocional que sufre el trabajador, consecuencia de la decepción laboral.	Según esta visión, el burnout es más común entre los profesionales más comprometidos y entre aquellos que trabajan más intensamente bajo la presión y exigencias de su puesto de trabajo, dejando en un segundo plano sus propios intereses. Esta es una relación inadecuada entre un profesional demasiado entusiasta que trabaja con un cliente necesitado y es un reflejo de profesionales de la educación con exceso de trabajo. En su forma más intensa, el agotamiento manifiesta un punto de cambios más allá del cual la capacidad de afrontar las circunstancias se ve gravemente disminuida, lo que lo hace especialmente difícil para las personas apasionadas e idealistas. Desde una perspectiva psicosocial, sus partidarios afirman que el síndrome de burnout debe entenderse como un proceso que se desarrolla secuencialmente con la aparición de sus características y síntomas generales.
4 – D	Lazarus y Folkman (1984) el estrés se enuncia como una reacción emocional, fisiológica y conductual, contenidamente perjudicial, como estrategias de afrontamiento, cuya disposición y energía depende de la valoración que ejecuta el individuo de las exigencias derivadas de los entornos exteriores de trabajo y los	Los autores afirman que ante un estresor es necesario considerar: Evaluar el estresor del individuo, las emociones provocadas por el estresor y los esfuerzos de afrontamiento frente al estresor, definiendo estrategias de afrontamiento como procedimientos, ya sean cognitivos o conductuales, para manipular demandas externas o internas que se perciben como excesivas entre los recursos disponibles para el individuo. Las reacciones emocionales se pueden gestionar de forma práctica, ya que estas estrategias ayudan a regular

recursos usuales que tiene para desafiar.	las reacciones emocionales durante situaciones estresantes. Por otro lado, mencionaron que las estrategias de afrontamiento dependen de la situación, modificación, sospecha y gravedad del problema.
5 – E Pines y Aronson (1988) el síndrome de deterioro se define como un estado en que se adoptan una diversidad de elementos tal el agotamiento emocional física y mental, los sentimientos de impotencia e incompetente, entre otros. Señalando que en los últimos períodos se ha escrito ampliamente sobre el fenómeno originariamente nombrado como Burnout, que expresa exactamente “quemado”. Cualesquiera lo resumen como “síndrome de quemarse por el trabajo” o desgaste mental laboral, en su definición al español, en su totalidad de los trabajos se le demuestra “síndrome de estrés laboral”.	La forma en que las personas afrontan el estrés puede estar relacionada con factores como su salud personal o su estado energético, pero también pueden intervenir otro tipo de factores, como sus creencias sobre su entorno y sobre sí mismos. También hay aspectos motivacionales como la resolución de problemas y las habilidades sociales, así como el apoyo social y los recursos materiales disponibles, de modo que demuestran con éxito dos formas de afrontamiento: afrontamiento de las emociones y afrontamiento de los problemas. La capacidad para afrontar las emociones se demuestra cuando el individuo nota su incapacidad para percibir el entorno como una amenaza y decide perseguir procesos cognitivos para minimizar los cambios emocionales: evitación, minimización, distanciamiento, atención selectiva, comparación positiva y extracción de valores y de eventos negativos. Pines afirma que el fenómeno del síndrome de burnout consiste en que el individuo dedica su búsqueda de sentido existencial al trabajo y fracasa en el trabajo. Estas personas dan sentido a su existencia a través de tareas laborales. Por otra parte, hace referencia que el nivel laboral es motivacional y afirma que sólo aquellos individuos con alta motivación y altas expectativas experimentarán burnout. Los empleados que inicialmente están menos motivados pueden sentirse estresados, perturbados, deprimidos o fatigados, desarrollando de este modo el síndrome de agotamiento. Por tanto, el síndrome lo explica como un estado de agotamiento físico, emocional y mental resultante de afrontar situaciones de estrés crónico y expectativas muy altas. El síndrome de Burnout es el resultado de un proceso de desilusión en el que la capacidad de adaptación del individuo queda gravemente disminuida. Los autores señalan que las causas del burnout incluyen causas tanto externas como internas del trabajo. Externamente se refieren al ambiente laboral, involucrando relaciones interpersonales con compañeros y jefes; internamente se refieren al éxito en el trabajo, sobrecarga, satisfacción laboral, falta de variedad y autonomía, etc. Si ambos rasgos alcanzan niveles bajos, puede resultar en el desarrollo de los empleados. Trayendo altas consecuencias personales tales como Incapacidad para desconectarse del trabajo, problemas de sueño, vulnerabilidad a enfermedades, problemas gastrointestinales, problemas de espalda, problemas de cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudores fríos, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias, muchas veces conduciendo al abuso

		de sedantes, drogas eufóricas, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas. Mientras que otros autores señalan que existen una serie de efectos psicológicos que afectan a los docentes que experimentan burnout: falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a culparse a sí mismos y sentimientos negativos sobre ellos mismos y sobre los demás, inferioridad, etcétera. Incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, casos más extremos de intentos de suicidio, depresión severa, ansiedad generalizada, fobia social, agorafobia, entre otras enfermedades de alto riesgo en el individuo en su ámbito trabajo. Por tanto, uno de los síntomas provocados por el burnout que desarrollan los empleados mientras trabajan es el aburrimiento. Incluyendo la fatiga mental de los empleados. Los empleados pueden sentirse aburridos en el trabajo, pero esto no significa necesariamente que tengan una actitud negativa hacia sus seres queridos o una falta de realización personal.
6 – F	Schneider y Covey Ramírez, (1994) detallan al Síndrome de Burnout como consecuencia de un manejo incorrecto de una rigidez emocional prolonga, relacionada con acercamientos agudos y a largo plazo con el individuo. El individuo en fase de deterioro o Síndrome de Burnout sufre de agotamiento físico emocional y mental, además de una fuerte emoción de impotencia y de actitud negativa hacia él mismo y al trabajo.	Ambos autores describen el síndrome de burnout desde un punto de vista psicoanalítico y parten de que las personas que lo padecen se caracterizan por un sentimiento de impotencia y una actitud negativa hacia sí mismos. También señalan que el síndrome provoca sentimientos de depresión y deseo de aislamiento. Disminución de la productividad y dificultad para afrontar o afrontar diversas situaciones laborales. En términos generales, el agotamiento es un síndrome importante desde una perspectiva social debido a los cambios en la sociedad en su conjunto y a cómo estos cambios afectan la forma en que los individuos piensan y se comportan. Este cambio resulta en una renovación del comportamiento de las personas frente a los estímulos que enfrentan, pero el progreso no siempre ocurre frente a estas demandas, y muchas veces cambian la dinámica y la dirección de las personas. No gozan de buena salud y viven en constante estrés e inadaptación. El ambiente de trabajo también influye en una serie de factores psicosociales diferentes que son exclusivos de la instalación y cómo afectan la salud física y mental de los trabajadores. Estos factores psicosociales que causan el agotamiento son factores estresantes crónicos que se reconoce que ocurren en el entorno laboral. Hay muchos de ellos y difieren en su naturaleza. Estos incluyen aspectos físicos, organización, gestión, sistemas de trabajo y la calidad de las relaciones entre ellos, que influyen no sólo en la salud ocupacional de los individuos en el trabajo, sino también en el clima y la cultura de la organización.
7 – G	Zavala (2008) “ofrece una definición actual precisa de este fenómeno del burnout (también llamado síndrome de quemarse en el trabajo o SQT, síndrome de agotamiento	Creo que el principio que señala el autor es que la influencia que tienen los profesores es muy diversa. Estos pueden afectar y perturbar aspectos tanto físicos como psicológicos y tener un impacto significativo en las relaciones profesionales y familiares. Los síntomas más comunes incluyen,

emocional, síndrome de desgaste profesional y otros términos semejantes. El síndrome de quemarse por el trabajo, entendido como una respuesta al estrés laboral crónico, se ha conceptualizado como un proceso que ocurre entre los profesionales que trabajan hacia personas, o cuyo objeto de trabajo son personas (v.g., trabajadores pertenecientes a los sectores de la sanidad, educación, hostelería, justicia, seguridad, servicios sociales, etcétera).

entre otros, dificultad para concentrarse, insomnio, ansiedad, gastritis, dolores de espalda, cuello, dolores de cabeza, espasmos musculares, tartamudeo, debilidad y mareos. Para mencionado autor, "el burnout también puede interpretarse como una capacidad insuficiente para responder a una variedad de demandas insatisfechas". El burnout siendo una enfermedad que afecta principalmente a las personas que prestan servicios a otros, y la profesión docente es la que corre mayor riesgo. Numerosos estudios confirman consistentemente la prevalencia del estrés crónico entre los docentes con funciones en la gerencia. Es necesario analizar urgentemente esta patología para prevenir efectos negativos en su salud y desempeño laboral. Se considera que el estrés logrando ser una respuesta adaptativa al medio ambiente. Sin embargo, si esto continúa durante mucho tiempo, puede provocar agotamiento. Esta situación afecta mucho tanto a la parte física como mental de una persona. Esta condición se caracteriza por afectar tres aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización laboral. Se ha comprobado la existencia de varios indicadores que conducen al estrés docente, como lo son los bajos salarios, la falta de reconocimiento y la inseguridad laboral (despidos) representan factores de riesgo que pueden provocar un agotamiento mental constante. Por lo tanto, se anima a los directivos a buscar personas que puedan demostrar sus capacidades. Genera módulos positivos que te ayuden a evitar situaciones duraderas que te lleven a estrés a largo plazo. Finalmente, las instituciones educativas, autoridades y directivos pueden crear conciencia para que puedan establecer políticas y medidas preventivas que aborden las causas del estrés laboral en los empleados y aumenten la conciencia de esta realidad en el comportamiento diario de los empleados. Los empleados practican, el individualismo y la competencia deben ser reemplazados por la solidaridad y la cooperación. Es un aprendizaje emocionalmente inteligente más que intelectual. De esta manera, los docentes podrán ejercer con mayor dignidad su profesión tan infravalorada.

Fuente: Zavala (2024).

A los fines de dar cumplimiento a los propósitos de la investigación se construyó una matriz interpretativa para recoger de ellas las opiniones más importantes y los conceptos dinamizados que poseen los autores en relación al Síndrome de Burnout en la Gerencia Institucional, es decir el aporte de los teóricos sobre los cuales se realiza un análisis crítico e interpretativo por parte del investigador tal y como seguidamente se presenta.

Tabla 7

Sistema de Unidades y Categorías

Propósitos Específicos	Unidades de Estudio	Categorías	Definición Conceptual
Señalar la manifestación del síndrome de burnout en el docente con función directiva.	Docente con función directiva.	-Personas Multidimensionales. -Competencia Ética. -Competencia Comunicativa. -Múltiples Responsabilidades. -Director como Cuenta Dante. -Experiencia Competente. -Moralidad Social. -Pedagogía Laboral.	*Personas Multidimensionales. Los humanos somos seres multidimensionales. Es un ser físico, biológico, emocional, espiritual y etérico que llega a la esencia o al yo superior. Se ha demostrado que la conciencia humana es un campo magnético que trabaja con los campos magnéticos de la Tierra y el universo para crear la unidad universal. *Competencia Ética Conjunto de conocimientos, habilidades, habilidades, actitudes y valores que un profesional debe practicar claramente, y que esta articulación corresponde a su ejercicio profesional y orienta su actuar, y que el profesional le da identidad. *Competencia Comunicativa. Estas son las habilidades y conocimientos que permiten a un hablante transmitir mensajes sociales de una manera apropiada para funcionar de manera apropiada y efectiva en una comunidad de habla particular. *Múltiples Responsabilidades. Estas son las actividades que los patrones esperan de sus empleados como parte de la jornada laboral y para las cuales son contratadas, y por el tiempo que les dedicamos, el trabajo es fundamental y central en la vida de las personas. Necesidades económicas y psicosociales y su interconexión con otras áreas de la vida social. *Director como Cuenta Dante. Los directores son contadores y representantes de la institución y su comunidad. En este sentido, le corresponde promover las buenas relaciones entre las instituciones educativas que supervisa, las familias y la comunidad, con el firme objetivo de involucrar a las familias y comunidades en el proceso educativo. Cabe señalar que, además de dirigir la institución educativa, el presidente cumple una serie de funciones que están plenamente previstas en la

			Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica de Educación, entre otras. *Experiencia Competente. Esto significa identificar los conocimientos y habilidades que posees o están disponibles en tu entorno, analizar la combinación que mejor se adapta a tu situación y objetivos, y tomar decisiones. Necesitamos dar significado al aprendizaje a partir de la solución de problemas, conflictos y proyectos, acercando al entorno laboral a la realidad en la que deben actuar. *Moralidad Social. La moral de los empleados o del equipo es la perspectiva general que las personas tienen de su organización o empresa. En este contexto, se refiere a la confianza que tienen las personas o grupos en una empresa u organización. Mientras que la moral social, por otro lado, se refiere al conjunto específico de valores que una sociedad particular defiende unánimemente para permitir la coexistencia pacífica de diferentes moralidades individuales en su vida cotidiana. *Pedagogía Laboral. La educación empresarial es responsable de medir la eficacia y eficiencia de los miembros del equipo y también puede evaluar qué tan bien se sienten los miembros del equipo con respecto a su trabajo o al completar una tarea en particular. Contribuye al desarrollo de un mundo productivo, proporciona lo que los individuos necesitan para poder trabajar de acuerdo con sus capacidades, asegura que el desempeño laboral sea consistente con las demandas de las personas y asegura una alta satisfacción.
Comprender la relación del estrés laboral y el burnout en el docente con función directiva.	Estrés Laboral	-Respuesta Tensión. -Conjunto de Reacciones. -Respuesta específica del organismo. -Estimulo Negativo de formativo. -Estresores Ambientales. -Elementos	de de No del *Respuesta de Tensión. Se refiere al conjunto de reacciones de los trabajadores ante las condiciones de trabajo, que afectan su salud en los ámbitos fisiológico, psicológico, emocional y conductual, y que también tiene un impacto en la organización. Esto se debe a la excesiva presión que existe en el ambiente laboral. Esto generalmente es el resultado de un desequilibrio entre los requisitos del

estresores.

trabajo (incluidos los propios) y las capacidades o recursos disponibles para realizarlos de manera eficiente.

***Conjunto de Reacciones.**

Podemos mencionar que las reacciones ante la situación laboral bajo el factor estrés es rigidez muscular, dolores de cabeza, problemas de espalda y cuello, problemas estomacales, fatiga, infecciones, palpitaciones del corazón, respiración rápida, aumento de la presión arterial, fatiga, mayor riesgo de obesidad y problemas cardiovasculares, problemas de memoria y problemas de sueño. En concreto, se produce por condiciones laborales en las que existen condiciones psicosociales desfavorables. Siendo una respuesta física y emocional a un desequilibrio entre las demandas percibidas y la capacidad de una persona para gestionar esas demandas.

***Respuesta No específica del organismo.**

Se detalla como la respuesta inespecífica del cuerpo a cualquier exigencia que se le presente, provocando síntomas como aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, respiración rápida, tensión muscular, sudoración y aumento de la actividad cardíaca. Cuando sentimos presión, nuestro sistema nervioso le dice a nuestro cuerpo que libere hormonas del estrés como la adrenalina y el cortisol, lo que desencadena cambios fisiológicos que nos ayudan a afrontar las amenazas y peligros que nos amenazan.

***Estímulo Negativo de formativo.**

Los empleados utilizan el refuerzo negativo en el lugar de trabajo como herramienta de gestión para aumentar la motivación de los empleados y controlar su comportamiento eliminando las condiciones desfavorables, siempre y cuando los empleados continúen haciendo lo que se espera de ellos.

***Estresores Ambientales.**

Dichos estresores requieren de una doble adaptación en los trabajadores: física y psicológica. El estrés es causado por una sobre estimulación cuando el factor

Identificar la
significancia de la
causa del burnout
y sus
componentes,
construida
socialmente y
razonada desde
la vivencia del
grupo social
protagonista en el
contexto del
docente con
función directiva.

Causa del
síndrome
burnout y sus
componentes

-Alta exposición y
exigencia laboral.
-Niveles de
responsabilidad.
-Clima laboral.
-Ausencia de
comunicación.
-Ausencia de
motivación.
-Falta de energía o
agotamiento.
-Eficacia profesional
reducida.
-Desgaste
ocupacional.
-Baja remuneración
salarial.
-Estrés crónico laboral.

estresante es una sobrecarga de trabajo. Se producen demandas sensoriales mentales intensas, numerosas, simultáneas, persistentes y variables. Ocurre debido a un desajuste entre el individuo y la organización, el contenido y el entorno laboral.

***Elementos estresores.**

Un ambiente de trabajo hostil, una definición inadecuada de roles dentro de una organización y gerentes demasiado estrictos o indiferentes a la salud mental de los empleados son algunas de las causas y elementos principales del estrés laboral. Ya que el cuerpo responde a los factores estresantes de manera diferente dependiendo de si el factor estresante es nuevo, un estrés agudo de corta duración o un estrés crónico que ha estado presente durante mucho tiempo.

***Alta exposición y exigencia laboral.**

El exceso de trabajo no sólo es una mala experiencia, sino que la sensación prolongada de fatiga puede tener un impacto negativo en la salud, provocando problemas de sueño y falta de energía. Encontrar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida familiar es la clave para una buena salud mental y una mayor felicidad. El exceso de trabajo puede afectar su salud y longevidad de dos maneras principales. Uno son los efectos biológicos del estrés crónico a través del aumento de las hormonas del estrés que causan presión arterial alta y elevan los niveles de colesterol. Luego viene el cambio de comportamiento o conductas.

***Niveles de responsabilidad.**

Dependiendo del nivel de preocupación que suscita la situación al asumir el propio rol, se pueden distinguir tres tipos de responsabilidad: reactiva, proactiva y creativa. Otras responsabilidades que deben asumir los empleados son las relacionadas con el desempeño laboral. Jornada laboral. Esto significa que si quieres demostrar tu valía como profesional, debes responder eficazmente a las tareas asignadas y cumplir con los plazos. Si no puede realizar la entrega correctamente debido a

algún inconveniente, no es necesario que acepte su error y se disculpe. Sólo así podrás convertirte en un empleado productivo y crear un mejor ambiente en el departamento de trabajo. Finalmente, las responsabilidades que asumes y la eficiencia con la que completas cada tarea demuestran que eres un profesional dedicado a la tarea.

***Clima Laboral.**

El ambiente de trabajo tiene un gran impacto en cómo se sienten los empleados. Las empresas que cuentan con un ambiente de trabajo positivo que fomenta el compromiso de los empleados, la relación y la cultura organizacional seguramente lograrán sus objetivos. Un ambiente de trabajo positivo es esencial para que los empleados de una organización se sientan cómodos y realicen su trabajo con motivación y determinación. Por ello, es necesario esforzarse continuamente en mejorar el clima laboral. La calidad del entorno laboral tiene un impacto directo en la satisfacción de los empleados, lo que aumenta significativamente la productividad y su nivel emocional en su vida cotidiana.

***Ausencia de Comunicación.**

La falta de comunicación interna genera insatisfacción entre los empleados dentro de una organización. La comunicación fluida debe comenzar desde arriba. Necesita un líder que articule de manera clara y concisa la visión y los objetivos que todos deben perseguir juntos y que todos comprendan. Por el contrario, una mala comunicación empresarial crea un ambiente de trabajo difícil y desmotiva a los empleados. Esto conduce a una disminución en la eficiencia de las actividades y afecta automáticamente la imagen y la productividad.

***Falta de energía o agotamiento.**

Es una forma especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o mental acompañado de falta de realización y pérdida de identidad personal. El “síndrome de burnout” no es un diagnóstico médico. El burnout se entiende como un

agotamiento emocional que provoca una pérdida de motivación, lo que a menudo conduce a sentimientos de insuficiencia y fracaso. Se manifiesta por tres síntomas: Agotamiento emocional, Despersonalización y Sensación de realización personal.

***Eficacia profesional reducida.**

Las organizaciones que tienen más probabilidades de tener éxito en el futuro ayudarán a los trabajadores a lidiar con el estrés, rediseñar los lugares de trabajo, adaptar los entornos para garantizar que los trabajadores tengan espacios amigables y cómodos para trabajar y brindar entretenimiento. Humanizar el lugar de trabajo, capacitar a los empleados para el equilibrio de la vida, manejo del estrés. El agotamiento se refiere específicamente a un fenómeno en situaciones laborales y no debe utilizarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. Sentimientos de falta de energía o fatiga, mayor distanciamiento emocional del trabajo o sentimientos negativos o cínicos sobre el trabajo.

***Desgaste ocupacional.**

El agotamiento o desgaste laboral es una forma especial de estrés relacionado con el trabajo, un estado de agotamiento físico o mental acompañado de falta de realización y pérdida de identidad personal. El burnout, también conocido como agotamiento ocupacional es una reacción cuando los empleados se dan cuenta de la diferencia entre sus ideales y la realidad de su vida laboral. Comúnmente se desarrolla en trabajos de ayuda y en interacciones sociales frecuentes.

***Baja remuneración salarial.**

La insatisfacción laboral crea tensión en el lugar de trabajo, reduce la productividad y perjudica la capacidad de innovar. Además, los empleados que no están satisfechos con su trabajo no se comprometerán con la organización y esperarán una mejor oferta antes de irse, arriesgándose a perder talento y conocimientos. Por otro lado, muchos empleados han tenido que bajar sus expectativas profesionales y aceptar trabajos que

Bosquejar las dimensiones ontoepistémica para el afrontamiento del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.

Afrontamiento del Síndrome de Burnout

- Apoyo social.
- Apoyo Profesional.
- Búsqueda de alternativa.
- Evitación comportamental.
- Conformismo.
- Expresión emocional abierta.
- Salud Mental, Física y Psicológica Laboral.
- Calidad de vida del trabajador.
- Bienestar psicológico y físico del individuo.
- Relaciones interpersonales.

no se adaptaban a su formación. Otras fuentes de inconvenientes incluyen los bajos salarios y la falta de avance profesional dentro de la organización. Este estancamiento profesional también está relacionado con la falta de reconocimiento, y los empleados muchas veces sienten que su trabajo no es valorado, lo que lleva a un bajo desempeño.

***Estrés crónico laboral.**

Este tipo de estrés donde el aumento de presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental de los trabajadores. Esto puede tener diversas consecuencias que afectan no sólo a la salud sino también al entorno que te rodea. Tanto el trabajo como la vida privada. Básicamente, este tipo de estrés supone un agotamiento del sistema nervioso y tiende a cronificarse, provocando agotamiento y resultando en síntomas de depresión.

***Apoyo social.**

Refiere al clima social en el trabajo con respecto a las relaciones con colegas, supervisores y superiores. Esto incluye tanto el apoyo socioemocional como el llamado apoyo social instrumental. Por otra parte a la cantidad de recursos humanos y materiales externos de los que dispone una persona para afrontar un problema concreto y mejorar su bienestar. Esto, a su vez, es beneficioso para construir y desarrollar una red de apoyo.

***Apoyo Profesional.**

El empleo con apoyo es un trabajo remunerado en la comunidad que proporciona los servicios de apoyo continuos necesarios para mantener un trabajo. Pueden ser contratados directamente por un empleador o mediante un programa de empleo con apoyo. Su objetivo es proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios públicos en el lugar de trabajo y en las empresas en general, crear condiciones sanitarias y seguras para prevenir accidentes, enfermedades y aumentar el rendimiento laboral.

***Búsqueda de alternativa.**

El empleo alternativo es algo que

tienen en mente muchos jóvenes que se incorporan al mercado laboral y otros que no, pero que necesitan cambiar de trabajo o encontrar trabajo. Existen varias oportunidades y alternativas de empleo, una de las cuales están ganando importancia y es el trabajo por cuenta propia. La fuerza laboral alternativa presenta una oportunidad emocionante para las organizaciones que enfrentan un entorno competitivo y necesidades de habilidades en constante cambio. Con una estrategia clara, puedes hacer un uso óptimo de este grupo de talentos.

***Evitación comportamental.**

Evitación conductual, una estrategia de participar en actividades o comportamientos que ayudan a afrontar un problema o eliminar o neutralizar las emociones causadas por el problema. El trastorno de personalidad por evitación se caracteriza por evitar situaciones e interacciones sociales donde existe riesgo de rechazo, crítica o humillación en el ámbito laboral. El diagnóstico se realiza según criterios clínicos.

***Conformismo.**

Por regla general, es la actitud de una persona que acepta todas las situaciones de la vida cotidiana, tanto públicas como privadas, especialmente las situaciones desventajosas e injustas. Puede hacer que las personas repriman sus verdaderos deseos y opiniones para adaptarse o evitar conflictos, lo que también puede conducir a otros problemas de autoestima y salud mental que existen. El conformismo en el lugar de trabajo conduce a una pérdida de individualidad. Conduce a un comportamiento uniforme hacia la mayoría, a una falta de compromiso consigo mismo y a una falta de iniciativa. De esta manera, el conformismo público y las creencias privadas permanecen en armonía, lo que conduce a la inactividad individual.

***Expresión emocional abierta.**

Describe la tendencia a expresar dificultades, enfrentar emociones que surgen de situaciones y expresar emociones para resolver problemas. El trabajo emocional

refiere a cuando se requiere que los empleados expresen ciertos estados emocionales como parte de su trabajo. El desajuste emocional entre cómo se sienten y cómo deben actuar impacta negativamente en su salud y desempeño como trabajadores. La inteligencia emocional en el lugar de trabajo ayuda a construir relaciones positivas y efectivas con los demás, promueve un ambiente de trabajo saludable, mejora la comunicación, aumenta la motivación y el compromiso, e incrementa el desempeño profesional y la productividad es esencial para lograrlo.

***Salud Mental, Física y Psicológica laboral.**

La salud no es simplemente la ausencia de enfermedad o dolencia, sino que se refiere a un estado de bienestar físico, mental y social. Cuidar la salud mental de cada empleado también significa cuidar la salud y la productividad de tu equipo. Por ello, es importante que los departamentos de RRHH cuenten con las herramientas adecuadas para alertar sobre qué empleados están pasando por momentos difíciles o están atravesando una crisis que afecta su desempeño. Nuestra salud física y mental nos permite desarrollar plenamente nuestras actividades, afrontar las tensiones de la vida cotidiana, ser productivos en el ámbito profesional y privado y, por tanto, contribuir positivamente a la sociedad.

***Calidad de vida del trabajador.**

Refiere a una descripción de las experiencias individuales y colectivas que las personas tienen en relación con el trabajo. Con el tiempo, varios elementos han evolucionado. Las tareas laborales y los derechos de toma de decisiones están conectados con todo lo relacionado con la satisfacción de los empleados, la salud, el bienestar e incluso el medio ambiente y entorno laboral. Entre los factores que influyen en la percepción de la calidad de vida profesional son el ocio y la familia, el apoyo y reconocimiento institucional, la seguridad, el bienestar en el trabajo,

			el desarrollo y la integración. *Bienestar psicológico y físico del individuo. Hace referencia al estado de satisfacción que alcanza un empleado en el desempeño de su trabajo. Es el resultado de un ambiente de trabajo confortable y del reconocimiento de su trabajo, que repercute en el bienestar de sus familias y de la sociedad. El bienestar físico, mental y social siendo un estado positivo de estar físicamente sano, mentalmente tranquilo y en paz con su entorno social. Es un estado interno que depende menos de circunstancias externas y más de cómo percibimos lo que nos sucede. Están conectados porque cada uno crea e influye más o menos en las personas. Una mente sana mejora las funciones corporales y un cuerpo sano garantiza el bienestar mental y previene enfermedades. *Relaciones interpersonales. Las relaciones dentro de una empresa son interacciones entre diferentes personas y es necesario desarrollar habilidades interpersonales para lograr un ambiente de trabajo positivo. Las habilidades sociales como la comunicación y la asertividad son esenciales en el ámbito laboral. En el trabajo, hacen una serie de juicios para adquirir conocimientos sobre las personas de la organización. Porque la necesidad de relaciones sociales puede complementarse a través de enfoques desarrollados entre personas. Cuanta más satisfacción generen, mejor podrán ayudar a la organización a alcanzar los objetivos que se ha fijado. Las relaciones interpersonales juegan un papel importante en las organizaciones. Esto se debe a que las interacciones con las personas representan diferentes perspectivas, ideas, percepciones y capacitación, que pueden impactar positiva o negativamente el desempeño laboral y permitir o dificultar el logro de las metas organizacionales. *Desmotivación emocional y cognitiva laboral. Es una reacción psicológica a la desconformidad entre la expectativa de lograr una meta establecida o
Develar aproximación teórica referente a las manifestaciones	Manifestaciones del Síndrome de Burnout	-Desmotivación emocional y cognitiva laboral. -Fatiga crónica. -Aumento de peso o	

del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.	bien pérdida de apetito. -Alteraciones psicosomáticas. -Problemas gastrointestinales. -Dolores musculares Y migrañas. -Estrés organizacional.	deseada y los esfuerzos dirigidos a ella, fenómeno que es un defecto de temperamento o actitud hacia el comportamiento real. La desmotivación es un proceso que se alimenta de sí mismo. Así como alcanzar metas y objetivos nos proporciona recompensas emocionales, brindándonos energía mental, emocional y física que nos motiva. Desmotivar a las personas funciona en la dirección opuesta. Alimenta nuestros miedos, expectativas de catástrofe o cavilaciones sobre los peligros que nos amenazan. En lugar de utilizar nuestra energía para lograr nuestros objetivos, terminamos gastando nuestra energía en estos procesos y, como resultado, nos desmotivamos cada vez más. *Fatiga crónica. Es un estado de agotamiento físico, emocional y mental provocado por el estrés crónico en el trabajo. Los principales síntomas son fatiga extrema, falta de motivación, cinismo o escepticismo y sensación de no estar rindiendo bien. Esta es una afección grave y duradera que afecta muchos sistemas del cuerpo. Las personas a menudo no pueden realizar actividades normales. Esta enfermedad a veces la deja postrada en cama. *Aumento de peso o bien pérdida de apetito. El estrés es un factor de riesgo para muchos problemas psicológicos y fisiológicos. Uno de ellos está relacionado con el aumento del apetito, lo que puede llevar a comer en exceso y a elegir alimentos poco saludables en respuesta a eventos estresantes a largo plazo, lo que lleva al almacenamiento de grasa. Existe un vínculo claro entre el estrés, comer en exceso, el aumento de peso e incluso la pérdida de peso. El estrés puede llevarle a comer alimentos ricos en calorías, azúcar y grasas. Comer según estados emocionales como tristeza o enfado. Bulimia y/o opciones alimentarias poco saludables. El estrés puede hacer que usted preste menos atención a la calidad y cantidad de sus alimentos y es posible que no se sienta lleno. Sin embargo, el
--	---	---

aumento de peso parece ser un comportamiento adaptativo aprendido por nuestra memoria genética como estrategia de supervivencia en situaciones peligrosas. Inicialmente, un evento estresante puede causar pérdida de apetito, pero cuando el estrés se vuelve crónico, puede ocurrir exactamente lo contrario. Nuestro mecanismo neuroendocrino (cerebro y hormonas) de lucha o huida nos sirvió bien como especie paleolítica. En aquella época, los humanos vivían en un ambiente muy hostil con pocos depredadores y alimentos. Pero incluso si las causas del estrés cambian, los mecanismos siguen siendo los mismos y seguimos reteniendo grasa. La respuesta hormonal del cuerpo a eventos estresantes nos ayuda a combatir los factores estresantes o a escapar del estrés. De hecho, el resultado inmediato es una disminución del apetito, pero el efecto no dura mucho. Por ejemplo, la hormona conocida como cortisol tiende a permanecer elevada después de eventos estresantes, lo que puede llevar a comer en exceso. A menudo utilizamos la alimentación como una actividad para afrontar la ansiedad.

***Alteraciones psicosomáticas.**

Temas de psicología aplicada como estrés, burnout, cambios en el bienestar psicológico, satisfacción laboral y trastornos del sueño. Se entiende como los efectos psicosociales que sufren las personas en el trabajo. Los trastornos psicosomáticos son un grupo de trastornos mentales en los que una persona presenta una serie de síntomas clínicamente significativos que no pueden explicarse por la presencia de una enfermedad orgánica. Cada día, los trabajadores y el público en general tienen más probabilidades de sufrir síntomas físicos como dolor en alguna parte del cuerpo, náuseas, mareos, debilidad o una lesión que no puede explicarse como una lesión física, pero que aún contiene elementos de síntomas psicológicos significativos, aunque el trabajador lo niegue, si hay algún problema con esta entidad, suele ir

acompañado de solicitudes persistentes de exámenes y pruebas médicas que acrediten una adecuada salud física. Sin embargo, el daño está presente en el trabajador y no es ficticio ni fabricado, sino que es del ámbito psicosocial y no tiene explicación ni causa fisiológica.

***Problemas gastrointestinales.**

El estrés puede ralentizar la digestión, haciendo que los alimentos permanezcan en el estómago por más tiempo y provoque acidez de estómago. Muchos tipos de enfermedades pueden ser causadas o exacerbadas por el trabajo, incluidos el cáncer, las enfermedades respiratorias, las enfermedades cardiovasculares, las enfermedades de la piel, las enfermedades musculoesqueléticas y las enfermedades mentales. Puede ir acompañado de sensación prolongada de defecación, dolor o calambres abdominales, defecación, náuseas, vómitos, pérdida de apetito, fiebre, malestar general y debilidad. Por otra parte uno de los síntomas más comunes es la gastritis el cual comienza por una inflamación aguda o crónica de la membrana mucosa que recubre la pared del estómago. Puede ocurrir debido al estrés laboral o a una mala alimentación en el trabajo.

***Dolores musculares y migrañas.**

Los expertos señalan que existen factores que pueden contribuir a la inducción del dolor, como el uso de materiales de trabajo inadecuados, muebles no ergonómicos y jornadas laborales excesivas. El dolor muscular todavía ocurre con frecuencia durante las horas de trabajo (y tiende a extenderse también en el tiempo libre), lo que dificulta la recuperación y afecta la vida diaria. El trabajo puede causar dolor en dos situaciones principales. Debido a un esfuerzo excesivo en el uso de uno o más grupos de músculos (levantamiento de pesas repetitivo, trabajo muscular anormal o trabajo realizado incorrectamente) o por realizar actividades laborales en posiciones o posturas no fisiológicas, que se mantuvo durante demasiado tiempo. El estrés siendo

un desencadenante común de dolores de cabeza tensionales y migrañas. Las causas de las migrañas no se comprenden completamente, pero los factores genéticos y ambientales parecen desempeñar un papel importante. En cambio, las molestias cotidianas como encontrar documentos perdidos, esperar en el tráfico o completar proyectos importantes en el trabajo a menudo se convierten en dolores de cabeza. Su cuerpo responde a estos factores estresantes diarios contrayendo los músculos, rechinando los dientes y endureciendo los hombros. Estas reacciones involuntarias pueden empeorar su dolor de cabeza.

***Estrés organizacional.**

Esto se percibe como un desequilibrio percibido entre las características del puesto, el ambiente laboral, la satisfacción y las condiciones organizacionales, por un lado, y las características personales de los empleados, por el otro. Siendo el estrés donde el aumento de presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental de los trabajadores. Esto puede tener diversas consecuencias que afectan no sólo a tu salud sino también al entorno que te rodea. Tanto el trabajo como la vida privada. Los empleados que están expuestos a niveles incontrolables de estrés experimentan depresión, ansiedad, malestar físico y pierden la concentración en el trabajo. Esto da como resultado errores que pueden afectar negativamente a la productividad. El estrés es la respuesta natural del cuerpo para protegerse de las amenazas. Si esta amenaza se presenta de manera temporal y por un corto período de tiempo, el estrés libera adrenalina que permite superar la situación, protegerse y responder al peligro. El problema ocurre cuando la situación de amenaza persiste durante demasiado tiempo. Esto ocurre porque una organización actúa de manera ineficiente o imprudente hacia sus miembros.

Nota. Fuente: Zavala (2024)

Elementos Axiológicos y Praxiologicos del Síndrome de Burnout, constructo Ontológico central de la Gerencia Institucional

Según, Rosental y Iudin (1965), la praxiología humana estudia las interacciones de los individuos en el trabajo, así como las interacciones que se establecen entre individuos y grupos. Se ocupa de la historia de las categorías mencionadas anteriormente, así como de la investigación específica del trabajo comunitario, analizando la forma de organización del trabajo, su especialización, así como los factores subjetivos (sin mencionar también los factores objetivos) y el contenido del trabajo; los cambios en la organización y el grado de eficiencia del trabajo. Es un proceso que busca desarrollar y sostener una actitud de indagación dentro de la profesión que sea rica en teoría y métodos de investigación, permitiendo la reflexión disciplinaria sobre la práctica educativa y el avance del conocimiento y la enseñanza.

Entretejido descriptivo

Tabla 8

Sentidos emergentes

Subcategorías	Hallazgos	Conceptualización del Hallazgo
Experiencia Competente.	Una de las responsabilidades que, sin duda alguna ha sido representada en esta nueva era del conocimiento es la experiencia competente.	La experiencia competente es el eje vertebrado que se precia en el desenvolvimiento frente a las diversas situaciones que nos plantea o reta la vida.
-Moralidad Social.	Está presente y debe existir conjuntamente sin imposiciones debe fluir en el transitar y demostrar franqueza en todo momento en las dificultades que se presentan en la organización educativa	La moralidad social está representada en probidad hacer lo propio y hacer lo acorde, ético, frente a los problemas generadores en una institución educativa desde la gerencia organizacional.
-Pedagogía Laboral.	Dentro del laboral somos evaluados a diario en todo momento a cada instante, por lo representativo de ser quien lidera las acciones gerenciales en organización educativa.	Se refiere a la experticia y el orden, preparación técnica y profesional en sus condiciones actitudinales y gerenciales.

Nota. Fuente Zavala (2024)

Ideograma

Según la Enciclopedia Libre Universal (2006); ideogramas son representación gráfica de una idea, no por medio de palabras o frases fijas; sin embargo, en ciertos lenguajes como los orientales, determinados símbolos representan palabras o ideas completas, por tanto, su escritura está basada en ideogramas.

Un ideograma es una representación gráfica de un constructo conceptual, informativo o procedimental acerca de un conocimiento específico. Dicha representación se hace a través de unas reglas de semántica y semiótica que son de conocimiento general en la comunidad que utiliza dichas representaciones. Toda destreza, conocimiento, emoción o valor se construye o desarrolla asociado a un saber determinado que forma parte de un sistema organizado de conocimiento relativo a una disciplina o ciencia. En otras palabras, siempre habrá un constructo teórico o conceptual asociado al aprendizaje de algo. El constructo teórico de aquello que se pretende “aprenda”.

Figura 3

Diagramación de un ideograma



Fuente: Zavala (2024).

Figura 4

Matriz de Doble Entrada A: Modelos Estructurales

Información Categoría	Técnicas Entrevista Cualitativa	Intersección
A. Respuesta de Tensión.	Informante 1: Foco Control Si, ya que siento mucho cansancio físico y mental. El agotamiento me trae problemas para dormir (insomnio). Me pongo muy hipersensible y me siento muy irritable. Las cosas se me olvidan a causas de problemas de concentración y de memoria. Eventualmente dolores de cabeza y muchos problemas gastrointestinales. Pierdo la paciencia y tolerancia. Informante 2: Foco Luz Si es reconocer porque cuando estoy muy agotada enseguida se me sube la presión arterial y me da mucho dolor de cabeza y malestar general. Informante 3: Foco Difuso Por supuesto que se reconoce estoy afectada emocionalmente por el exceso de trabajo como inflamación en los hombros en el cuello a veces cuesta dormir porque pareciera que el cerebro no descansa.	Informante 1: Foco Control Informante 2: Foco Luz Informante 3: Foco Difuso
	Informante 1: Foco Control Supongo que esa significancia es el clima laboral que nos arropa, docentes que no desean hacer los procesos administrativos y pedagógicos, a su vez no querer dar clases por la situación económica que genera un estrés crítico, entre ellos: alimentación, transporte (pasaje), gasto de telefonía (celular), entre otras que genera el desgaste de los docentes y el directivo en su función. Informante 2: Foco Luz Muchas veces es tanto el trabajo que se deben entrega a los supervisores que pasamos por desapercibidos muchos síntomas que nos dan y al llega a casa salen todos los dolores y agotamiento.	Informante 1: Foco Control Informante 2: Foco Luz
B. Experiencia a Competente.	Informante 1: Foco Control Si, ya que cuando el docente partiendo de esta función debe tener auto control y delegar función antes que llegue a los extremos de un colapso emocional y laboral. Informante 2: Foco Luz Es tanto el trabajo que se lleva en una dirección que si el docente no manifiesta su malestar en ocasiones el directivo ni cuenta se da, por lo tanto se deben realizar acompañamientos con el personal y conversar por cualquier situación que se le presente. Informante 3: Foco Difuso	Informante 1: Foco Control Informante 2: Foco Luz Informante 3: Foco Difuso
	Informante 1: Foco Control Por supuesto que sí, considero que un docente en función directiva debe estar siempre y atento a la manifestación de las conductas que tiene nuestro compañero, pues que están a nuestro cargo porque tenemos que estar permanentemente en constante investigación llevando sus procesos como docentes administrar sus procesos administrativos qué conductas tienen que formas de expresarse; entonces todos estos elementos, pues siempre el directivo debe estar ojo visor por si acaso algún docente pues demuestra algunos síntomas o algunas características de que el trabajo le está afectando en su salud mental, física y emocional el cual lo lleve a este síndrome de burnout.	
C. Estresores Ambientales.		

	Informante 1: Foco Control Pienso que el cansancio o agotamiento emocional es parte de la ausencia de energía y falta de motivación, habitualmente ocasionado por una sobrecarga de esfuerzo físico y mental, que conlleva a medida que el exceso de trabajo sea mayor y recargado. Informante 2: Foco Luz	Informante 1: Foco Control ¶ Informante 2: Foco Luz ¶ Informante 3: Foco Difuso
D. Ausencia de motivación.	Cuando siento y tengo mucho agotamiento no rindo en la entrega de la documentación que están solicitando, por eso que el síndrome de burnout es factor de generar desánimo. Informante 3: Foco Difuso Desde mi punto de vista como directora, el solo hecho de encontrarme con tantas actividades laborales al mismo tiempo me causa cansancio, agotamiento, estrés, desánimo y muchas veces intolerante en mis relaciones interpersonales. Informante 2: Foco Luz Es tanto el trabajo que se lleva en una dirección que si el docente no manifiesta su malestar en ocasiones el directivo ni cuenta se da, por lo tanto se deben realizar acompañamientos con el personal y conversar por cualquier situación que se le presente. Informante 3: Foco Difuso	Informante 2: Foco Luz ¶ Informante 3: Foco Difuso
E. Relaciones interpersonales.	Considero, que es un proceso agotador hay un desgaste de la persona emocionalmente porque entra en una especie de desequilibrio psicológico que altera pues sus emociones también hay un desequilibrio físico porque lo demuestra con mucho cansancio entra en depresión se entra con una desmotivación entonces la afectación no es solamente para la persona sino también que esta problemática se traslada al ambiente afectada las relaciones interpersonales la convivencia con el resto del personal. Informante 1: Foco Control Tantas actividades administrativas y académicas a la vez, una tras la otra, me llevan a estresarme, hasta un punto de colapsar, siendo uno de los factores que me conlleva a veces a perder el equilibrio emocional en la jornada laboral desde mis funciones. Informante 2: Foco Luz Si, ya que se reconocen las causas porque una vez el pensar de tantos trabajos eso automáticamente es preocuparse y es donde comienzan las manifestaciones del estrés, colapso emocional, entre otros factores que nos conlleva muchas veces a abandonar lo que estamos haciendo desde nuestras funciones como directivo y todo esto es partiendo de las emociones. Informante 1: Foco Control Imagínate ese proceso es querer dejar todo y salir corriendo, ya que por la situación económica es demasiado trabajo que asume la directora para toda la responsabilidad que se tiene en el día a día. Informante 2: Foco Luz Cuando el docente tiene mucha carga laboral se muestra irritado con ganas de no seguir en su función y nada le gusta, en ocasiones les salen con malas respuestas al docente o al personal que tiene a su lado. Informante 3: Foco Difuso Desde mi punto de vista como directora, el solo hecho de encontrarme con tantas actividades laborales al mismo	Informante 1: Foco Control ¶ Informante 2: Foco Luz ¶ Informante 3: Foco Difuso
F. Estrés crónico laboral.	Si, ya que se reconocen las causas porque una vez el pensar de tantos trabajos eso automáticamente es preocuparse y es donde comienzan las manifestaciones del estrés, colapso emocional, entre otros factores que nos conlleva muchas veces a abandonar lo que estamos haciendo desde nuestras funciones como directivo y todo esto es partiendo de las emociones. Informante 1: Foco Control Imagínate ese proceso es querer dejar todo y salir corriendo, ya que por la situación económica es demasiado trabajo que asume la directora para toda la responsabilidad que se tiene en el día a día. Informante 2: Foco Luz Cuando el docente tiene mucha carga laboral se muestra irritado con ganas de no seguir en su función y nada le gusta, en ocasiones les salen con malas respuestas al docente o al personal que tiene a su lado. Informante 3: Foco Difuso Desde mi punto de vista como directora, el solo hecho de encontrarme con tantas actividades laborales al mismo	Informante 1: Foco Control ¶ Informante 2: Foco Luz ¶ Informante 3: Foco Difuso
G. Eficacia profesional reducida.	Cuando el docente tiene mucha carga laboral se muestra irritado con ganas de no seguir en su función y nada le gusta, en ocasiones les salen con malas respuestas al docente o al personal que tiene a su lado. Informante 3: Foco Difuso Desde mi punto de vista como directora, el solo hecho de encontrarme con tantas actividades laborales al mismo	Informante 1: Foco Control ¶ Informante 2: Foco Luz ¶ Informante 3: Foco Difuso

	tiempo me causa cansancio, agotamiento, estrés, desánimo y muchas veces intolerante en mis relaciones interpersonales. Informante 1: Foco Control Pienso que el cansancio o agotamiento emocional es parte de la ausencia de energía y falta de motivación, habitualmente ocasionado por una sobrecarga de esfuerzo físico y mental, que conlleva a medida que el exceso de trabajo sea mayor y recargado. Informante 2: Foco Luz Por lo general cuando siento mucho dolor de cabeza, malestar general y debilidad estoy en presencia de sentir agotamiento para mí eso es la manifestación del síndrome de burnout. Informante 3: Foco Difuso Bueno en realidad no sé si me siento con ese síndrome de uno en distintos momentos del año escolar sobre todo cuando se acerca el fin de año escolar o al inicio del año escolar, como también cuando toca entregar una cantidad de recaudos y últimamente pues las exigencias son múltiples al mismo tiempo de distintos organismos desde el circuito que es el municipio, Zona Educativa y Secretaria de Educación, a su vez el centro de desarrollo y formación, es ahí entonces donde se requiere dar respuesta a los procesos administrativos y académicos, por otra parte dar respuesta a todo lo que conlleva el hecho de dirigir una institución educativa por supuesto que a veces me siento emocionalmente cansada, agotada y bueno ojalá ese síndrome definitivamente sí tantas funciones emocionalmente me ve afectada en todos sus aspectos. Informante 1: Foco Control Por lo que he leído o documentado, ese síndrome proviene de la parte emocional y la salud mental y física de los que formamos parte de las funciones directivas. Informante 2: Foco Luz Por lo general cuando siento mucho dolor de cabeza, malestar general y debilidad estoy en presencia de sentir agotamiento para mí eso es la manifestación del síndrome de burnout, al cual me afecta el sistema neurológico, físico. Informante 3: Foco Difuso Por supuesto que se reconoce estoy afectada emocionalmente, físico y psicológico, por el exceso de trabajo como inflamación en los hombros en el cuello a veces cuesta dormir porque pareciera que el cerebro no descansa. Informante 1: Foco Control Tengo entendido que ese síndrome es del trabajador cansado, agotado, en estado de ebullición. Informante 2: Foco Luz Dolor de cabeza, cansancio visual, fatiga, desanimo emocional, enfermedades psicosomáticas. Informante 3: Foco Difuso Tengo entendido que las consecuencias son muy negativas para la persona que lo padece ya porque se ve afectado emocionalmente y físicamente y por supuesto todo esto afecta su rendimiento laboral y el ambiente donde se encuentra laborando.	Informante 1: Foco Control Informante 2: Foco Luz Informante 3: Foco Difuso Informante 1: Foco Control Informante 2: Foco Luz Informante 3: Foco Difuso
H. Falta de energía o agotamiento.		
I. Bienestar psicológico y físico del individuo.		
J. Alteraciones psicosomáticas.		

Nota. Fuente: Zavala (2024).

Tabla 9*Matriz de Doble Entrada B: Modelos Estructurales*

Categoría \ Información	Informantes			Intersección Elementos Coincidentes
	1 Foco Control	2 Foco Luz	3 Foco Difuso	
A. Elementos estresores.	Desmotivación Laboral	Exceso de Trabajo	Rendimiento Laboral	En cuanto a los elementos estresores encontramos están asociados a la Deserción de energía y motivación, Exceso de Trabajo y Rendimiento Laboral. Con relación al conjunto de reacciones nocivas en el ámbito laboral, tanto a nivel emocional como físico, que se producen cuando las exigencias en el ámbito laboral superan los recursos, las capacidades y/o las necesidades del trabajador. En consideración a la calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente el rendimiento en su ambiente de trabajo donde se desenvuelven. Acerca del desgaste ocupacional relacionado con el trabajo, siendo un estado de agotamiento físico o emocional que también implica una ausencia de la sensación de logro y pérdida de la identidad personal. En consideración a la calidad de vida del trabajador se afecta con la salud, la comunicación y el bienestar de los empleados es fundamental para su desarrollo. Con un buen ambiente laboral serán más productivo y se sentirás más satisfecho profesionalmente. Con relación a las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, es considerado que la actitud de un empleado también
B. Conjunto de Reacciones.	Salud mental	Problemas de Salud	Desequilibrio Psicológico	
C. Clima laboral.	Auto control	Deserción de energía y motivación	Agotamiento Emocional	
D. Desgaste ocupacional.	Falta de Equilibrio Personal	Estado Emocional	Desempeño Laboral	
E. Calidad de vida del trabajador.	Jornadas Laboral	Comunicación Asertiva	Sobrecarga Laboral	
F. Relaciones interpersonales.	Clima Laboral	Convivencia Laboral	Presión Profesional	

G. Bienestar psicológico y físico del individuo.	Degradación Laboral	Afección Personal	Afectación Psicosomática	afecta sus relaciones con colegas y superiores. Una actitud positiva y profesional, puede contribuir a relaciones laborales más armoniosas y efectivas, lo que a su vez puede facilitar la colaboración y la resolución de problemas. En la actualidad, se determina por bienestar psicológico, físico del individuo, como se logra el estilo de vida saludable y está asociada al cuidado de la salud mental y de la salud en general, ya que los estilos de vida de las personas son los que determinan el bienestar psicológico y buena salud mental – físico en la sociedad y el ámbito laboral. Acerca de los factores organizacionales es importante resaltar que el estímulo Externos, tales como problemas económicos, familiares, exceso de trabajo, temor, manifestaciones entre otros son parte del ámbito laboral en los empleados, por otra parte, el estímulo interno es propios del organismo, por ejemplo, un dolor, una enfermedad, sentimientos de inferioridad, problemas sociológicos y otros en los trabajadores. Referente a que si un trabajador padece problemas de salud física puede experimentar ciertos síntomas que tendrán un impacto negativo en su vida laboral. Las consecuencias pueden ser mayores cuando el estrés afectar a la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral disminuyendo el rendimiento y aumentando el deterioro emocional en el trabajador.
H. Estrés organizacional.	Estado de Colapso Laboral	Manifestaciones del Estrés	Estado Crónico	
I. Salud Mental, Física y Psicológica laboral.	Crisis de Afección Emocional	Sintomatología Laboral	Deterioro Emocional Laboral	

J. Baja remuneración salarial.	Insatisfacción Laboral	Alteración de Personalidad	Conmoción Emocional	Es considerado que para el trabajador representa un medio de vida, de subsistencia, un reconocimiento económico por su trabajo que garantiza la cobertura en mayor o en menor medida de sus necesidades, sin verse afectado a nivel emocional en el campo laboral.
--------------------------------	------------------------	----------------------------	---------------------	--

Nota. Fuente: Zavala (2024).

Luego que se realizó la intersección se continuó con la triangulación de la Investigadoras eméritas, en la misma participación se encuentran diferentes investigadores con Título Postdoctoral del mismo fenómeno de Formación, Profesión y experiencia. Basados en el principio de complementariedad lo cual permite comparar y triangular los resultados de la investigación para o cual aporte una visión más amplia.

Tabla 10

Saturación de Categorías

Categorías más Refinadas	Conjunción de expertos de uso / expertos usuarios.
Categorías Refinadas.	Expertos de uso.
Categorías Preliminares.	Expertos usuarios.

Fuente: Zavala (2024).

Teorización y Significación de los descubrimientos en comprensión de las categorías de análisis

En este procesamiento del discurso se procedió a realizar una red de categorías, categorización, codificación y cromatización. Posteriormente, se realizó la teorización y significación de los descubrimientos en comprensión de las categorías en conjunto con la triangulación entre los descubrimientos que emergieron entre la teoría y las categorías iniciales con la codificación. A saber:

Constatación

En este apartado se confronta la realidad hallada en el proceso de investigación desarrollado, lo que permitió al investigador confrontar las ideas planteadas en el momento referido al estado del arte y los testimonios de los sujetos involucrados, (expertos de uso / expertos de usuario), todo ello con la intención de construir una exegesis del estrés laboral, a través de un corpus teórico que permita mejorar las falencias detectadas en el análisis de los hallazgos y tomar consideraciones para su posterior ejercicio profesional.

En este marco se presentan los hallazgos conseguidos, posterior a la aplicación de las técnicas e instrumentos que se plantearon para la recolección de la información. Así mismo, se muestran las matrices de categorización, las estructuras particulares y la interpretación de las respuestas proporcionadas por cada uno de los testimoniados (a las cuales se les asignó una etiqueta cualitativa de distinción). Esto con la intención de obtenerlos significativos y una comprensión que profundice en los testimonios obtenidos.

Matriz Descriptiva de la Realidad

Tabla 11

Informante 1: Foco Control

Reporte de los Actores Educativos	Categoría de Entrada	Categoría Emergente	Sub Categorías
1. ¿Tiene conocimiento sobre la manifestación del síndrome de burnout en el docente con función directiva?	Tengo entendido que ese síndrome es del trabajador cansado, agotado, en estado de ebullición	Estado de Colapso Laboral	Agotamiento
2. ¿Identifica las consecuencias que genera el síndrome de burnout en el docente con función directiva?	Por lo que he leído o documentado, ese síndrome proviene de la parte emocional y la salud mental y física de los que formamos parte de las funciones directivas.	Salud mental	Bienestar emocional
3. ¿Cómo es el proceso que viven los docentes cuando están estresados y emocionalmente agotados aun ejerciendo su función directiva?	Imagínate ese proceso es querer dejar todo y salir corriendo, ya que por la situación económica es demasiado trabajo que asume la directora para toda la responsabilidad que se tiene en el día a día.	Insatisfacción Laboral	Responsabilidad superior
4. ¿Cómo directivo identifica la significancia del proceso de burnout y	Supongo que esa significancia es el clima laboral que nos arroja, docentes que no desean hacer los	Clima Laboral	Recursos Económicos

sus componentes del docente con función directiva?	procesos administrativos y pedagógicos, a su vez no querer dar clases por la situación económica que genera un estrés crítico, entre ellos: alimentación, transporte (pasaje), gasto de telefonía (celular), entre otras que genera el desgaste de los docentes y el directivo en su función.		
5. ¿Qué consecuencias trae el afrontamiento del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva?	Considero, que, desde mi función como directora, la parte emocional el docente se siente irritable e inhabilidad de concentración y distanciamiento afectivo. En lo laboral desde mi percepción bajo rendimiento, acciones hostiles, conflictos, ausentismo, abandono y desanimo.	Crisis de afección Emocional	Bienestar Mental
6. ¿Considera usted que el docente con función directiva debe estar atento en el momento que algún docente manifieste que el exceso de trabajo lo lleva al Síndrome de Burnout?	Si, ya que cuando el docente partiendo de esta función debe tener auto control y delegar función antes que llegue a los extremos de un colapso emocional y laboral.	Auto control	Colapso emocional
7. ¿Estima usted que desde el ejercicio de su función directiva conoce las causas que origina el Síndrome del Burnout?	Pienso que las causas son muy puntuales entre ellas enfrentarse a jornadas de trabajo muy largas, sin que logres terminar el trabajo asignado. Tener que desempeñar mis funciones directivas sin contar con los recursos o el personal necesario. Soportar mucha presión, a causa de tanto trabajo administrativo. Encontrarse un mal clima laboral durante mucho tiempo en mi función directiva.	Jornadas Laboral	Disponibilidad de Trabajo
8. ¿Sabes reconocer cuando te sientes emocionalmente agotado por el excedente de trabajo?	Si, ya que siento mucho cansancio físico y mental. El agotamiento me trae problemas para dormir (insomnio) Me pongo muy hipersensible y me siento muy irritable. Las cosas se me olvidan a causas de problemas de concentración y de memoria. Eventualmente dolores de cabeza y muchos problemas gastrointestinales.	Degradación Laboral	Agotamiento Físico y Mental
9. ¿Cómo te sientes emocionalmente cumpliendo varias funciones como docente en función de directivo?	Pierdo la paciencia y tolerancia. Tantas actividades administrativas y académicas a la vez, una tras la otra, me llevan a estresarme, hasta un punto de colapsar, siendo uno de los factores que me conlleva a veces a perder el equilibrio emocional en la jornada laboral desde mis funciones.	Falta de Equilibrio Personal	Inestabilidad Emocional

10. ¿Qué significado tiene que el agotamiento emocional aumenta cuando está presente el Síndrome de Burnout en los docentes con función directiva?	Pienso que el cansancio o agotamiento emocional es parte de la ausencia de energía y falta de motivación, habitualmente ocasionado por una sobrecarga de esfuerzo físico y mental, que conlleva a medida que el exceso de trabajo sea mayor y recargado.	Desmotivación Laboral	Esfuerzo físico y mental
--	--	-----------------------	--------------------------

Nota. Fuente: Zavala (2024)

Según lo expuesto, para Foco Control el Síndrome del Trabajador Quemado o Burnout, se reconoce como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que puede afectar a los profesionales, especialmente aquellos que desempeñan cargos directivos o de liderazgo. Se reconoce que, este síndrome proviene de la parte emocional y la salud mental y física de los que tienen funciones directivas. Pues, el asumir demasiada responsabilidad y trabajo puede generar el deseo de "dejar todo y salir corriendo" por la presión.

Se describe un clima laboral complicado, con docentes que no quieren asumir procesos administrativos y pedagógicos, lo cual genera estrés crítico. Se identifican síntomas como irritabilidad, falta de concentración, bajo rendimiento, conflictos y ausentismo como consecuencias del burnout. Asimismo, existe la necesidad de autocontrol y delegación, por lo cual es importante que el directivo tenga autocontrol y sepa delegar funciones antes de llegar al colapso emocional y laboral. Entre las causas específicas del burnout están las jornadas de trabajo largas, falta de recursos, mucha presión por el trabajo administrativo y un mal clima laboral prolongado.

Mientras que los síntomas físicos y mentales que se reconocen está el cansancio físico y mental, problemas de sueño, hipersensibilidad, problemas de memoria y concentración, dolores de cabeza y gastrointestinales. En resumen, el Síndrome de Burnout afecta a líderes y directivos, que enfrentan una sobrecarga de trabajo y responsabilidades en un entorno laboral desafiante. Es importante buscar estrategias de autocuidado y apoyo para poder manejar adecuadamente esta situación.

Figura 5

Foco Control



Nota. Fuente: Zavala (2024)

Tabla 12

Informante: Foco Luz

Reporte de los Actores Educativos	Categoría de Entrada	Categoría Emergente	Sub Categorías
1. ¿Tiene conocimiento sobre la manifestación del síndrome de burnout en el docente con función directiva?	Por lo general cuando siento mucho dolor de cabeza, malestar general y debilidad estoy en presencia de sentir agotamiento para mí eso es la manifestación del síndrome de burnout, al cual me afecta el sistema neurológico, físico.	Afección Personal	Agotamiento Físico y Mental
2. ¿Identifica las consecuencias que genera el síndrome de burnout en el docente con función directiva?	Dolor de cabeza, cansancio visual, fatiga, desanimo emocional, enfermedades psicosomáticas.	Estado Emocional	Bienestar Mental
3. ¿Cómo es el proceso que viven los docentes cuando están estresado y emocionalmente agotados aun ejerciendo su función directiva?	Cuando el docente tiene mucha carga laboral se muestra irritado con ganas de no seguir en su función y nada le gusta, en ocasiones les salen con malas respuestas al docente o al personal que tiene a su lado.	Alteración de Personalidad	Inestabilidad Emocional
4. ¿Cómo directivo	Muchas veces es tanto el trabajo	Sintomatología	Responsabilidad

identifica la significancia del proceso de burnout y sus componentes del docente con función directiva?	que se deben entrega a los supervisores que pasamos por desapercibidos muchos síntomas que nos dan y al llega a casa salen todos los dolores y agotamiento.	Laboral	superior
5. ¿Qué consecuencias trae el afrontamiento del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva?	Una vez que el docente tenga alguna manifestación debe comunicarlo para que esta situación no pase a daños mayores y pueda controlar su estado emocional.	Comunicación Asertiva	Estado Emocional.
6. ¿Considera usted que el docente con función directiva debe estar atento en el momento que algún docente manifieste que el exceso de trabajo lo lleva al Síndrome de Burnout?	Es tanto el trabajo que se lleva en una dirección que si el docente no manifiesta su malestar en ocasiones el directivo ni cuenta se da, por lo tanto, se deben realizar acompañamientos con el personal y conversar por cualquier situación que se le presente.	Convivencia Laboral	Estado Emocional.
7. ¿Estima usted que desde el ejercicio de su función directiva conoce las causas que origina el Síndrome del Burnout?	Si, ya que se reconocen las causas porque una vez el pensar de tantos trabajos eso automáticamente es preocuparse y es donde comienzan las manifestaciones del estrés, colapso emocional, entre otros factores que nos conlleva muchas veces a abandonar lo que estamos haciendo desde nuestras funciones como directivo y todo esto es partiendo de las emociones.	Manifestaciones del Estrés	Colapso Emocional
8. ¿Sabes reconocer cuando te sientes emocionalmente agotado por el excedente de trabajo?	Si es reconocer porque cuando estoy muy agotada enseguida se me sube la presión arterial y me da mucho dolor de cabeza y malestar general.	Problemas de Salud	Agotamiento Físico y Mental
9. ¿Cómo te sientes emocionalmente cumpliendo varias funciones como docente en función de directivo?	En realidad es mucho trabajo para una sola persona y aún más cuando no has terminado un trabajo, cuando ya tienes el otro trabajo encima	Exceso de Trabajo	Responsabilidad superior
10. ¿Qué significado tiene que el agotamiento emocional aumenta cuando está presente el Síndrome de Burnout en los docentes con función directiva?	Cuando siento y tengo mucho agotamiento no rindo en la entrega de la documentación que están solicitando, por eso que el síndrome de burnout es factor de generar desanimo.	Deserción de energía y motivación	Esfuerzo físico y mental

Nota. Fuente: Zavala (2024).

Según lo expresado en el Tabla 11 en los aportes de Foco Luz se reconocen entre los síntomas y efectos del síndrome de burnout o agotamiento laboral desde la

directiva las manifestaciones físicas como dolor de cabeza, malestar general, debilidad y cansancio visual como indicadores de agotamiento que afectan tu sistema neurológico y físico. Asimismo, entre los síntomas psicoemocionales se menciona el desánimo, irritabilidad, falta de motivación e incluso enfermedades psicosomáticas como consecuencia del estrés. Mientras que, el impacto en el desempeño laboral se refleja en la sobrecarga de trabajo y las altas demandas laborales generan en los docentes un desgano e incluso respuestas hostiles hacia su entorno.

Otro de los hallazgos es la dificultad para identificar los síntomas que pasan desapercibidos durante la jornada laboral y solo se manifiestan al llegar a casa. En este mismo orden de ideas, la importancia de la comunicación y el acompañamiento no puede dejarse de lado, esto porque el personal directivo y docente debe ser comunicador oportuno de sus malestares para evitar mayores daños y puedan recibir el apoyo requerido. Asimismo, se destaca el reconocimiento de las causas de la preocupación y el estrés por la excesiva carga de trabajo son detonantes clave del síndrome de burnout.

En resumen, el impacto en el desempeño y la motivación se hacen presente en el agotamiento el cual afecta negativamente el rendimiento laboral, entrega de documentación y genera desmotivación. Estos se consideran los principales hallazgos en el procesamiento de la información de Foco Luz, destacando la importancia de la comunicación, el acompañamiento y el reconocimiento de las causas subyacentes para poder abordarlos de manera oportuna.

Figura 6

Foco Luz



Nota. Fuente: Zavala (2024)

Tabla 13

Informante: Foco Difuso

Reporte de los Actores Educativos	Categoría de Entrada	Categoría Emergente	Sub Categorías
1. ¿Tiene conocimiento sobre la manifestación del síndrome de burnout en el docente con función directiva?	Si he escuchado algo sobre este síndrome del cansancio, pero no tengo referencia de que algún docente directivo lo padezca crónicamente como suele presentarse.	Estado Crónico	Agotamiento
2. ¿Identifica las consecuencias que genera el síndrome de burnout en el docente con función directiva?	Tengo entendido que las consecuencias son muy negativas para la persona que lo padece ya porque se ve afectado emocionalmente y físicamente y por supuesto todo esto afecta su rendimiento laboral y el ambiente donde se encuentra laborando.	Desempeño Laboral	Agotamiento Físico y Mental
3. ¿Cómo es el proceso que viven los docentes cuando están estresado y emocionalmente	Considero que es un proceso agotador hay un desgaste de la persona emocionalmente porque entra en una especie de desequilibrio psicológico que altera pues sus emociones también hay un desequilibrio físico porque lo	Desequilibrio Psicológico	Colapso Emocional

agotados aun ejerciendo su función directiva?	demuestra con mucho cansancio entra en depresión se entra con una desmotivación entonces la afectación no es solamente para la persona sino también que esta problemática se traslada al ambiente afectada las relaciones interpersonales la convivencia con el resto del personal.		
4. ¿Cómo directivo identifica la significancia del proceso de burnout y sus componentes del docente con función directiva?	Por supuesto que sí es significativo porque afecta la salud de la persona y sus relaciones con los otros.	Deterioro Emocional Laboral	Relaciones Interpersonales
5. ¿Qué consecuencias trae el enfrentamiento del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva?	El solo hecho que nos afecta emocionalmente, física y mental, a consecuencia que vivimos el día a día, trabajando para poder lograr mantener un hogar y la crisis económica que nos enfrentamos. Sin tomar en cuenta todas las situaciones que se puedan presentar a diario en nuestros espacios educativos (comunidad, personal docente, obreros, niños y niñas, supervisión entre otras situaciones internas)	Conmoción Emocional	Recursos Económicos
6. ¿Considera usted que el docente con función directiva debe estar atento en el momento que algún docente manifieste que el exceso de trabajo lo lleva al Síndrome de Burnout?	Por supuesto que sí, considero que un docente en función directiva debe estar siempre y atento a la manifestación de las conductas que tiene nuestro compañero, pues que están a nuestro cargo porque tenemos que estar permanentemente en constante investigación llevando sus procesos administrativos qué conductas tienen que formas de expresarse; entonces todos estos elementos, pues siempre el directivo debe estar ojo visor por si acaso algún docente pues demuestra algunos síntomas o algunas características de que el trabajo le está afectando en su salud mental, física y emocional el cual lo lleve a este síndrome de burnout.	Comunicación Asertiva	Relaciones Interpersonales
7. ¿Estima usted que desde el ejercicio de su función directiva conoce las causas que origina el Síndrome del Burnout?	Desde mi punto de vista como directora, el solo hecho de encontrarme con tantas actividades laborales al mismo tiempo me causa cansancio, agotamiento, estrés, desánimo y muchas veces intolerante en mis relaciones interpersonales.	Presión Profesional	Colapso emocional
8. ¿Sabes reconocer cuando te sientes emocionalmente agotado por el excedente de trabajo?	Por supuesto que se reconoce estoy afectada emocionalmente, físico y psicológico, por el exceso de trabajo como inflamación en los hombros en el cuello a veces cuesta dormir porque pareciera que el cerebro no descansa.	Afectación Psicosomática	Problemas de Salud

9. ¿Cómo te sientes emocionalmente cumpliendo varias funciones como docente en función de directivo?	Bueno en realidad no sé si me siento con ese síndrome de uno en distintos momentos del año escolar sobre todo cuando se acerca el fin de año escolar o al inicio del año escolar, como también cuando toca entregar una cantidad de recaudos y últimamente pues las exigencias son múltiples al mismo tiempo de distintos organismos desde el circuito que es el municipio, Zona Educativa y Secretaria de Educación, a su vez el centro de desarrollo y formación, es ahí entonces donde se requiere dar respuesta a los procesos administrativos y académicos, por otra parte dar respuesta a todo lo que conlleva el hecho de dirigir una institución educativa por supuesto que a veces me siento emocionalmente cansada, agotada y bueno ojalá ese síndrome definitivamente sí tantas funciones emocionalmente me ve afectada en todos sus aspectos.	Sobrecarga Laboral	Agotamiento Físico y Mental
10. ¿Qué significado tiene que el agotamiento emocional aumenta cuando está presente el Síndrome de Burnout en los docentes con función directiva?	Bueno realmente no sé quién determina si alguna persona está padeciendo de este síndrome, pero creo que sin ser un especialista por supuesto que hay un significado porque ese agotamiento emocional, pues va a afectar nuestra vida cotidiana y ahora la cuestión está en saber si está presente o no, pero con los síntomas que este síndrome tiene, pues permanentemente los directivos y por supuesto relacional.	Agotamiento Emocional	Bienestar Mental

Nota. Fuente: Zavala (2024)

Según lo interpretado en el procesamiento de la información de Foco Difuso se pudo conocer que, el síndrome de burnout o agotamiento laboral puede afectar al personal docente y directivo. De tal manera que, aún cuando se ha escuchado sobre este síndrome, no tiene una referencia de que algún docente directivo lo padezca de manera crónica. También, considera como consecuencias negativas los efectos perjudiciales a nivel emocional, físico y en el desempeño laboral de quienes lo padecen.

Se destaca que, el impacto en el bienestar y las relaciones son descritas como la presencia de un desequilibrio emocional y físico que genera el burnout afecta no solo a la persona, sino también a su entorno laboral y las relaciones interpersonales. Es un tema significativo porque compromete la salud y el bienestar

del personal educativo. Entre sus factores desencadenante se identifican la sobrecarga de trabajo, la crisis económica y las diversas situaciones que enfrentan a diario en los espacios educativos como elementos que contribuyen al desarrollo del burnout.

Desde las responsabilidades del personal directivo se resalta la importancia de que los docentes en funciones de dirección estén atentos a identificar y acompañar a sus colegas que puedan estar presentando síntomas del síndrome. Entre las vivencias personales comparte su experiencia como directora, en la que describe sentir cansancio, agotamiento, estrés y dificultades en las relaciones interpersonales, reconociendo posibles signos de burnout. Se posee incertidumbre sobre el diagnóstico, pues, expresa que no sabe con certeza si padece del síndrome, pero identifica los síntomas característicos, especialmente en momentos críticos del año escolar. En resumen, se expone de manera clara y detallada el conocimiento y percepción sobre el síndrome de burnout y su impacto en el personal docente y directivo, destacando la importancia de la prevención, identificación y acompañamiento oportuno de esta problemática.

Figura 7

Foco Difuso



Nota. Fuente: Zavala (2024)

Matriz de Triangulación de saberes

Tabla 14

Matriz de Triangulación de saberes

Sujeto 1	Sujeto2	Sujeto 3	Saberes del Investigador	Teorías
Agotamiento Bienestar emocional Responsabilidad superior Recursos Económicos Bienestar Mental Colapso emocional Disponibilidad de Trabajo Agotamiento Físico y Mental Inestabilidad Emocional Esfuerzo físico y mental	Agotamiento Físico y Mental Bienestar Mental Inestabilidad Emocional Responsabilidad superior Estado Emocional. Estado Emocional. Colapso Emocional Agotamiento Físico y Mental Responsabilidad superior Esfuerzo físico y mental	Agotamiento Agotamiento Físico y Mental Colapso Emocional Relaciones Interpersonales Recursos Económicos Relaciones Interpersonales Colapso emocional Problemas de Salud Agotamiento Físico y Mental Bienestar Mental	A medida que pasan los años, van surgiendo conceptos más similares e interrelacionados para afrontar este obstáculo. El primer problema que surge con es el término "estrés laboral". Aunque este es un término descriptivo utilizado en la sociedad profesional, es diferente del síndrome de agotamiento. Pero el estrés no es lo único con lo que tiene que lidiar este síndrome. Conceptos relacionados, como la ansiedad y la depresión debido a problemas laborales, todavía presentan una considerable inexactitud y es necesario delinear claramente los límites de las definiciones. Cualquier concepto de agotamiento. Por tanto, existe evidencia de que la familia es la fuente más importante de apoyo y factor de motivación para seguir una carrera. La mayoría de las personas van a trabajar para garantizar el apoyo financiero y la	Salas (2003:156) habla de neurociencia y lo expresa así: Estoy interesado en cómo la actividad cerebral se relaciona con el comportamiento y el aprendizaje. La neurociencia se ha convertido en un área de interés para todas las disciplinas relacionadas con el comportamiento y la cognición, y es vista como una base útil para comprender campos tan diversos como la economía, la antropología, la sociología, la pedagogía y la psicología. Egeland, Zunszain y Pariante (2015), por lo tanto, sugieren que, ante el agotamiento, el estrés crónico o de larga duración como consecuencia del trabajo, nuestro cerebro y nuestro cuerpo se desplazan hacia áreas como la amígdala (emoción) y la neurogénesis del hipocampo (causando deterioro de la memoria) y dañando la corteza prefrontal (relacionado con la

provisión de todo tipo de recursos a sus hijos, pero a veces el trabajo significa evitar las tareas domésticas. Educación e incluso vacaciones familiares. Esto influye en el desarrollo del burnout, haciendo que las cuestiones laborales se pongan en perspectiva frente a las cuestiones y responsabilidades familiares. Si este agotamiento emocional no está mediado por una sensación de realización personal, los sujetos experimentan una sensación de despersonalización, lo que lleva al agotamiento en su tercera dimensión.	disminución del control personal y la toma de decisiones). Cabe señalar que el burnout. Del mismo modo las teorías cognitivas soportan que experiencias negativas anticipadas alcanzan obtener un papel importante en el avance de esquemas cognitivos disfuncionales, estos autores plantean que la experiencia anticipada de necesidad en una o varias de estas áreas básicas logra generar la aparición de necesidades substitutivas o motivos compensatorios. (Deci y Ryan, 2000). Las investigaciones del burnout, en donde se utiliza el modelo psicosocial de esfuerzo - recompensa son una expresión actual de este último grupo, así como los que incluyen los procesos de comparación social en general. Topa y Caeiro, 2007). La teoría de la conservación de los recursos (Hobfoll, 2001) constituye un referente teórico interesante para la comprensión del burnout. El burnout se explicaría como el resultado de un ciclo de pérdida de recursos sin su recuperación equilibrada,
---	--

metafóricamente un lento desangrado. El instrumento más utilizado para medir este fenómeno es el Maslach Burnout Inventory (MBI), que fue escrito por la Dra. Maslach. Para evaluar o diagnosticar el Burnout se necesita una herramienta que mida los signos y síntomas y nos permita identificar nuestra dolencia. A lo largo de los años, varios instrumentos de medición han evolucionado a medida que el propio constructo evolucionaba en su conceptualización. En comportamientos como comportamiento sospechoso y paranoico, aislamiento, consumo de tranquilizantes, rigidez y quejas constantes, cansancio, insomnio, úlcera estomacal, dolores de cabeza, fatiga, hipertensión. Son algunos de los síntomas del sistema fisiológico del individuo. Ellos entienden que el burnout es una respuesta al estrés laboral crónico causado por actitudes y sentimientos negativos sobre las personas con las que trabajan y sus roles profesionales. Por ser un síndrome caracterizado por

experimental fatiga.
Las actitudes
negativas, cínicas e
impersonales se
asocian con la
despersonalización.

Nota. Fuente: Zavala (2024)

A lo largo de los años han surgido conceptos similares e interrelacionados con el síndrome de burnout, como el estrés laboral, la ansiedad y la depresión, los cuales aún presentan cierta ambigüedad y requieren una delimitación más clara. Desde luego, los hallazgos de la neurociencia se vinculan el burnout con alteraciones en áreas cerebrales relacionadas con la emoción, la memoria y la toma de decisiones. Las teorías cognitivas sugieren que las experiencias negativas anticipadas pueden generar esquemas cognitivos disfuncionales y la aparición de necesidades compensatorias.

Esta postura permite reconocer el modelo psicosocial de esfuerzo-recompensa y la teoría de la conservación de los recursos como enfoques relevantes para la comprensión del burnout. Asimismo, se reconocen los aportes del Maslach Burnout Inventory (MBI), como el instrumento más utilizado para evaluar y diagnosticar este síndrome, el cual ha evolucionado junto con la conceptualización del constructo.

EVIDENCIA V

APROXIMACIÓN TEORICA

Develación del pensamiento

*“Llegara en un tiempo
En el que, con regocijo
Te saludaras a ti mismo al llegar
A tu propia puerta, en tu propio espejo, y
sonreirás a la bienvenida del otro.”*

Derek Walcott

Exordio

En este escenario, antes de textualizar las líneas que darán nacimiento a una teoría sustantiva, relacionada con él incluso llegan a tener una actitud cínica, apática y desafiante a cualquier problema, presento los acontecimientos que fueron suscitando durante el recorrido realizado a través de las entrevistas con los sujetos significantes. Estos, se mostraron complacidos y colaboradores en todo momento, activando su modo de pensar, experiencias vividas, valores, emociones y relatos proporcionados que dan las luces a las categorías, códigos y síntesis de saberes para lograr la concreción de la novedosa teoría.

La teoría es concebida como un aporte significativo al conocimiento y demuestra la independencia del autor. Está, a través del tiempo ha tenido varias acepciones según diversos autores. Hernández, Fernández y Baptista (1998) la define como un conjunto de proposiciones interrelacionadas, capaces de explicar por qué y como ocurre un fenómeno. Estas proposiciones darán origen a estructuras nuevas llenas de significado sobre una problemática cuya naturaleza es estudiada.

Asimismo, Kerlinger y Lee (2002:10) plantean que “una teoría es un conjunto de constructos (conceptos) interrelacionados, definiciones y proposiciones que presentan una visión sistemática de los fenómenos al especificar las relaciones entre variables con el propósito de explicar y predecir los fenómenos.”. Estos dos autores coinciden en que las teorías son un conjunto de conceptos que se interrelacionan para tener un poder explicativo y predictivo del fenómeno, cosa que

es específica del paradigma positivista. Es la manera en que se fundamentó el hacer ciencia durante un tiempo prolongado. Veamos una definición desde el paradigma postpositivista. De esta manera se genera la construcción teórica de la presente tesis, previamente realizando la triangulación y su nueva perspectiva, la cual lleva por nombre:

CORPUS TEÓRICO PROYECTIVO PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DOCENTE EN CONTROL DE LAS EMOCIONES

Proposito general

Representar un corpus teórico proyectivo para el ejercicio profesional docente en control de las emociones.

Propositos especificos

- Relacionar los elementos confluyentes y proyectivos para el ejercicio profesional docente en control de las emociones.
- Dimensionar los elementos confluyentes y proyectivos para el ejercicio profesional docente en control de las emociones.

Relevancia

Sobre este último, esta investigación ha dejado constancia de la necesidad, por un lado, de redefinir el rol de la Gerencia Institucional, uno de sus actores fundamentales del sistema educativo, para desarrollar una acción profesional donde los directores, mediante la Pakua de la Catarsis permitan comprender el daño que puede causar el estrés laboral sino apartan gran parte de su tiempo en la liberación el detonante causal de perder sus niveles energéticos mental, físico, conductuales en función de la gerencia institucional educativa, influenciado por variables emocionales, políticas, sociales, económicas, laborales y culturales; y poder así intervenir de manera adecuada y obtener una mejor calidad de vida.

Por el otro, repensar la episteme de la gerencia institucional, para reformar nuevos ideales para el buen desarrollo de actividades laborales mediante terapias alternativas con la Pakua de la Catarsis como un modelo que implique acuerdos y

que esté centrada en la acción y en la poiesis. En la construcción de este modelo se contemplan las siguientes dimensiones:

- Enfocar técnicas para capacitar a los gerentes institucionales en valores, ética y humanidad, ante el foco estrés laboral, mediante la Pakua de la Catarsis.
- Integrar visiones teóricas y prácticas alternativas que contribuyan a la comprensión de la importancia de la gestión de las instituciones educativas en el proceso administrativo y académico educativo, optimizando la existencia, actividades recreativas y convivencia de las instituciones educativas, mejorando con ello la calidad humana y la equidad.
- Resaltar situaciones problemáticas en diferentes contextos del sistema educativo y analizarlas desde una nueva racionalidad humanista que forme una reflexión crítica y creativa, para que los gerentes de las instituciones educativas actúen sobre ellas y así resolverlas.

Dimensión Social (aporte a la sociedad)

La sociedad en la que vivimos no fomenta la expresión de emociones puras y sin filtros. El ritmo diario y el ritmo frenético de la vida, como la mayoría de nosotros vivimos con un cronómetro en la mano, no nos animan a expresar nuestras emociones. La mayoría de las personas pueden controlar sus emociones más intensas, desde la risa incontrolable hasta el llanto insensible y los arrebatos de ira, con cortesía y humildad. Es común suprimirlos cuando surgen. Pero lo cierto es que son parte de nosotros y expresarlos puede aliviar tensiones, conocernos mejor a nosotros mismos y ayudarnos a conocer a los demás.

Dimensión Axiológica

Partiendo del enfoque axiológico en la gerencia institucional alude a la teoría de los valores organizacionales, se aborda aquí la dimensión axiológica de la gestión de la calidad, al analizar el liderazgo constituido como valor ético-instrumental (modo de conducta) para contribuir al logro de la calidad como valor final. Debido a esta organización, es posible estudiar los valores en diferentes espacios y ambientes como la religión, el trabajo, la familia, la política, el medio ambiente y el comportamiento humano.

La primera dimensión, la de la supervivencia frente a libre expresión, da cuenta de la medida en que la gente privilegia la seguridad económica y física por sobre componentes como la calidad de vida, la libre expresión y el bienestar subjetivo. La dualidad mencionada, se demuestra en una sociedad en la prevalencia de valores de supervivencia frente a valores humanísticos, ya que los individuos que viven en sociedades que son percibidas como inseguras, tienden a privilegiar valores en los cuales la seguridad física y económica sea tenida en cuenta, mientras que, en sociedades seguras, los individuos dan más importancia a valores que impliquen la autonomía personal, la libre expresión y el bienestar subjetivo.

De tal manera, los valores son creencias que no refieren únicamente a un plano teórico, sino que implican un correlato emocional. Esto se debe a que los distintos valores son un constructo basado en la motivación, dado que se conforman por las metas que cada individuo desea obtener. Otro argumento a destacar es que los valores son de carácter abstracto, ya que están basados en la trascendencia de las situaciones específicas y concretas, las cuales podrían atribuirse a conceptos como las normas o actitudes. Además, son útiles como medidas o criterios por los cuales una persona evalúa o selecciona eventos, acciones, individuos, entre otros.

Es considerado, que el principal aporte que realiza la psicología social al estudio de la axiología es la evaluación empírica de los valores a partir de los estudios realizados por autores como Rockeach (1973), Hofstede (1991), Schwartz (1992) e Inglehart (1997). Ellos impulsaron la construcción de herramientas de evaluación psicológica, la cual le permitió a la axiología dar un pasaje epistemológico desde perspectivas argumentativas de los valores desde la filosofía a abordajes empíricos viendo cómo estos valores se ven implicados entre sí en la conducta humana teniendo componentes cognitivos y emocionales, y permitiendo una organización sociocultural de la persona.

Dimensión Etiológica

Basado en un enfoque humanista, se piensa en pakua como el autocontrol frente a la energía negativa, creando felicidad y armonía en cualquier entorno en el que nos encontremos. Esto nos permite relacionar los cambios emocionales con el estado de cambio vital humano.

Dimension Epistemologica

Etimológicamente, la palabra pakua es de origen chino y significa "ocho cambios", "ocho movimientos" u "ocho mutaciones o transformaciones". Busca el desarrollo completo de la persona, tanto física como mental y emocionalmente. Promueve el desarrollo óptimo de la conciencia y la adaptación a los cambios que se producen en el entorno y en uno mismo.

La palabra pakua significa "ocho trigramas" y hace referencia al método de práctica de pakua, que consta de ocho movimientos circulares. Esta técnica se centra en desarrollar la coordinación entre cuerpo, mente y espíritu. Utiliza los principios de la filosofía taoísta (enseñanza del camino), para ayudar a la persona a lograr el equilibrio y la armonía. Su técnica se utiliza para mejorar las emociones, la resistencia, el equilibrio, la flexibilidad, la concentración y la fuerza. Es considerado una excelente forma de meditación y ayuda a aliviar el estrés y la ansiedad. Siendo una técnica y práctica muy antigua que resulta beneficiosa para la salud y el bienestar de las personas.

La Pakua se practica principalmente mediante la respiración profunda y regular, lo que permite a los individuos concentrarse en su quehacer cotidiano. El objetivo es alcanzar un estado de armonía con el universo y contigo mismo. Además, la pakua también se aprenden a meditar. Ya que la meditación ayuda a los individuos a liberar el estrés acumulado, calmar la mente y aumentar la concentración mental, ayudando a restaurar la energía y el equilibrio emocional, así como a desarrollar una autoconciencia más profunda y a tomar mejores decisiones.

Dimension Ontologica

Hay muchas tradiciones y creencias en la cultura china. Su objetivo para muchos es prevenir la influencia de la energía negativa que los rodea. Valorando el entorno familiar y laboral por encima de todo. Uno de los métodos utilizados en el Feng Shui para protegerse de estas energías es el espejo PaKua. Es una especie de espejo en el que aparece el símbolo PaKua de origen chino. Este símbolo consta de ocho trigramas dispuestos de forma específica alrededor de un centro donde se encuentran el Yin y el Yang. Un trigramas es una agrupación de tres líneas colocadas una encima de la otra, algunas permanecen intactas y otras cortadas.

En el arte del Feng Shui, se considera un gran talismán protector, que logra canalizar las emociones desde los elementos y las energías que irradia en él. Perfecto para afrontar cualquier situación que perturbe tu hogar o lugar de trabajo. Con Pakua la negatividad de los agentes externos e internos no puede interferir con el bienestar existente en el espacio en el que se encuentra el dueño del espejo.

Dimension Filosófica

Como muestra la historia de la humanidad, desde sus inicios, la sociedad ha pasado por innumerables cambios para poder evolucionar. Estos cambios también se reflejaron en las necesidades y demandas cotidianas. De esta manera, el conocimiento de la Pakua se vincula con otras herramientas fundamentales para brindar soluciones y optimizar los problemas actuales, especialmente a nivel social, de salud, espiritual y armónico. Mientras tanto, en Occidente, la difusión del arte oriental comenzó con el descubrimiento de aspectos como el misticismo oriental, el conocimiento marcial, la filosofía oriental y antigua y los antiguos métodos de curación. Con el tiempo, con esta información "nueva" y vieja que llega de diferentes partes de Oriente, la sociedad se ha acostumbrado al hecho de que existen muchas oportunidades para equilibrar y mejorar diferentes aspectos de la vida. Así, PaKua es un conocimiento antiguo que se utiliza universal y principalmente para "recorrer el camino del arquetipo humano".

Dimension Gnoseológica

Según la leyenda, fue el mítico emperador chino Fuxi quien descubrió las similitudes entre la escritura en un caparazón de tortuga a orillas del río Amarillo y las constelaciones del cielo. A partir de esta observación, creó ocho trigramas que gobiernan las leyes del universo, el orden del mundo, los fenómenos naturales y los humanos. Cada trigramas está asociado a una de las ocho direcciones y a un "estado de cambio" que se produce en cada área del desarrollo humano. Estos han sido representados en diversas formas desde la antigüedad, vistos en las civilizaciones más antiguas del mundo.

Dimension Metodológica

Se usará el método fenomenológico hermenéutico. Debido a que se busca el reconocimiento por parte del investigador indagando la realidad social del quehacer

del Síndrome del Burnout en la gerencia institucional desde la racionalidad comunicativa, de las ideas, o prejuicios ante el tema a estudiar y se contrastaran e interpretarán para darle explicación al fenómeno; se transitará el episteme del investigador en el marco del enfoque cualitativo.

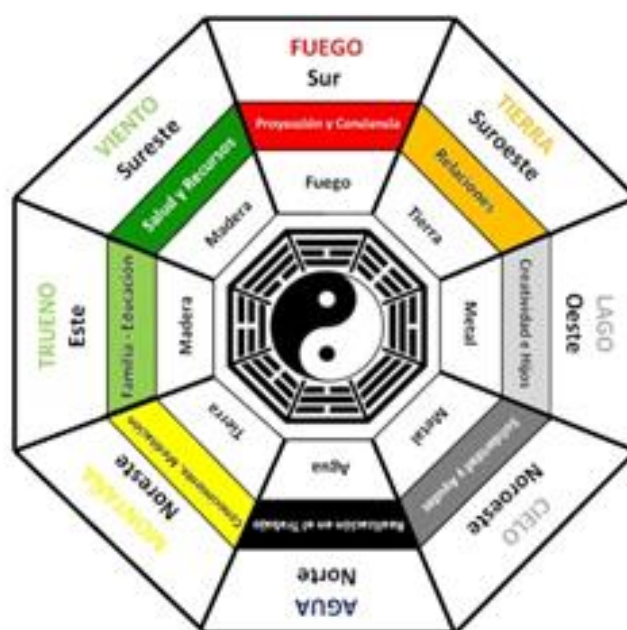
Representacion grafica de la Pakua

Las emociones expresadas en la Pakua son las relacionadas con los puntos cardinales, los cinco elementos (los cinco elementos del Feng Shui) y los ocho aspectos de la vida, o lo que llamamos aspiraciones humanas importantes, que son:

- El amor y las relaciones
- La reputación
- La prosperidad
- La salud y la familia
- La sabiduría y el autoconocimiento
- La carrera profesional
- Los viajes y mecenas
- La creatividad y los hijos

Figura 8

La Pakua



La Pakua representa los ocho estados de la naturaleza: cielo, tierra, agua, fuego, trueno, montaña, viento y mar. Simboliza diversas fuerzas de la naturaleza como el agua, las montañas, los lagos, la tierra, el viento, los relámpagos, el fuego y el cielo.

- **Emociones representadas en la Tierra.**

Tierra: Brazo/Preocupación La relación

Brazo/órgano de Preocupación/emocional es el resultado de la expresión de la misma dinámica energética llamada Tierra, caracterizada por fuerzas igualmente ascendentes y descendentes.

- **Emociones arrastradas por el viento.**

Numerosos estudios han demostrado que este tipo de fenómenos y los vientos secos empeoran trastornos como depresión, ansiedad, síndrome de agitación psicomotora, irritabilidad, dolores de cabeza, disminución de la capacidad de atención, agitación nerviosa y aumento de la agresividad, lo que demuestra que es posible.

- **Las emociones se expresan a través del fuego.**

Fuego: Visibilidad

Son visibles con su alegría de vivir, su energía rápida y frenética. Por esta razón, los fueguinos son considerados personas impulsivas, apasionadas, expansivas, espontáneas, optimistas, competitivas y brillantes, con mucha iniciativa, determinación y confianza en sí mismas.

- **Emociones dibujadas en agua.**

La historia de la filosofía y los rituales de las culturas y religiones antiguas lo confirman. En todos ellos, el agua es símbolo de vida, purificación y esperanza, formando un denominador común que nos une y un valor que debemos considerar.

- **Emociones dibujadas en montañas.**

Esto significa que podemos sentirnos dinámicos, felices, entusiasmados y motivados en un mismo día. Y de repente experimentas depresión, tristeza, desmotivación durante todo el día.

- **Emociones expresadas por el rayo.**

El rayo siempre ha sido un símbolo de fuerza y energía. Un fenómeno de rayo es una enorme descarga eléctrica que se produce en la atmósfera y

libera una gran cantidad de energía y luz cuando pasa entre dos objetos con potenciales eléctricos diferentes.

- **Emociones pintadas en el lago.**

Representa nuestras emociones más profundas y nuestra mente subconsciente. Soñar con un lago tranquilo y apacible puede indicar que estás en sintonía con tus emociones más íntimas y te sientes en paz contigo mismo.

- **Emociones dibujadas en el cielo.**

El gran cielo de esta representa el miedo, la ira, la tristeza, la alegría, el amor y la felicidad. También incluye sorpresa, asco, miedo, emociones sociales y emociones estéticas.

Corpus Teórico de la Pakua en la Catarsis

Esto incluye la respuesta emocional de alivio y liberación de ideas, pensamientos y sustancias que han sido suprimidas en la mente subconsciente. Libera emociones negativas reprimidas que no afectan nuestras decisiones ni las acciones de otras personas. La liberación emocional es la "purificación" de los conflictos inconscientes. La asociación libre o catarsis fue desarrollada originalmente por Sigmund Freud (1895) como parte de la teoría psicoanalítica. Al activarlo en nuestra conciencia y permitir que se exprese, reducimos o eliminamos el conflicto. Se trata de aprender nuevas habilidades para convertirnos en mejores ciudadanos.

Así, los cambios emocionales causados por eventos humanos se expresan por acciones y eventos humanos que ocurren en un entorno particular. Según el filósofo Aristóteles. Por tanto, este término describe el proceso de purificación de nuestras emociones y valores. Cuando necesitamos pensar más allá del aquí y ahora sobre la vida y la reflexión humana, podemos evaluar y reevaluar las cosas de manera diferente. Por tanto, es importante comprender que la catarsis emocional es un ideal que se puede alcanzar mediante la introspección y una relación directa con nuestros estados de pensamiento.

Según Aristóteles (Poética), la tragedia purifica las emociones a través de la piedad y el miedo. En su Política, Aristóteles dice que la influencia de la música en los humanos también produce "una especie de purificación, una especie de paz que

viene con la alegría". Los griegos utilizaron la palabra "catarsis" y le dieron varios significados, incluidos religioso, ético, fisiológico y médico. Claramente, la catarsis incluye tantos aspectos fisiológicos (la liberación de los sentidos después de un gran esfuerzo) como aspectos estéticos (el refinamiento de las emociones humanas), que se sintetizan en una experiencia estética.

La palabra catarsis tiene otro significado adaptado al lenguaje cotidiano y se refiere a la vivencia de momentos emocionales intensos que suelen conducir a la liberación o al cambio positivo en la vida de una persona. Este término se utiliza cuando una persona vive episodios intensos, incontrolables y liberadores. Muchas personas sienten que, si no encuentran una manera de liberar sus emociones reprimidas, explotarán. También puede referirse a cómo se siente durante un evento traumático o estresante, como la muerte de un ser querido, un accidente o un problema de salud.

La Pakua de la Catarsis. Es un viaje a las profundidades de la conciencia donde la tranquila paz interior es incondicional. Simboliza reconocer nuestro estado natural innato y liberarnos de la prisión imaginaria creada por nuestra inteligencia dualista. Es una trascendencia de lo ordinario a lo superordinario. Es una transición del estado humano normal a un estado de iluminación o conciencia primordial. Significado de pasar de un estado de confusión a un estado de claridad mental o alerta.

Pakua de la catarsis es el reconocimiento de nuestra naturaleza pura, que nos lleva de la prisión del pensamiento conceptual a un estado de pureza no dual. "Los palacios sagrados donde residen los Budas están adornados con miles de pétalos de luz que parecen joyas que iluminan su pura sabiduría".

Pakua de la Catarsis: El proceso de liberación emocional. ¿Cómo podemos lograrlo?

La sociedad en la que vivimos no fomenta la expresión sin filtros de pura emoción. El ritmo diario y el ritmo frenético de la vida, como la mayoría de nosotros vivimos con un cronómetro en la mano, no nos animan a expresar nuestras emociones. La mayoría de las personas pueden controlar sus emociones más intensas, desde la risa incontrolable hasta el llanto insensible y los arrebatos de ira, con cortesía y humildad. Es común suprimirlos cuando surgen. Pero lo cierto es que

son parte de nosotros y expresarlos puede aliviar tensiones, conocernos mejor a nosotros mismos y ayudarnos a conocer a los demás.

El concepto de catarsis parece haber sido descrito por primera vez por Aristóteles como la purificación emocional, física, mental y espiritual que el público de una tragedia puede experimentar al observar la interpretación que los actores hacen de estas emociones. Sin embargo, no fue hasta 1895 que Sigmund Freud y Josef Breuer describieron lo que llamaron el "método catártico" en su estudio de la histeria.

La Pakua de la catarsis es una solución y un proceso que puede resultar muy útil en momentos de necesidad. Sin embargo, dado que las emociones son parte del proceso de crecimiento, es posible llegar a tolerarlas desde el momento en que surgen. Exteriorizarlos y vivirlos, para deshacernos de ellos en lugar de suprimirlos. Permitirles crecer por dentro puede ser una mala idea, ya que puede llevar a un proceso estresante que nos cause más dolor y presión. En cambio, la expresión controlada de las emociones es terapéutica. Pero para llegar allí, debemos entender que está bien expresar nuestras emociones, ser vulnerables, exponernos y que hoy en día no estamos acostumbrados a expresar nuestras emociones.

Psicoterapia mediante la Pakua de la Catarsis

La psicoterapia es un enfoque para tratar problemas de salud mental mediante conversaciones con un psicólogo, psiquiatra u otro proveedor de atención de salud mental. También conocida como terapia de conversación, asesoramiento, terapia psicosocial o simplemente terapia. Los principios de la psicoterapia moderna se remontan a Sigmund Freud (1905), quien utilizó el psicoanálisis. Se basa en reconocer la existencia del inconsciente y sus conflictos reprimidos, y hacerlos conscientes a través de asociaciones e interpretaciones libres basadas en palabras y emociones.

Las sesiones de psicoterapia son básicamente sesiones de rehabilitación y entrenamiento cerebral y emocional. Corrige errores en la función cerebral que los expertos identifican durante el diagnóstico inicial y están influenciados por el entorno laboral. Según Davison, Neal, (2000). Hoy en día, la psicoterapia se reconoce como una interacción social, en la que profesionales capacitados gestionan entornos en

los que otros, colegas y pacientes viven rutinariamente conductas aceptables, e intenta ayudar a las personas a comportarse y sentirse de manera diferente.

- La psicoterapia surgió de la catarsis asociada con la Pakua, que representa el orden universal y los estados de transformación de las emociones, energías, alma y naturaleza. Una parte importante de sus propiedades curativas es la capacidad de experimentar y liberar emociones intensamente reprimidas desde el inicio de la cosmovisión.
- La transferencia y su resolución son expresiones de emociones presentes que se vuelven a experimentar en el aquí y ahora, y se expulsan más o menos violentamente cuando se vuelven a experimentar.
- Numerosas formas de psicoterapia utilizan actualmente la catarsis como técnica primaria, en diferentes formas, con diferentes frecuencias y con diferentes intensidades.
- Aunque su eficacia no ha sido probada empíricamente por ser difícil de medir, las grabaciones audiovisuales de las reuniones indican su permanencia.

Aportes del Corpus Teórico

- Respetar los horarios de descansos y comidas.
- Aprender a poner límites ante el exceso de actividades, margen de recursos o tiempo para su ejecución.
- Promueve la colaboración y el buen clima entre tus compañeros.
- Conocer las señales de tu cuerpo y tus emociones.
- Separa lo personal de lo laboral a través del deporte, recreativas y la conexión del universo.
- Los seres humanos deben utilizar la Razón como guía para actuar y tomar decisiones.

Aportes de la Autor

- Establecer programas y convenios saludables donde se posibilite el deporte, talleres de relajación, esparcimiento al aire libre, yoga y pilátes.
- Para evitar las afectaciones en el ambiente laboral es importante tomar en cuenta los aspectos fisiológicos, conductuales y cognitivos, de los Gerentes Organizacional.
- Fortalecimiento de la salud socio emocional y espiritual en conexión con los elementos fundamentales del ser.
- Llevar a cabo periódicamente evaluaciones de riesgos psicosociales, especialmente si se ha producido algún caso de estrés laboral.
- Llevar un estilo de vida saludable, evitando sustancias nocivas como el tabaco o el alcohol. Así como dormir las horas necesarias y suficientes. Acompañado de una alimentación sana.
- Programa de Entrenamiento para la Atención Plena y Talleres de Desarrollo Humano y Organizacional.

Donde el autor de la investigación hace una conexión con la práctica del *mindfulness* o atención plena, practicando la amabilidad afectuosa hacia otros, donde se mezcle la atención plena y compasión, con mayor énfasis en la compasión de sí mismo como la de los demás, es decir atender al yo.

A manera de Colofón

El estrés, la ansiedad y otros trastornos emocionales son cada vez más comunes en el mundo actual. Por lo tanto, es importante encontrar técnicas y métodos emocionales de aliviar la tensión y liberar las emociones reprimidas. La teoría Pakua de la catarsis se aplica a técnicas terapéuticas que se centran en la liberación de energía y emociones negativas, permitiendo a los individuos experimentar una sensación de liberación emocional y mejorar su salud física y mental. Por tanto, la sociedad nos anima a no expresar nuestras emociones, especialmente las cosas que no entendemos, como, por ejemplo, llanto violento e incontrolable, arrebatos de ira o rabia, o simplemente malestar. En otras palabras,

nos impide expresar nuestras emociones, promueve la represión emocional y encierra nuestras emociones en lo más profundo de nuestro interior.

Sin embargo, las expresiones emocionales, por repentinas que sean, deben ser verificadas y no censuradas, por mucho que se quiera pensar lo contrario. Porque cada emoción que experimentamos es parte de nosotros, solo una parte de nuestra esencia. Gracias a ellos podemos conocernos mejor a nosotros mismos y mejorar nuestras relaciones con los demás. No podemos olvidar que las emociones son un apoyo para el autoconocimiento y el conocimiento de los demás.

Igualmente, importante es el hecho de que las teorías actuales de Pakua sobre la Catarsis como proceso emocional no son peligrosas, aunque a veces pensemos que lo son. Este fenómeno ocurre especialmente cuando durante mucho tiempo nos hemos mostrado fuertes y hemos bloqueado el malestar hasta que finalmente nos rompemos por dentro. De esta manera se construye un puente que nos libera emocionalmente y nos enseña que la vulnerabilidad también forma parte de nuestra vida. Porque no somos superhéroes. Porque llorar es necesario y, a veces, gritar puede darnos paz. Bueno, esto no nos hace débiles, nos hace humanos y nos enseña cómo la expresión emocional es necesaria para la futura comprensión y procesamiento del dolor y sufrimiento que nos atormenta en la vida cotidiana.

Finalmente, hay un aspecto muy importante que se debe considerar en todo lo relacionado con la Pakua catártica emocional. Es el impacto de nuestras acciones en nuestras relaciones con los demás. En otras palabras, es bueno desahogar tus sentimientos, pero no es buena idea hacerlo dañando a otros. Por lo tanto, considera tu propio comportamiento cuando estés pasando por un proceso emocional, y busca formas de expresar todo lo que has reprimido, como aplicar técnicas y métodos necesarios a través del arte, la escritura, la meditación, la conexión con el universo, el baile, psicoterapias, etc. Es muy importante tener claridad de vida y de esta manera aumenta nuestra felicidad. Dedicarse unos minutos cada día a centrarse en el momento presente puede reducir el estrés, mejorar la concentración y aumentar la sensación de bienestar y bienestar.

REFLEXIONES FINALES

Después de efectuar el análisis de los resultados de la investigación referente al Corpus Teórico de la Catarsis en la Gerencia Organizacional y dando respuestas a los propósitos de la investigación referentes al estrés laboral y las emociones negativas en el individuo, se reconoce que, la mayoría de los Gerentes Organizacional de los centros educativos manifestaron que tienen poco conocimiento de cómo afecta el síndrome de Burnout. Asimismo, la gran mayoría de ellos no identifican los síntomas asociados a los problemas de atención, bloqueos del pensamiento y pérdida de la concentración que pudiera afectar su capacidad desde sus funciones como gerentes.

En este sentido, los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características como directivos, los cambios y las presiones de los estresores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo, desánimo y presión laboral. No obstante, más de un tercio de la muestra si está propensa a padecer las afecciones antes mencionadas. En líneas generales en estos los gerentes institucionales, no presentan predisposiciones intrínsecas al estrés, lo cual les ayuda a conservar una adecuada salud mental y física. En cuanto a los factores productores de estrés y factores que involucran sus emociones que están inmersos en la dinámica socio laboral de la muestra, resalta que poseen pocos síntomas de monotonía y preocupación por el dinero, aunque más de un tercio de los encuestados si sienten que los factores mencionados les producen estrés laboral.

Del mismo modo, en relación al estrés laboral y su estado emocional más de la mitad de los gerentes institucionales comprendieron que el Burnout está relacionado con el estrés laboral en donde la gran mayoría de ellos se sienten presionados al trabajo y manifiestan que se siente afectado por las exigencias laborales, las presiones de los supervisores, compañeros y atención al público. Respecto a si la infraestructura y recursos les producen estrés, los gerentes institucionales no los perciben de esa manera, pero más de un tercio de los encuestados se sienten estresados por el espacio en que laboran, la afluencia de personas y la escasez de recursos materiales para realizar las tareas

administrativas y académicas al momento de la entrega de recaudos administrativos.

La relación expresada en la tríada del desgaste, es congruente con la comprensión del burnout como un proceso que se integra al del estrés laboral como resultado de un ciclo de pérdida de recursos, dado por la existencia de condiciones de trabajo que imponen al gerente institucional, solicitudes superiores a los recursos que posee para afrontarlas. Finalmente, se generó una aproximación teórica llamada la Pakua de la Catarsis permitiendo en los Gerentes Institucionales en Educación genere una transformación cognitiva y conductual en el ambiente laboral disminuyendo el nivel de estrés favoreciendo el bienestar psicológico y salud mental de los mismos.

En esta misma dirección, esta investigación permitió obtener una mayor comprensión del manejo de ambas variables en sujetos específicos dada importancia para la sociedad venezolana, siendo el principal recurso humano de una institución educativa el gerente institucional, quienes están expuestos a diario a mayor cantidad de trabajo, lo que les hace más propensos a padecer estrés y en consecuencia disminuir su salud socio emocional y espiritual. De acuerdo con los objetivos planteados, la investigación ha sido exitosa, ya que se puede aplicar técnicas de meditación fundamentadas en la *Mindfulness*, consiste en practicar la atención plena en tus actividades diarias.

Por ejemplo, a la hora de comer, tómate tu tiempo para saborear cada bocado y notar el sabor y la textura de la comida. También puedes probar esto mientras caminas, prestando atención a la sensación de tus pies en el suelo y al movimiento de tu cuerpo. Hacer estas pequeñas cosas que te ayudará a vivir el momento y a conectarte mejor con ser. Ya que actualmente vivimos en un mundo acelerado y, a menudo, es fácil quedar atrapado en el ajetreo y el estrés de la vida cotidiana. Nuestras mentes están constantemente ocupadas pensando en lo siguiente de nuestra lista de tareas pendientes, lo que debemos lograr y lo que debemos hacer para tener éxito. Pero tomarse el tiempo para practicar la atención plena puede tener un gran impacto en nuestra salud física y mental y en nuestro bienestar general.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2004), El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración. Editorial Episteme, C.A. Caracas, Venezuela.
- Bakker, A. Demerouti, E. y Schaufeli, W. (2007). La Teoría Demandasrecursos y su Relación con el Burnout y el Engagemnt. Universidad Politécnica de Valencia. Pág. 32 – 41.
- Barraza, A. (2011), “Características del Estrés Académico de los Alumnos de Educación Media y Superior” Bracho B. (2010) Estrés Laboral y Afrontamiento en Trabajadores de una Institución Policial Municipal. (Proyecto de investigación presentado ante la división de estudios para graduados de la facultad de medicina para optar al título de magíster scientiarum en salud ocupacional) universidad del Zulia facultad de medicina iii maestría en salud ocupacional Maracaibo – Venezuela.
- Brill, P. (1984) El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. Vigo – España.
- Brown, J. M., & Campbell, E. A. (1994). Estrés y vigilancia: Fuentes y estrategias. Editorial, Perth and Kinross. Volumen 120, Issues 1–2, Pág. 151-169.
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). El síndrome de burnout: concepto, evaluación y tratamiento. En: J. Buendía y F. Ramos (Eds.), Empleo, estrés y salud (pp. 33-57). Madrid. Ediciones Pirámide.
- Canino, E. Groeger, C. y Micale, D. (2001) Modelo integral de evaluación del estrés en el contexto laboral, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Cano, A. (2010). La naturaleza del Estrés. Madrid, SEAS.
- Cárdenas L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. Diversitas: Perspectivas en Psicología, vol. 13, núm. 1, Pag. 11.
- Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. Theoria, vol. 14, núm. 1, Universidad del Bío Bío Chillán, Chile, pp. 61-71
- Chan, Lai, Ko y Boey (2000). hkolympic.org. Retrieved 10 October.
- Cherniss, C. (1980). Staff burnout: Job stress in the human services. Beverly Hills, California, EEUU: Sage.
- Chiavenato, A. (2008), La conducta Humana y el Estrés Laboral, Editorial booket. Madrid 2000.

Cloninger, C. (2006). El Modelo De Personalidad Psicobiológico. Vol. 9. Núm. 2. p.108-115.

Comisión Europea (2002). *Adapting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work 2002–2006*. Recuperado de http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2002/ke4502361_es.pdf

Comisión Europea (2007). *Mejorar la calidad y la productividad en el trabajo: estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)*. Recuperado de <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:ES:DOC>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Davidoff, L. (1980) Introducción a la psicología. Bogotá, Colombia

Deci, EL, y Ryan, RM (2000). El "qué" y "por qué" de actividades meta: Las necesidades humanas y la libre determinación de la conducta. Su mensaje de Psicología, 11, 227-268.

Delgado, J. M. y Gutiérrez, J (1994). Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación. Síntesis – Madrid. Revista Andaluza de Relaciones Laborales - n.2 3

Diccionario Enciclopédico Salvat (1972) Barcelona: Salvat, (4. a edición). 25. MackinR, Weinberger A. El inglés para médicos y estudiantes de medicina (2. a edición).

Durán, M. (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional de Administración*, 1 (1), 71-84.

Edwards, J. (1992). Modelo Cibernético del estrés laboral. *Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM*. Vol. 12, No. 24, pp. 17-28.

Egeland, M. Pariante, P. y Zunszain, C. (2015). Molecular mechanisms in the regulation of adult neurogenesis during stress. *Nat Rev Neurosci*. 2015 Apr; 16(4):189–200.

Enciclopedia of Occupational Health and Safety (2010).

Fidalgo, R. (2006). *Psicosociología del Trabajo*. Segunda Edición Actualizada. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Torrelaguna, 73 - 28027 Madrid.

Fontana, D. (1992). Diseño de un centro para el tratamiento y control del estrés. Universidad Católica Boliviana.

Freud, S. (1900). Obras completas, *Tomo XI, Cinco conferencias sobre psicoanálisis*. Amorrortu (1976)

- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social. Issues*, 30, 159-165.
- Jerath, R., Barnes, V.A. and Crawford, M.W. (2014). Autorregulación de la respiración como tratamiento primario para la ansiedad. Volumen 85, Pag. 42 – 58.
- Johnson, J. & Hall, E. (1988). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud Salud de los Trabajadores, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre, 2013, Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela, pp. 111-128
- Hobfoll, S. (2001). Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Vivat Academia*, núm. 112, pp. 42-80. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Husserl E. (1993). Fenomenología de la Experiencia. *Revista Pensamiento* Universidad Pontificia Comillas, Departamento de Filosofía, Humanidades y Comunicación. P.p 15 – 25.
- Hurtado, I y Toro, J. (1998). Métodos de Investigación II. 5ta. edición, p.p. 211.
- Gadamer H. G. (1998). La hermenéutica filosófica de Gadamer, *Revista Electrónica Sinéctica*, núm. 24, febrero-julio, 2004, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente Jalisco, México, pp. 61-64
- González de Armas, J. (2002), Clima organizacional. Estrés laboral. Estrategias de afrontamiento. Colección: Adquisiciones 2019. 522 lecturas.
- Gil – Monte, P. (1991). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 19, núm. 2, Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, España, pp. 181-197
- Graham G. (1961). Novela titulada “A Burnt-out Case”, Pag. 58 – 95.
- Grant, R. y Campbell, M. (2007). El Arte De Motivar A Los Empleados. Universidad de Michigan. Pag. 102.
- Green, D.E. (1961). The three-factor structure of the Maslach Burnout Inventory. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 453-472.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., y Ondrack, M. (1990). *Applied Psychology: An International Review*, Pag. 9.
- Guerrero, E. y Vicente, F. (2001). Estrategias de Prevención e Intervención del “Burnout” en el Ámbito Educativo. *Salud Mental*, vol. 28, núm. 5, Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz Distrito Federal, México. pp. 27-33.

- Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud de los Trabajadores, vol. 21, núm. 2, julio-diciembre, 2013, Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela, pp. 111-128.
- Labrador, F. J. (1992). El estrés. Nuevas técnicas para su control. Madrid: Temas Hoy.
- Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- Lazarus, R. Folkman A., (2006). Estrés y Emoción. Manejo e implicación en nuestra salud. España: Desclee de Brouwer.
- Leal, J. (2005), La autonomía del sujeto. Investigador y la Metodología de Investigación. Mérida. Venezuela: Universidad de Los Andes. Pág. 19.
- Levinson, B. (1997). Revista de Psicología de la Salud, Pág. 9:115-138.
- McGregor, D. (1960), Libro "El Lado Humano de las Organizaciones", Escuela de Negocios, Massachusetts.
- Malenka, S. (2012). Burnout presente en el ámbito laboral.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986) The truth about burnout. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, C. y Jackson (1976) The truth about burnout. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, C. (1997) Job Burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397.422.
- Marengo, A. & Ávila, J. (2016). El estrés y la resiliencia como dispositivo de adaptación: Tensiones y retos. Universidad del Zulia.
- Martínez, M. (1998) La Investigación Cualitativa. Revista IIPSI. Vol. 9 - Nº 1. Caracas, Venezuela.
- Martínez Arias, R y de Puelles Casenave, C. (2009). Personalidad y resiliencia en un cuerpo especial de la Policía Nacional. Psicopatología Clínica Legal y Forense, Vol.10, 2010, pp. 91-128.
- Martínez C. A. (2006). Estrés: Aspectos Médicos. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Martínez, M. (2013). La Investigación Cualitativa (Síntesis Conceptual). Universidad Simón Bolívar (Caracas, Venezuela). Pág. 24 – 35.
- Martínez-Sánchez, F. y Fernández Castro, J. (1994). Emoción y Salud. Desarrollos en Psicología Básica y Aplicada. Presentación del Monográfico. Anales de Psicología, 10 (2), 101-110.

Maslow, A. (1943). Jerarquía De Las Necesidades Humanas. Ensayo de Pensamiento Crítico.

Mingote, A. (1998) Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Volumen 19, n.º 2. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid España.

Mohan, M. y Chauhan, H. (1999). Estudio comparativo del estrés del rol organizacional entre los gerentes de los sectores gubernamental, público y privado. Presentado en Seminario de Investigación.

Moreira J. (2019), Cosmovisiones y Filosofía - Educación Secundaria Comunitaria Productiva. Campo de Saberes y Conocimientos: Cosmos y Pensamiento, 4 secundaria, 12º Edición Kipus, Cochabamba - Bolivia. Pág. 100 – 122.

Murray, H. (1938). La teoría de las necesidades. Buenos Aires, pág. 19.

Organización Mundial de la Salud (OMS). Estadísticas Sanitarias Mundiales, (1984). [Consultado el 10. de abril de 2020]

Organización Internacional del Trabajo (OTI, 1984). Riesgos psicosociales, estrés y violencia en el mundo.

Organización Mundial de la Salud (OMS). Estadísticas Sanitarias Mundiales, (2011-2013). [Consultado el 10. de marzo de 2020]

Oswin, M. (1978). Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en los Docentes de la Fundación Universitaria Los Libertadores. Fundación Universitaria Los Libertadores Facultad De Ciencias Humanas Y Sociales Programa De Psicología. Bogotá D, C., p.p. 38 – 63.

Padrón, J. (2000): La Estructura de los Procesos de Investigación, en REVISTA EDUCACIÓN Y CIENCIAS HUMANAS. Año IX, nº 17.

Parra, C. (2012). Retos de las Tic Para los Docentes. Universidad Externado de Colombia.

Paz W. (1981). Instrumento de Síndrome del Burnout y Percepción.

Peiró, (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Eudema.

Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

Pinear, J. & Rothmann S. (2005) Suicide Ideation in the South African Police Service. South African Journal of psychology. 35(1):58-72. Recuperado el 22 de octubre de 2011

Pines, A. & Aronson, E. (1989). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

- Ramírez A., (2004). "Estrés Laboral y Síndrome De Desgaste Burnout". Universidad de la Sabana. Pág. 16
- Roe, R. & Zijlstra, F. (2000). Factores temporales en el trabajo mental: Efectos de actividades interrumpidas. Universidad de Tilburgo, 5000 LE Tilburgo
- Rodríguez, T. (2007) Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas, Venezuela: Editorial PANAPO.
- Rogers (1963). El Enfoque en la Teoría de la Personalidad. USA. Pág. 32 – 54.
- Ruiz, J. (1999), Metodología de la Investigación Cualitativa, 5ta. Edición. Universidad de Deusto – Bilbao.
- Sabino, C. (2000) Diseño De Investigación. 7ª Edition Editorial Addison-Wesley Iberoamericana, S.A. Wilmington, Delaware. U.S.A. 1992.
- Salas, A. (2003). La Educación Necesita Realmente De La Neurociencia. Estudios Pedagógicos, (29), 155–171.
- Sandín E. (2003) "Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones". Madrid. P.p 52 – 78.
- Selye, H. (2011). Stress without distress. Journal Clinical Endocrinol, 6, 117-230.
- Selye H. (2000), El estrés de la vida, Rev. ed. McGraw Hill, New York.
- Selye, H. (1907, 1982). El síndrome de adaptación general y las enfermedades de la adaptación. J. Clin. Endocrinol, 6 117 -173Cited por Johnson et al., 1992.
- Schaufeli, W. y Enzmann, D. (1998). Tendencia a Aplicar el Burnout sólo a Profesiones. Vivat Academia, núm. 112, pp. 42-80, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Schneider, F. y Coviet (1994), Instrumento de Síndrome del Burnout y su Percepción.
- Sheldon, K., & Niemiec, C. (2006). Un Modelo Motivacional Explicativo Del Bienestar Psicológico. Revista Mexicana de Psicología, Volumen 26, Número 1, 41-50.
- Shirom, A. (2003). Síndrome de Burnout. Una Revisión Teórica Universida de la Sabana. Diplomado Gestion Humana.
- Schwab, R. (1986). Concepto de Burnout sus Dimensiones y Estrategias de Afrontamiento.
- Siegrist, J. (1996). Soziale Krisen und Gesundheit: eine Theorie der Gesundheitsförderung am Beispiel von Herz-Kreislauf-Risiken im Erwerbsleben. Göttingen: Hogrefe.

- Tamayo y Tamayo, M. (2003). "Proceso de la Investigación Científica". Editorial Noriega Editores. Cuarta Edición México. Pág. 32
- Torcate V., (2000) Estrés: aspectos médicos/C.A.; Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001, c2001.
- Topa, M. y Caeiro (2007). Gestión De Recursos Humanos y Empleo Público. Revista de Psicología, Ciencias de Educación. Pág. 35-43.
- Ugalde A. y Lluch, M. T. (1991) Construcción de una escala para medir la salud mental positiva. Tesis Doctoral Universidad de Barcelona España.
- Ugas G. (2005). Paradigma Transcomplejo: Realidad en Consolidación. Bicentenario de Aragua.
- Valles M. (1999). Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Editorial Síntesis, S.A. España. P.p. 125 – 195.
- Vermeulen, M., & Mustard, C. (2000). Síndrome de burnout en residentes con jornadas laborales prolongadas. España. Pág. 233-242.
- Wirtz, L. (1937). Respuestas psicológicas y de conducta al estrés en el trabajo. En R. Kalimo, M. Batawi & C. L. Cooper (Comp.). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización de las Naciones Unidas. Recuperado el 14 de marzo de 2020 de: http://whqlibdoc.who.int/publications/1988/9243561022_spa.pdf#pa
- White, R. (1959). La Teoría De Motivación De Logro. Universidad De Los Andes Facultad De Medicina, Laboratorio De Psicología, Mérida, Venezuela, Publicación 27.
- Wolpin, J., Burke, R. J. y Greenglass, E. R. (1991). Síndrome de quemarse por el trabajo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería *Psicothema*, vol. 24, núm. 2, Universidad de Oviedo Oviedo, España, pp. 271-276
- Zavala, J. (2008) Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. Vol. 17 Núm. 32. Pontificia Universidad Católica Del Perú.

ANEXOS

ANEXO A - ENTREVISTAS

Entrevista realizada: Foco Control

Subcategoría	Cód.	Contexto
Agotamiento	001	1. ¿Tiene conocimiento sobre la manifestación del síndrome de burnout en el docente con función directiva?
	002	
	003	
	004	R: Tengo entendido que ese síndrome es del trabajador cansado, agotado, en estado de ebullición.
	005	
	006	
Bienestar emocional	007	2. ¿Identifica las consecuencias que genera el síndrome de burnout en el docente con función directiva?
	008	
	009	
	010	R: Por lo que he leído o documentado, ese síndrome proviene de la parte emocional y la salud mental de los que formamos parte de las funciones directivas.
	011	
	012	
Responsabilidad superior	013	
	014	3. ¿Cómo es el proceso que viven los docentes cuando están estresado y emocionalmente agotados aun ejerciendo su función directiva?
	015	
	016	
	017	
	018	R: Imagínate ese proceso es querer dejar todo y salir corriendo, ya que por la situación económica es demasiado trabajo que asume la directora para toda la responsabilidad que se tiene en el día a día.
Recursos Económicos	019	
	020	
	021	
	022	4. ¿Cómo directivo identifica la significancia del proceso de burnout y sus componentes del docente con función directiva?
	023	
	024	
Bienestar Mental	025	R: Supongo que esa significancia es el clima laboral que nos arropa, docentes que no desean hacer los procesos administrativos y pedagógicos, a su vez no querer dar clases por la situación económica que genera un estrés crítico, entre ellos: alimentación, transporte (pasaje), gasto de telefonía (celular), entre otras que genera el desgaste de los docentes y el directivo en su función.
	026	
	027	
	028	
	029	
	030	
Colapso emocional	031	
	032	5. ¿Qué consecuencias trae el afrontamiento del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva?
	033	
	034	
	035	R: Considero, que, desde mi función como directora, la parte emocional el docente se siente irritable inhabilidad de concentración y distanciamiento afectivo. En lo laboral desde mi percepción bajo rendimiento, acciones hostiles, conflictos, ausentismo, abandono y desanimo.
	036	
Disponibilidad de	037	
	038	
	039	
	040	
	041	6. ¿Considera usted que el docente con función directiva debe estar atento en el momento que algún docente manifieste que el exceso de trabajo lo lleva al Síndrome de Burnout?
	042	
Disponibilidad de	043	
	044	R: Si, ya que cuando el docente partiendo de esta función debe tener auto control y delegar función antes que llegue a los extremos de un colapso emocional y laboral.
	045	
	046	
	047	
	048	
Disponibilidad de	049	7. ¿Estima usted que desde el ejercicio de su función directiva conoce las causas que origina el Síndrome del Burnout?
	050	

Trabajo	051	
	052	R: Pienso que las causas son muy puntuales entre ellas enfrentarse a
	053	jornadas de trabajo muy largas, sin que logres terminar el trabajo
	054	asignado.
	055	Tener que desempeñar mis funciones directivas sin contar con los
	056	recursos o el personal necesario.
	057	Soportar mucha presión, a causa de tanto trabajo administrativo.
	058	Encontrarse un mal clima laboral durante mucho tiempo en mi función
	059	directiva.
	060	
Agotamiento Físico y Mental	061	8. ¿Sabes reconocer cuando te sientes emocionalmente
	062	agotado por el excedente de trabajo?
	063	
	064	R: Si, ya que siento mucho cansancio físico y mental.
	065	El agotamiento me trae problemas para dormir (insomnio)
	066	Me pongo muy hipersensible y me siento muy irritable.
	067	Las cosas se me olvidan a causas de problemas de concentración y
	068	de memoria.
	069	Eventualmente dolores de cabeza y muchos problemas
	070	gastrointestinales.
Inestabilidad Emocional	071	Pierdo la paciencia y tolerancia.
	072	
	073	9. ¿Cómo te sientes emocionalmente cumpliendo varias
	074	funciones como docente en función de directivo?
	075	
	076	R: Tantas actividades administrativas y académicas a la vez, una tras
	077	la otra, me llevan a estresarme, hasta un punto de colapsar, siendo
	078	uno de los factores que me conlleva a veces a perder el equilibrio
	079	emocional en la jornada laboral desde mis funciones.
	080	
Esfuerzo físico y mental	081	10. ¿Qué significado tiene que el agotamiento emocional
	082	aumenta cuando está presente el Síndrome de Burnout en los
	083	docentes con función directiva?
	084	
	085	R: Pienso que el cansancio o agotamiento emocional es parte de la
	086	ausencia de energía y falta de motivación, habitualmente ocasionado
	087	por una sobrecarga de esfuerzo físico y mental, que conlleva a
	088	medida que el exceso de trabajo sea mayor y recargado.

Fuente: Zavala (2024)

Entrevista realizada: Foco Luz

Subcategoría	Cód.	Contexto.
Agotamiento Físico y Mental	122	1. ¿Tiene conocimiento sobre la manifestación del
	123	síndrome de burnout en el docente con función
	124	directiva?
	125	R: Por lo general cuando siento mucho dolor de cabeza,
	126	malestar general y debilidad estoy en presencia de sentir
Bienestar Mental	127	agotamiento para mí eso es la manifestación del
	128	síndrome de burnout.
	129	2. ¿Identifica las consecuencias que genera el
	130	síndrome de burnout en el docente con función
	131	directiva?
Inestabilidad Emocional	132	R: Dolor de cabeza, cansancio visual, fatiga, desanimo
	133	emocional, enfermedades psicosomáticas.
	134	3. ¿Cómo es el proceso que viven los docentes
	135	cuando están estresado y emocionalmente agotados aun

	136	ejerciendo su función directiva?
	137	R: Cuando el docente tiene mucha carga laboral se
	138	muestra irritado con ganas de no seguir en su función y
Responsabilidad superior	139	nada le gusta, en ocasiones les salen con malas
	140	respuestas al docente o al personal que tiene a su lado.
	141	4. ¿Cómo directivo identifica la significancia del
	142	proceso de burnout y sus componentes del docente con
	143	función directiva?
	144	R: Muchas veces es tanto el trabajo que se deben
Estado Emocional.	145	entrega a los supervisores que pasamos por
	146	desapercibidos muchos síntomas que nos dan y al llega
	147	a casa salen todos los dolores y agotamiento.
	148	5. ¿Qué consecuencias trae el afrontamiento del
	149	Síndrome de Burnout en el docente con función
	150	directiva?
	151	R: Una vez que el docente tenga alguna manifestación
Estado Emocional.	152	debe comunicarlo para que esta situación no pase a
	153	daños mayores y pueda controlar su estado emocional.
	154	6. ¿Considera usted que el docente con función
	155	directiva debe estar atento en el momento que algún
	156	docente manifieste que el exceso de trabajo lo lleva al
Colapso Emocional	157	Síndrome de Burnout?
	158	R: Es tanto el trabajo que se lleva en una dirección que si
	159	el docente no manifiesta su malestar en ocasiones el
	160	directivo ni cuenta se da, por lo tanto se deben realizar
	161	acompañamientos con el personal y conversar por
	162	cualquier situación que se le presente.
	163	7. ¿Estima usted que desde el ejercicio de su
Agotamiento Físico y Mental	164	función directiva conoce las causas que origina el
	165	Síndrome del Burnout?
	166	R: Si, ya que se reconocen las causas porque una vez el
	167	pensar de tantos trabajos eso automáticamente es
	168	preocuparse y es donde comienzan las manifestaciones
Responsabilidad superior	168	del estrés, colapso emocional, entre otros factores que
	170	nos conlleva muchas veces a abandonar lo que estamos
	171	haciendo desde nuestras funciones como directivo y todo
	172	esto es partiendo de las emociones.
	173	8. ¿Sabes reconocer cuando te sientes
	174	emocionalmente agotado por el excedente de trabajo?
	175	R: Si es reconocer porque cuando estoy muy agotada
Esfuerzo físico y mental	176	enseguida se me sube la presión arterial y me da mucho
	177	dolor de cabeza y malestar general.
	178	9. ¿Cómo te sientes emocionalmente cumpliendo
	179	varias funciones como docente en función de directivo?
	180	R: En realidad es mucho trabajo para una sola persona y
	181	aún más cuando no has terminado un trabajo, cuando ya
	182	tienes el otro trabajo encima
	183	10. ¿Qué significado tiene que el agotamiento
	184	emocional aumenta cuando está presente el Síndrome
	185	de Burnout en los docentes con función directiva?
	186	R: Cuando siento y tengo mucho agotamiento no rindo
	187	en la entrega de la documentación que están solicitando,
	188	por eso que el síndrome de burnout es factor de generar
	189	desanimo.

Fuente: Zavala (2024)

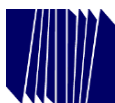
Cuadro N° 18: Entrevista Realizada: Foco Difuso.

Subcategoría	Cód.	Contexto.
Agotamiento	220	1. ¿Tiene conocimiento sobre la manifestación del síndrome de burnout en el docente con función directiva?
	221	
	222	
	223	R: Si he escuchado algo sobre este síndrome del cansancio, pero no tengo referencia de que algún docente directivo lo padezca crónicamente como suele presentarse.
	224	
	225	
Agotamiento Físico y Mental	226	
	227	2. ¿Identifica las consecuencias que genera el síndrome de burnout en el docente con función directiva?
	228	
	229	
	230	R: Tengo entendido que las consecuencias son muy negativas para la persona que lo padece ya porque se ve afectado emocionalmente y físicamente y por supuesto todo esto afecta su rendimiento laboral y el ambiente donde se encuentra laborando.
	231	
Colapso Emocional	232	
	233	
	234	
	235	3. ¿Cómo es el proceso que viven los docentes cuando están estresado y emocionalmente agotados aun ejerciendo su función directiva?
	236	
	237	
Relaciones Interpersonales	238	
	239	R: Considero que es un proceso agotador hay un desgaste de la persona emocionalmente porque entra en una especie de desequilibrio psicológico que altera pues sus emociones también hay un desequilibrio físico porque lo demuestra con mucho cansancio entra en depresión se entra con una desmotivación entonces la afectación no es solamente para la persona sino también que esta problemática se traslada al ambiente afectada las relaciones interpersonales la convivencia con el resto del personal.
	240	
	241	
	242	
	243	
Recursos Económicos	244	
	245	
	246	
	247	
	248	4. ¿Cómo directivo identifica la significancia del proceso de burnout y sus componentes del docente con función directiva?
	249	
Relaciones Interpersonales	250	
	251	R: Por supuesto que sí es significativo porque afecta la salud de la persona y sus relaciones con los otros.
	252	
	253	
	254	5. ¿Qué consecuencias trae el afrontamiento del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva?
	255	
Relaciones Interpersonales	256	
	257	R: El solo hecho que nos afecta emocionalmente, física y mental, a consecuencia que vivimos el día a día, trabajando para poder lograr mantener un hogar y la crisis económica que nos enfrentamos. Sin tomar en cuenta todas las situaciones que se puedan presentar a diario en nuestros espacios educativos (comunidad, personal docente, obreros, niños y niñas, supervisión entre otras situaciones internas).
	258	
	259	
	260	
	261	
Relaciones Interpersonales	262	
	263	
	264	6. ¿Considera usted que el docente con función directiva debe estar atento en el momento que algún docente manifieste que el exceso de trabajo lo lleva al Síndrome de Burnout?
	265	
	266	
	267	
Relaciones Interpersonales	268	R: Por supuesto que sí, considero que un docente en función directiva debe estar siempre y atento a la manifestación de las conductas que tiene nuestro compañero, pues que están a nuestro cargo porque tenemos que estar permanentemente en constante investigación llevando sus procesos como docentes administrar sus procesos administrativos qué conductas tienen que formas de expresarse; entonces todos estos elementos, pues siempre el directivo debe estar ojo
	269	
	270	
	271	
	272	
	273	
	274	

	275	visor por si acaso algún docente pues demuestra algunos síntomas o
	276	algunas características de que el trabajo le está afectando en su salud
	277	mental, física y emocional el cual lo lleve a este síndrome de burnout.
	278	
	279	7. ¿Estima usted que desde el ejercicio de su función directiva
	280	conoce las causas que origina el Síndrome del Burnout?
	281	
Colapso emocional	282	R: Desde mi punto de vista como directora, el solo hecho de encontrarme
	283	con tantas actividades laborales al mismo tiempo me causa cansancio,
	284	agotamiento, estrés, desánimo y muchas veces intolerante en mis
	285	relaciones interpersonales.
	286	
	287	8. ¿Sabes reconocer cuando te sientes emocionalmente agotado
	288	por el excedente de trabajo?
	289	
Problemas de Salud	290	R: Por supuesto que se reconoce estoy afectada emocionalmente por el
	291	exceso de trabajo como inflamación en los hombros en el cuello a veces
	292	cuesta dormir porque pareciera que el cerebro no descansa.
	293	
	294	9. ¿Cómo te sientes emocionalmente cumpliendo varias funciones
	295	como docente en función de directivo?
	296	
	297	R: Bueno en realidad no sé si me siento con ese síndrome de uno en
	298	distintos momentos del año escolar sobre todo cuando se acerca el fin de
Agotamiento Físico y Mental	300	año escolar o al inicio del año escolar, como también cuando toca
	301	entregar una cantidad de recaudos y últimamente pues las exigencias
	302	son múltiples al mismo tiempo de distintos organismos desde el circuito
	303	que es el municipio, Zona Educativa y Secretaria de Educación, a su vez
	304	el centro de desarrollo y formación, es ahí entonces donde se requiere
	305	dar respuesta a los procesos administrativos y académicos, por otra
	306	parte dar respuesta a todo lo que conlleva el hecho de dirigir una
	307	institución educativa por supuesto que a veces me siento
	308	emocionalmente cansada y bueno ojalá ese síndrome definitivamente sí
	309	tantas funciones emocionalmente me ve afectada en todos sus aspectos.
	310	
	301	10. ¿Qué significado tiene que el agotamiento emocional aumenta
	302	cuando está presente el Síndrome de Burnout en los docentes con
	303	función directiva?
	304	
	305	R: Bueno realmente no sé quién determina si alguna persona está
Bienestar Mental	306	padeciendo de este síndrome, pero creo que sin ser un especialista por
	307	supuesto que hay un significado porque ese agotamiento emocional,
	308	pues va a afectar nuestra vida cotidiana y ahora la cuestión está en
	309	saber si está presente o no, pero con los síntomas que este síndrome
	310	tiene, pues permanentemente los directivos y por supuesto relacional.

Nota. Fuente: Zavala (2024)

ANEXO B- CONSENTIMIENTOS INFORMADOS



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
Instituto _____
Comité de Ética



I

CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Orientaciones para llenar esta planilla: El participante debe recibir y comprender toda la información necesaria para decidir participar voluntariamente en la investigación sin coerción alguna.

1. Propósito de la investigación: Generar aproximación teórica referente a las manifestaciones del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.
2. Responsable de la investigación: José Luis Zavala Gómez
3. Lugar y fecha de aplicación de la investigación: _____
4. Duración de la investigación: _____
5. Descripción de la participación: _____
6. Condiciones de la participación: _____
7. Nombre del participante: **FOCO CONTROL**
8. Consentimiento del participante: Habiendo recibido y comprendido la información suministrada sobre el propósito, las características, las condiciones y la relación riesgos/beneficios de esta investigación, manifiesto que no tengo ningún problema en participar de forma voluntaria en ella, pudiendo retirarme voluntariamente en cualquier momento sin perjuicio por mi acción. Entiendo, además, que puedo resolver cualquier inquietud durante el proceso a través del investigador responsable o Comité de Ética de la institución. Por tanto, doy mi consentimiento para participar en esta investigación respetando el protocolo que se ha de desarrollar y aportando de manera fidedigna la información que me corresponda bajo el respeto de la confidencialidad.

Firma del Participante Consiente

Lugar y Fecha: _____

C.C: Participante y Comité de Ética

MANUAL DE TRABAJOS DE GRADO DE ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA, ESPECIALIZACIÓN Y MAESTRÍA Y TESIS
DOCTORALES

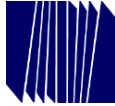


CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Orientaciones para llenar esta planilla: El participante debe recibir y comprender toda la información necesaria para decidir participar voluntariamente en la investigación sin coerción alguna.

1. Propósito de la investigación: Generar aproximación teórica referente a las manifestaciones del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.
2. Responsable de la investigación: José Luis Zavala Gómez
3. Lugar y fecha de aplicación de la investigación: _____
4. Duración de la investigación: _____
5. Descripción de la participación: _____
6. Condiciones de la participación: _____
7. Nombre del participante: **FOCO LUZ**
8. Consentimiento del participante: Habiendo recibido y comprendido la información suministrada sobre el propósito, las características, las condiciones y la relación riesgos/beneficios de esta investigación, manifiesto que no tengo ningún problema en participar de forma voluntaria en ella, pudiendo retirarme voluntariamente en cualquier momento sin perjuicio por mi acción. Entiendo, además, que puedo resolver cualquier inquietud durante el proceso a través del investigador responsable o Comité de Ética de la institución. Por tanto, doy mi consentimiento para participar en esta investigación respetando el protocolo que se ha de desarrollar y aportando de manera fidedigna la información que me corresponda bajo el respeto de la confidencialidad.

Firma del Participante Consintiente



CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL PARTICIPANTE

Orientaciones para llenar esta planilla: El participante debe recibir y comprender toda la información necesaria para decidir participar voluntariamente en la investigación sin coerción alguna.

1. Propósito de la investigación: Generar aproximación teórica referente a las manifestaciones del Síndrome de Burnout en el docente con función directiva.
2. Responsable de la investigación: José Luis Zavala Gómez
3. Lugar y fecha de aplicación de la investigación: _____
4. Duración de la investigación: _____
5. Descripción de la participación: _____
6. Condiciones de la participación: _____
7. Nombre del participante: **FOCO DIFUSO**
8. Consentimiento del participante: Habiendo recibido y comprendido la información suministrada sobre el propósito, las características, las condiciones y la relación riesgos/beneficios de esta investigación, manifiesto que no tengo ningún problema en participar de forma voluntaria en ella, pudiendo retirarme voluntariamente en cualquier momento sin perjuicio por mi acción. Entiendo, además, que puedo resolver cualquier inquietud durante el proceso a través del investigador responsable o Comité de Ética de la institución. Por tanto, doy mi consentimiento para participar en esta investigación respetando el protocolo que se ha de desarrollar y aportando de manera fidedigna la información que me corresponda bajo el respeto de la confidencialidad.

Firma del Participante Consiente

Lugar y Fecha: _____

C.C: Participante y Comité de Ética

C.C: Participante y Comité de Ética

ANEXO C - SÍNTESIS CURRICULAR

	JOSÉ LUIS ZAVALA GÓMEZ DOCENTE UNIVERSITARIO
 dr.zavala02@gmail.com  +58 412 8903238  Calle 14, N° 70, Sector San José II, Maracay - Estado Aragua	EXPERIENCIA LABORAL UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LA SEGURIDAD - MARACAY FEBRERO 2009 - ACTUALIDAD Docente Pregrado y Postgrado UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR - MARACAY JULIO 2013 - ACTUALIDAD Docente Pregrado UNIDAD EDUCATIVA ESTADAL "HUMBERTO MIGUEL ANZOLA" JULIO 2007 - ACTUALIDAD Docente en Función de Director UNIDAD EDUCATIVA PRIVADA "BICENTENARIO DE LAS INDEPENDENCIAS" SEPTIEMBRE 2013 - ACTUALIDAD Orientador - Bienestar Estudiantil INSTITUTO UNIVERSITARIO PEDAGÓGICO "MONSEÑOR RAFAEL ARIAS BLANCO" SEPTIEMBRE 2018 HASTA MAYO 2023 Jefe Coordinación de Postgrado e Investigación
PERFIL Soy una persona alegre, resiliente, exigente y ambiciosa, con muchas ganas de crecer constantemente y obtener los resultados que me propongo. Gracias a mi espíritu de cohesión de grupo, tengo mucha facilidad para trabajar en equipo y para hacer incrementar el rendimiento del mismo.	EDUCACIÓN Doctor Seguridad Ciudadana Universidad Nacional Experimental de la Seguridad Magister Ciencias de la Educación Universidad Santa María Magister Orientación de la Conducta Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela (CIPPSV) Especialista Planificación y Evaluación Universidad Santa María Profesor Educación Comercial Instituto Universitario Pedagógico Monseñor Rafael Arias Blanco (IUPMA) Profesor Educación Integral Instituto Universitario Pedagógico Monseñor Rafael Arias Blanco (IUPMA)
HABILIDADES • Flexibilidad/adaptabilidad. • Habilidades comunicativas. • Capacidad para resolver problemas. • Relaciones interpersonales. • Trabajo en equipo. • Actitud positiva. • Dedicación. • Iniciativa. • Deseos de aprender. • Sentido de pertenencia.	

1. DATOS PERSONALES 	
APELLIDOS BAPTISTA SILVA	NOMBRES FÁTIMA DEL ROSARIO
PASAPORTE/ CÉDULA IDENTIFICACIÓN V- 12.339.312	✓TÍTULOS PREGRADO: *PROFESORA EN CIENCIAS SOCIALES MENCIÓN HISTORIA (1998) UPEL- Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara” *ABOGADA (2016) UBA-Universidad Bicentenario de Aragua ✓TÍTULOS POSTGRADO: ☑Maestría en Educación Superior (2001) UPEL- Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara” ☑Doctora en Educación (2009) UPEL- Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara” ☑Especialización en Derecho Laboral (2017) UBA Universidad Bicentenario de Aragua ☑Post-Doctorado en Investigación (2019) UBA Universidad Bicentenario de Aragua TÍTULO POSTGRADO: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR (2001) DOCTORA EN EDUCACIÓN (2009) ESPECIALISTA EN DERECHO LABORAL (2017) Post-Doctora en Investigación (2019)
INSTITUCIÓN DE TRABAJO	UPEL-MARACAY INSTITUTO PEDAGÓGICO “RAFAEL ALBERTO ESCOBAR LARA” *JEFA DE LA UNIDAD DE EVALUACIÓN *COORDINADORA GENERAL DE INVESTIGACIÓN *COORDINADORA DEL PROGRAMA DEL DOCTORADO EN EDUCACIÓN

DEPARTAMENTO DE COMPONENTE DOCENTE	ÁREA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA EJES DE INVESTIGACIÓN ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	ESPECIALIDADES DE ESTUDIO *HISTORIA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA DERECHO A LA PROPIEDAD INTELECTUAL DERECHO LABORAL DERECHO PENAL
TELÉFONOS 04124034278 HABITACIÓN 0243-2374025 PLAZA RESIDENCIAL MONTAÑA FRESCA SECTOR LOS JABILLOS CALLE ACOPAN J233-D		CORREOS ELECTRÓNICO doctoralupel@gmail.com cronistaimatistasilva1@gmail.com coordinarinvestigaripmar@gmail.com
RESUMEN DE ASPECTOS MÁS IMPORTANTES DE SU TRABAJO DURANTE LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS (PARTICIPACIÓN EN CARGOS OCUPADOS, ESTUDIOS REALIZADOS EN ESTE PERIODO) Tutorías y asesorías en las diferentes disciplinas del área de la Investigación Cualitativa y en el programa del Doctorado de Educación de la UPEL Maracay. Árbitro en Revista Ámbito Científico. Actualmente ocupo el cargo de Coordinadora del Doctorado en Educación.		
PUBLICACIONES (EN LOS ULTIMOS 5 AÑOS)		
TÍTULO PUBLICACIÓN	LIBROS, REVISTA, COMPILACIONES, MEMORIAS DE EVENTOS, ENTRE OTRAS	AÑO
MATICES JURÍDICOS DEL DERECHO PROBATORIO	Revista ÁMBITO CIENTÍFICO Vol. 2, N°2. p.p.58-77	2016
LINEAMIENTOS GERENCIALES PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO COMUNICACIONAL DEL PERSONAL DIRECTIVO	Revista AMBITO CIENTÍFICO. Volumen 09 N° 1. p.p.221-237	2018
INFLUENCIA DEL BULLYING EN LAS EMOCIONES DEL ESTUDIANTE EN EL ESCENARIO UNIVERSITARIO	Revista AMBITO CIENTÍFICO. Volumen 10 N° 2. p.p10-29	2019

--	--	--

FORMACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (ULTIMOS 8 AÑOS)					
TÍTULO DE TESIS TUTELADAS	NIVEL			AÑO	INSTITUCIÓN
	Espec.	Maest.	Doctorado		
La Educación Penitenciaria para Adolescentes: Una visión del Fenómeno Educativo en su Contexto Natural			X	2018	UPEL MARACAY
Actitud Ante el Ejercicio de la Función Sexual en Hombres con Pareja Histerectomizadas Desde un Enfoque Ontológico: Una Aproximación Teórica			X	2018	UPEL MARACAY
Alcance del Mimetismo Frente al Acoso Escolar: Una Mirada Fenomenológica en Educación Primaria			X	2018	UPEL MARACAY
Aproximación Teórica sobre el Liderazgo del Personal Directivo y de Supervisión en Contextos Escolares			X	2015	UPEL MARACAY
Aproximación Teórica sobre la Importancia de la Integración Escuela-Comunidad desde la Perspectiva Social Gerencial			X	2015	UPEL MARACAY
Gestión Escolar Democrática: Un constructo Teórico para el Trabajo Colegiado			X	2015	UPEL MARACAY
Gerencia y Mejora Continua. Una aproximación Teórica Emergente Basada en la Filosofía Kaizen			X	2015	UPEL MARACAY
Criterios Teóricos Metodológicos que			X	2015	UPEL MARACAY

fundamentan el uso de la Narrativa Literaria en la Escuela Primaria desde la Visión Haberniana					
Modelo Teórico de la Praxis Cultural para la Escuela Venezolana			X	2015	UPEL MARACAY
Estrategias para la Estimulación de la Socio Afectividad en los Niños y Niñas de la Escuela de Educación Inicial Richard Zárraga Escalona		X		2015	UPEL-MACARO
Curiosidades con el Dominó para la Enseñanza de la Matemática en Educación Universitaria			X	2014	UPEL MARACAY
Derechos Humanos: Cosmovisión del Docente de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador			X	2014	UPEL MARACAY
Visión Fenomenológica de la Didáctica de la Educación Física y el Desarrollo Cognitivo del Niño de 5 a 7 años. Una Dimensión Hermenéutica en la Educación Inicial			X	2013	UPEL MARACAY
Aproximación Teórico-Práctico para el Desarrollo en la Formación del Profesional en Enfermería			X	2013	UPEL MARACAY
Reflexiones Teóricas Hermenéuticas de la Formación Docente y su ejercicio en la Educación Universitaria			X	2013	UPEL MARACAY
Aproximación Teórica Interpretativa: Dimensión Histórica de la Formación			X	2012	UPEL MARACAY

Académica en Enfermería y el Cuidado Humano					
Desempeño Académico del Docente de Postgrado de Ginecología y Obstetricia del Hospital Instituto Venezolano de los Seguros Sociales Dr. José María Caraballo Tosta		X		2012	UPEL MARACAY
Perspectivas Cognitivas como un Aporte que consolide la Inteligencia en el Tutor y Estudiante UPEL-IMPM Extensión -Apure			X	2012	UPEL MARACAY

COMPETENCIAS EN EDUCACION VIRTUAL (DISTANCIA, MIXTA, ENTRE OTROS)
He participado en múltiples foros y conformado clases virtuales. Destrezas y Macrohabilidades en aulas virtuales
Dirección ejecutiva y administrativa de Actividades asíncronas en los Estudios del Doctorado en Educación

HABILIDADES Y DESTREZAS COMPLEMENTARIAS	
ÁREA	HABILIDADES Y DESTREZAS
REDACCIÓN CIENTÍFICA	Manejo del discurso científico en Artículos de Investigación, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales.
Servicio Comunitario LOS INFOCENTROS Y LA UPEL ALFABETIZACIÓN TECNOLÓGICA	Desarrollando experiencias positivas al direccionar las asignaturas de pregrado a distancia y presencial con los estudiantes con las nuevas tecnologías de información y comunicación
DOMINIO EN OTRAS PROFESIONES Y OFICIOS	
PROFESIÓN/ OFICIO	NIVEL DE DOMINIO
ABOGADA	DERECHO A LA PROPIEDAD INTELECTUAL/DERECHO LABORAL
	DERECHO PENAL-DERECHO CIVIL Y LABORAL