“BURNOUT: SALUD MENTAL DOCENTE”

ABRIL-JUNIO 2024

Autoras:

Victoria Emilia Rosales Tenecota
Karla Gabriela Viñansaca Merchán

ÍNDICE
DE CONTENIDOS

Presentación	1
Síndrome de Burnout	2
Despersonalización	4
Cansancio emocional	6
Realización personal	8
Estrés laboral	10
Resiliencia	11
Liderazgo	12
Promoción	13
Prevención	14
Actividades y estrategias	15
Memorias	19
Referencias	20

PRESENTACIÓN

El Síndrome de Burnout en docentes que trabajan en instituciones de educación superior es un fenómeno creciente que se caracteriza por un agotamiento emocional, despersonalización y una sensación de falta de realización personal debido al estrés laboral crónico. Las causas principales incluyen la sobrecarga de trabajo, falta de reconocimiento junto con las condiciones laborales adversas, lo que afecta negativamente tanto a la salud física como mental de los docentes, su desempeño profesional y su vida personal. Por ello, es crucial implementar estrategias de prevención que involucren tanto intervenciones institucionales como fomentar el autocuidado y el desarrollo profesional para mejorar la calidad de vida de los docentes, así como la calidad educativa.

SINDROME DE BURNOUT

Definición

- Agotamiento laboral y carga emocional elevada.
- Reconocido por la OMS desde el 2000.

Repercusiones Negativas

- Calidad de vida.
- Bienestar mental.
- Eficiencia laboral.

Manifestaciones

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Baja productividad.
- Síntomas: negatividad, aislamiento, ansiedad y depresión.

SINDROME DE BURNOUT

Factores Estresores Interpersonales

- Exceso de contacto con el público.
- Mala gestión del estrés crónico.

Factores Involucrados

- Aburrimiento laboral.
- Dificultades en la carrera profesional.
- Condiciones económicas adversas.
- Aumento progresivo del estrés.
- Falta de apoyo social.

En el ámbito educativo, los profesores pueden perder el entusiasmo, sufrir de desapego emocional y hostilidad, por factores tanto personales como presiones sociales y económicas, afectando al individuo como a la calidad educativa, causando estrés, crisis psicológicas y falta de motivación.

DESPERSONALIZACIÓN

Definición → Desconexión del sentido del yo.

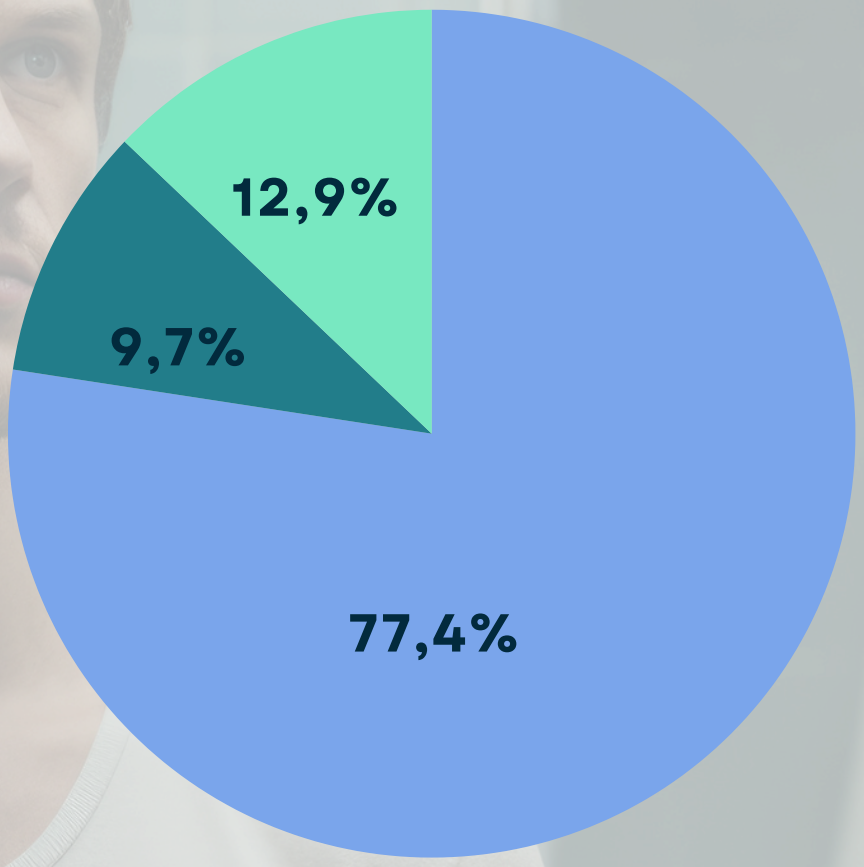
Contexto de Estudio
- Psiquiátrico y neurológico.
- Presente en individuos sin patologías bajo estrés intenso.

Características Principales
- Sentirse observador de sus propios pensamientos.
- Dificultad para describir y comunicar la experiencia.

Características Principales
- Falta de sentido de pertenencia hacia el propio cuerpo.
- Sensación de “piloto automático”.

DESPERSONALIZACIÓN

Análisis general



DESPERSONALIZACIÓN

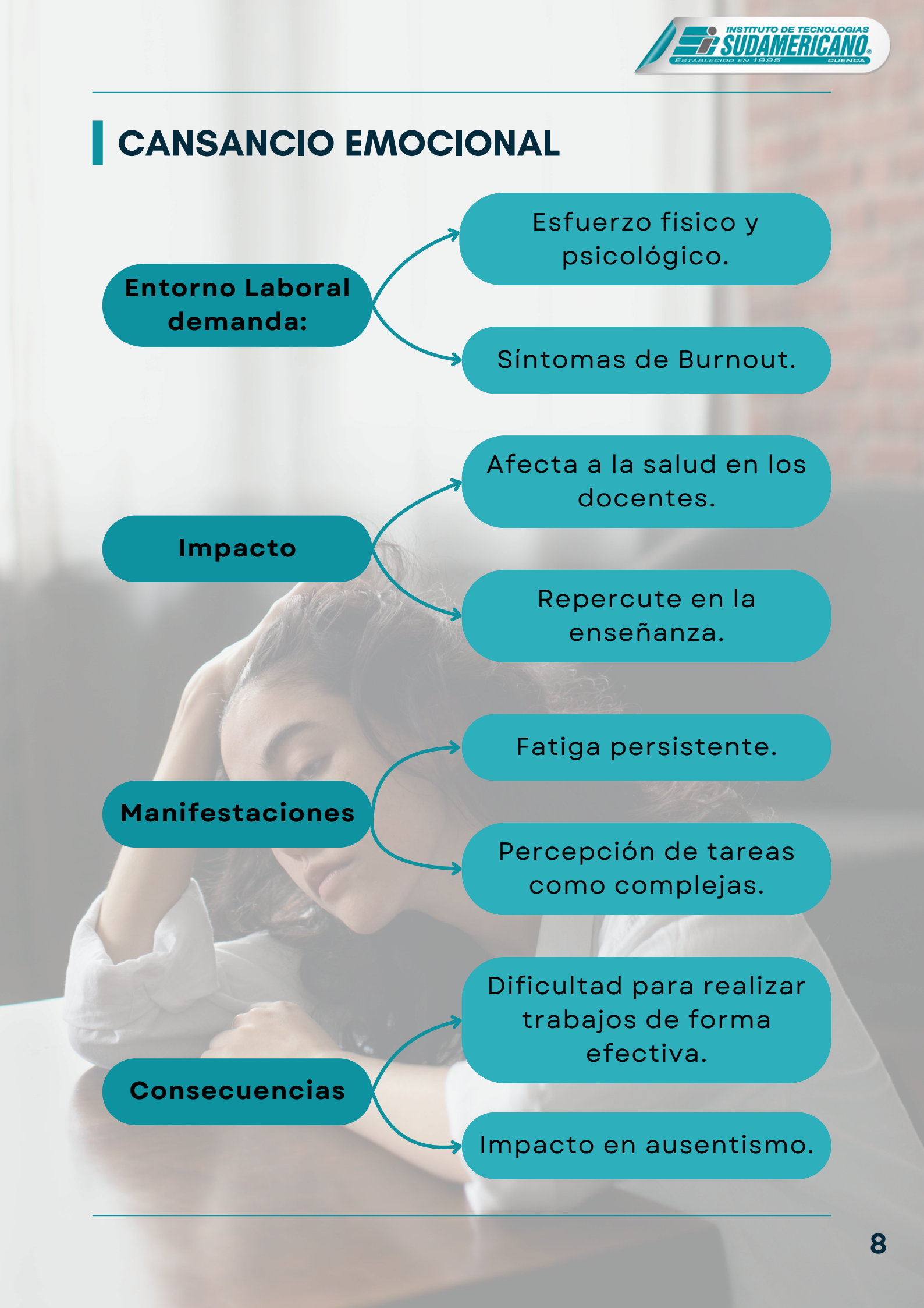
Análisis específico

Preguntas	Rangos de medida de la escala
¿Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales?	Nunca: 28 (90,3%) Pocas veces al año: 1 (3,2%) Una vez al mes: 0 (0%) Pocas veces al mes: 1 (3,2%) Una vez a la semana: 0 (0%) Pocas veces a la semana: 0 (0%) Todos los días: 1 (3,2%)
¿Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente?	Nunca: 9 (29%) Pocas veces al año: 11 (35,4%) Una vez al mes: 3 (9,6%) Pocas veces al mes: 3 (9,6%) Una vez a la semana: 2 (6,4%) Pocas veces a la semana: 2 (6,4%) Todos los días: 1 (3,2%)
¿Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente?	Nunca: 14 (45,1%) Pocas veces al año: 9 (29%) Una vez al mes: 3 (9,6%) Pocas veces al mes: 2 (6,4) Una vez a la semana: 1 (3,2%) Pocas veces a la semana: 1 (3,2%) Todos los días: 1 (3,2%)

DESPERSONALIZACIÓN

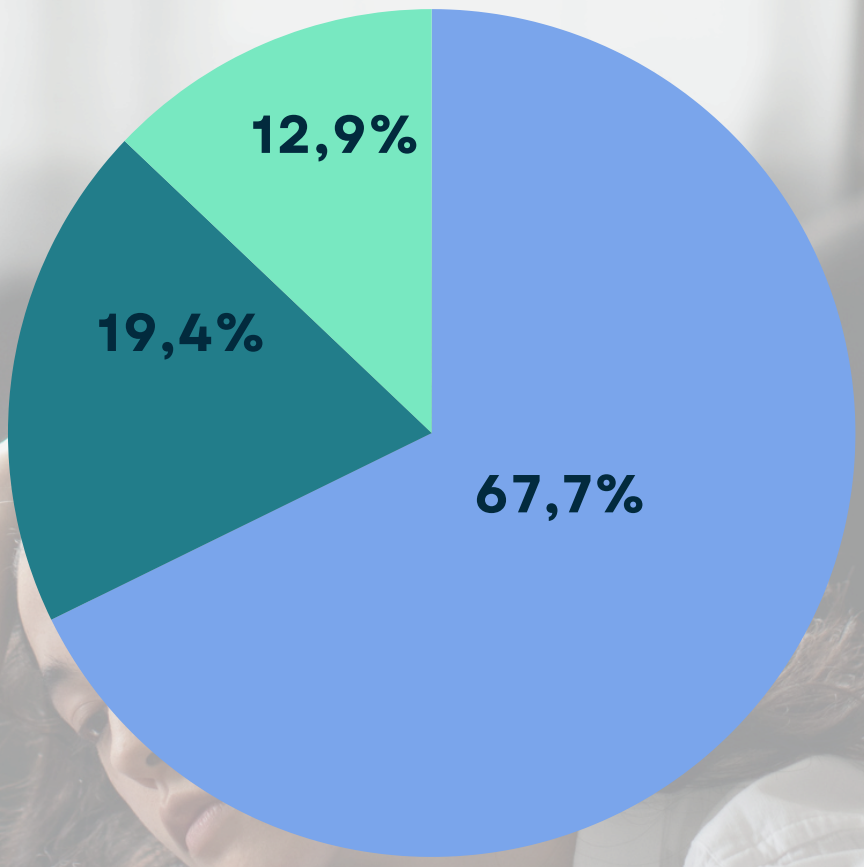
Preguntas	Rangos de medida de la escala
¿No me preocupa realmente lo que les ocurra a mis alumnos/as?	Nunca: 24 (77,4%) Pocas veces al año: 5 (16,1%) Una vez al mes: 2 (6,4%) Pocas veces al mes: 0 (0%) Una vez a la semana: 0 (0%) Pocas veces a la semana: 0 (0%) Todos los días: 0 (0%)
¿Creo que los alumnos/as me culpan de sus problemas?	Nunca: 22 (70,9%) Pocas veces al año: 7 (22,5%) Una vez al mes: 1 (3,2%) Pocas veces al mes: 0 (0%) Una vez a la semana: 0 (0%) Pocas veces a la semana: 1 (3,2%) Todos los días: 0 (0%)

CANSANCIO EMOCIONAL



CANSANCIO EMOCIONAL

Análisis general



CANSANCIO EMOCIONAL

Análisis específico

Preguntas	Rangos de medida de la escala
¿Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo?	Nunca: 2 (6,4%) Pocas veces al año: 6 (19,3%) Una vez al mes: 6 (19,3%) Pocas veces al mes: 7 (22,5%) Una vez a la semana: 2 (6,4%) Pocas veces a la semana: 6 (19,3%) Todos los días: 2 (6,4%)
¿Me siento cansado al final de la jornada de trabajo?	Nunca: 15 (48,3%) Pocas veces al año: 4 (12,9%) Una vez al mes: 2 (6,4%) Pocas veces al mes: 4 (12,9%) Una vez a la semana: 1 (3,2%) Pocas veces a la semana: 5 (16,1%) Todos los días: 0 (0%)
¿Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado?	Nunca: 7 (22,5%) Pocas veces al año: 12 (38,7%) Una vez al mes: 3 (9,6%) Pocas veces al mes: 1 (3,2%) Una vez a la semana: 4 (12,9%) Pocas veces a la semana: 4 (12,9%) Todos los días: 0 (0%)

CANSANCIO EMOCIONAL

Preguntas	Rangos de medida de la escala
¿Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa?	Nunca: 12 (38,7%) Pocas veces al año: 10 (32,2%) Una vez al mes: 3 (9,6%) Pocas veces al mes: 5 (16,1%) Una vez a la semana: 0 (0%) Pocas veces a la semana: 1 (3,2%) Todos los días: 0 (0%)
¿Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo?	Nunca: 9 (29%) Pocas veces al año: 11 (35,4%) Una vez al mes: 2 (6,4%) Pocas veces al mes: 4 (12,9%) Una vez a la semana: 4 (12,9%) Pocas veces a la semana: 1 (3,2%) Todos los días: 0 (0%)
¿Me siento frustrado/a en mi trabajo?	Nunca: 10 (32,2%) Pocas veces al año: 10 (32,2%) Una vez al mes: 4 (12,9%) Pocas veces al mes: 4 (12,9%) Una vez a la semana: 1 (3,2%) Pocas veces a la semana: 2 (6,4%) Todos los días: 0 (0%)

CANSANCIO EMOCIONAL

Preguntas	Rangos de medida de la escala
¿Creo que trabajo demasiado?	Nunca: 3 (9,6%) Pocas veces al año: 10 (32,2%) Una vez al mes: 3 (9,6%) Pocas veces al mes: 5 (16,1%) Una vez a la semana: 2 (6,4%) Pocas veces a la semana: 5 (16,1%) Todos los días: 3 (9,6%)
¿Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.?	Nunca: 20 (64,5%) Pocas veces al año: 6 (19,3%) Una vez al mes: 4 (12,9%) Pocas veces al mes: 0 (0%) Una vez a la semana: 0 (0%) Pocas veces a la semana: 1 (3,2%) Todos los días: 0 (0%)
¿Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades?	Nunca: 14 (45,1%) Pocas veces al año: 11 (35,4%) Una vez al mes: 2 (6,4%) Pocas veces al mes: 3 (9,6%) Una vez a la semana: 0 (0%) Pocas veces a la semana: 0 (0%) Todos los días: 1 (3,2%)

REALIZACIÓN PERSONAL

Definición
- Alcanzar el máximo potencial.
- Conexión con propósito y significado en la vida.

Proceso Individual
- Influenciado por experiencias personales.
- Se basa en los valores y aspiraciones.

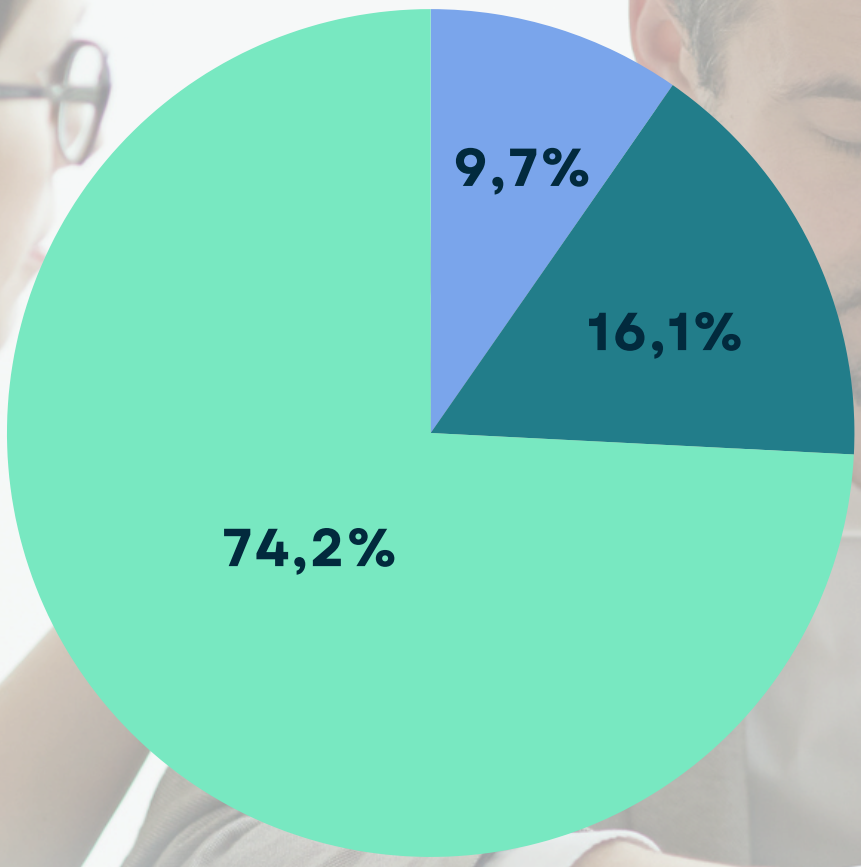
Desafíos y adversidades
- Superación de desafíos que fortalecen el carácter.

Desarrollo personal
- Compromiso con el propio crecimiento y excelencia.
- Equilibrio armónico en todas las áreas de vida.

Implica alcanzar el máximo potencial y encontrar significado en la vida, según teorías como las de Maslow y Frankl. Martin Seligman define que el bienestar incluye relaciones significativas y logros personales.

REALIZACIÓN PERSONAL

Análisis general



REALIZACIÓN PERSONAL

Análisis específico

Preguntas	Rangos de medida de la escala
¿Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as?	Nunca: 0 (0%) Pocas veces al año: 1 (3,2%) Una vez al mes: 2 (6,4%) Pocas veces al mes: 1 (3,2%) Una vez a la semana: 0 (0%) Pocas veces a la semana: 5 (16,1%) Todos los días: 23 (74,1%)
¿Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as?	Nunca: 0 (0%) Pocas veces al año: 0 (0%) Una vez al mes: 2 (6,4%) Pocas veces al mes: 2 (6,4%) Una vez a la semana: 2 (6,4%) Pocas veces a la semana: 7 (22,5%) Todos los días: 18 (58%)
¿Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as?	Nunca: 0 (0%) Pocas veces al año: 0 (0%) Una vez al mes: 2 (6,4%) Pocas veces al mes: 0 (0%) Una vez a la semana: 1 (3,2%) Pocas veces a la semana: 7 (22,5%) Todos los días: 21 (67,7%)

REALIZACIÓN PERSONAL

Preguntas	Rangos de medida de la escala
¿Me siento con mucha energía en mi trabajo?	Nunca: 0 (0%) Pocas veces al año: 0 (0%) Una vez al mes: 0 (0%) Pocas veces al mes: 1 (3,2%) Una vez a la semana: 1 (3,2%) Pocas veces a la semana: 12 (38,7%) Todos los días: 17 (54,8%)
¿Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as?	Nunca: 0 (0%) Pocas veces al año: 0 (0%) Una vez al mes: 0 (0%) Pocas veces al mes: 0 (0%) Una vez a la semana: 1 (3,2%) Pocas veces a la semana: 8 (25,8%) Todos los días: 22 (70,9%)
¿Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as?	Nunca: 0 (0%) Pocas veces al año: 0 (0%) Una vez al mes: 0 (0%) Pocas veces al mes: 0 (0%) Una vez a la semana: 2 (6,4%) Pocas veces a la semana: 10 (32,2%) Todos los días: 19 (61,2%)

REALIZACIÓN PERSONAL

Preguntas	Rangos de medida de la escala
¿Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo?	Nunca: 0 (0%) Pocas veces al año: 2 (6,4%) Una vez al mes: 1 (3,2%) Pocas veces al mes: 1 (3,2%) Una vez a la semana: 1 (3,2%) Pocas veces a la semana: 8 (25,8%) Todos los días: 17 (54,8%)
¿En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma?	Nunca: 1 (3,2%) Pocas veces al año: 8 (25,8%) Una vez al mes: 3 (9,6%) Pocas veces al mes: 1 (3,2%) Una vez a la semana: 4 (12,9%) Pocas veces a la semana: 6 (19,3%) Todos los días: 8 (25,8%)

ESTRÉS LABORAL

Definición
- Respuesta corporal ante amenazas laborales.
- Manifestaciones físicas y emocionales.

Factores generadores
- Síntomas, antecedentes y factores personales.
- Desequilibrio entre demanda laboral y control de trabajo.

Impacto en la salud
- Influencia en la salud y satisfacción laboral.
- Riesgos para la seguridad y productividad laboral.

Estrategias de afrontamiento
- Apoyo social y personalidad resistente.
- Métodos para gestión de estrés laboral.

Intervenciones
- Importancia para mitigar el estrés y su impacto.

RESILIENCIA

Capacidad de superar adversidades, como el estrés laboral, los desafíos éticos y las dificultades personales. La capacidad de planificación, la estabilidad emocional junto a la perseverancia, permiten a los individuos adaptarse y recuperarse de situaciones difíciles.

- **Aplicación en el ámbito sanitario**
  - Importancia de decisiones complejas.
  - Gestión emocional.
- **Desarrollo de la Resiliencia**
  - Enfrentamiento constructivo.
  - Mecanismos de apoyo.
- **Resiliencia en el cuidado**
  - Rol crucial de cuidadores.
  - Enfrentamiento de desafíos.
- **Apoyo y formación**
  - Importancia del apoyo adecuado y formación.
  - Colaboración entre servicios de salud.

LIDERAZGO

Capacidad de influir en un grupo, dirigiendo a personas hacia la consecución de metas comunes. Según Sanchez et al. (1999), un líder debe comprender las necesidades y dinámicas del grupo, utilizando una buena comunicación para articular una visión clara y movilizar al equipo hacia objetivos compartidos.



PROMOCIÓN


Definición y propósito
Interviene en condiciones de tiempo, lugar y persona.
Acciones para mejorar la salud.
Ayudar en la protección.
Identificar determinantes positivos.
Proceso político
Fortalecer habilidades.
Modificar condiciones sociales.
Prevenir enfermedades.
Enfoque participativo
Intervenciones sociales.
Colaboración de profesionales.

PREVENCIÓN

Definición y propósito

- Evitar la aparición de enfermedades y problemas de salud.

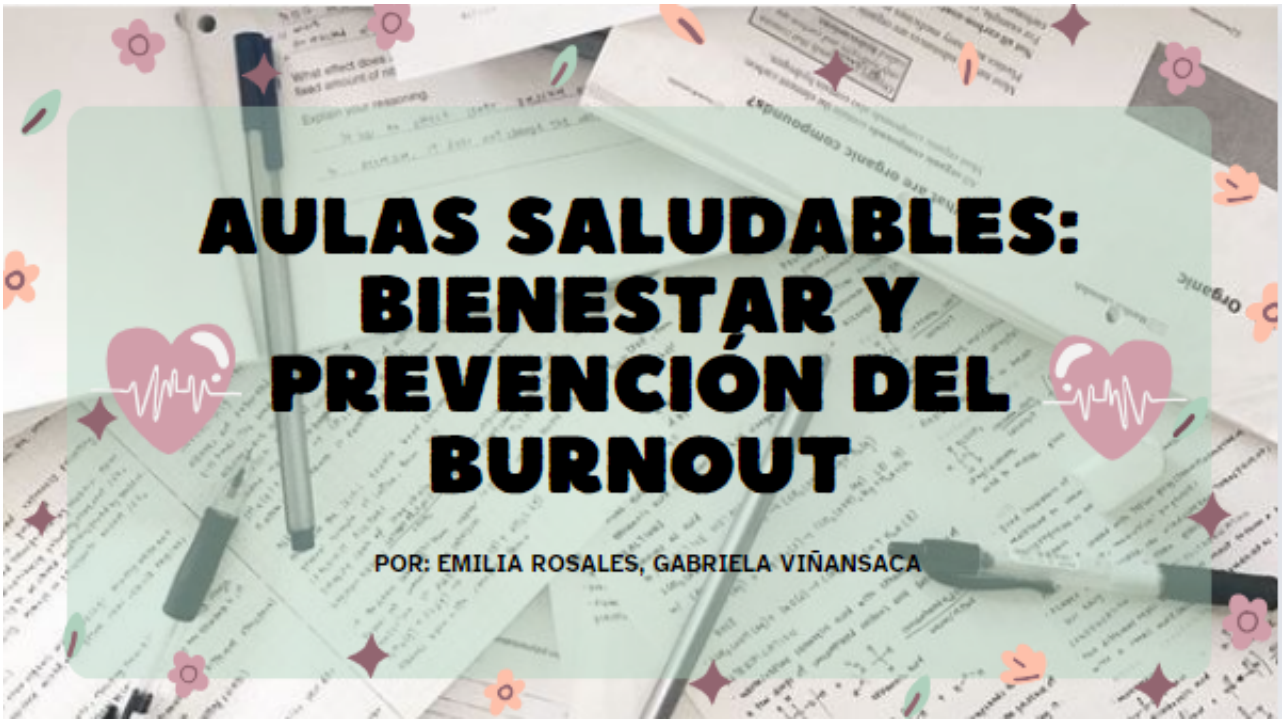
Estrategias Clave

- Identificación y mitigación de factores de riesgo.
- Promoción de estilos saludables.

Niveles de prevención

- Prevención primaria: evitar aparición de enfermedades, promoción de hábitos saludables y eliminar factores de riesgo.
- Prevención secundaria: detectar enfermedades mediante exámenes y cribados.
- Prevención terciaria: reducir complicaciones y mejorar la calidad de quienes ya padecen de enfermedades.

ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS



Se llevó a cabo una capacitación con los docentes de tiempo completo sobre el síndrome de Burnout, mediante presentaciones y actividades prácticas para proporcionar una comprensión profunda del tema. En la introducción, se explicó que el Síndrome de Burnout es un estado de agotamiento emocional, físico y mental causado por el estrés excesivo en el entorno laboral. Se destacó que este síndrome afecta el desempeño del trabajo, así como tiene repercusiones significativas en su vida personal y bienestar general.

ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS

Durante la capacitación se identificaron

Síntomas

- Falta de motivación.
- Problemas de concentración
- Fatiga crónica.
- Problemas de sueño.
- Problemas gastrointestinales.
- Cambios de humor.

Factores de riesgo

- Sobrecarga de trabajo.
- Falta de apoyo social.
- Equilibrio inadecuado entre vida laboral y personal.

Dimensiones

- Agotamiento emocional.
- Despersonalización.
- Disminución de realización personal.

ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS

Mecanismos del Burnout

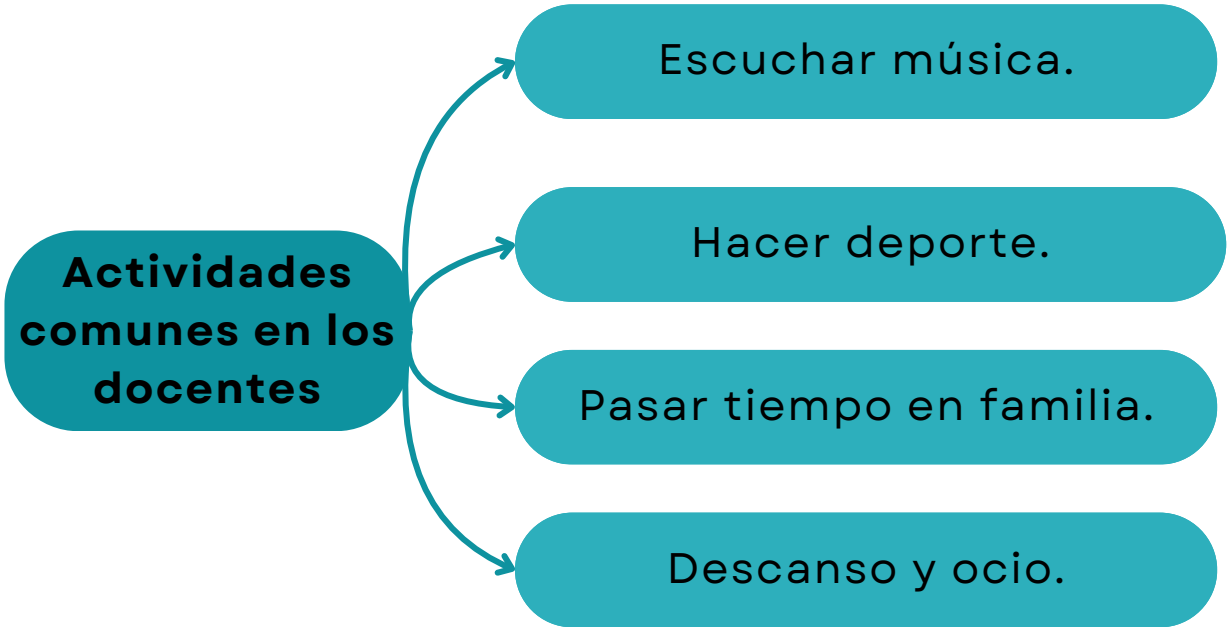
- No es un evento aislado, sino un proceso gradual.
- Evolución del estrés laboral hacia un agotamiento extremo.
- Comprender los mecanismos para identificarlo y abordarlo.

Prevención y estrategias

- Gestión del tiempo.
- Límites entre trabajo y vida personal.
- Contar con apoyo social.
- Técnicas para reducir el estrés.
- Hábitos saludables.
- Crear un entorno de trabajo positivo.

ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS

Los participantes se dividieron en grupos para analizar casos clínicos que ilustraban diferentes dimensiones del síndrome de burnout. En estas actividades, compartieron sus estrategias personales para manejar el estrés.



Son una vía de escape del estrés laboral, por ser formas de distracción positivas al permitirles desconectarse, además contribuyen al bienestar físico, emocional y mental, por reducir los niveles de cortisol, la hormona del estrés.

MEMORIAS













REFERENCIAS

Anzules, J., Rojas, L., Véliz, I., Loor, K., Menéndez, T. y Milián, E. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública ecuatoriana. *Qhali Kay Revista de Ciencias de la Salud. 6*(1). 9-15. https://doi.org/10.33936/qkrcs.v6i1.3902

Cruzado, L., Nuñez, P y Rojas, G. (2013). Despersonalización: Más que síntoma un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, *76*(2). 120-125. https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf

De la Guardia, M. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results 5*(1). 81-90. https://scielo.isciii.es/pdf/jonnpr/v5n1/2529-850X-jonnpr-5-01-81.pdf

Gills, M., Giménez, S. y Olaz, F. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, *25*(2), 179-193. https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n2.04

Herrera, A., Machado, P., Tierra, V., Coro, E. y Remache, K., (2022). El profesional de enfermería en la promoción de salud en el segundo nivel de atención. *Revista Eugenio Espejo 16*(1). 1-10. http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/ree/v16n1/2661-6742-ree-16-01-000012.pdf

Sierra, M (2008). La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, *37*(1), 40 - 55. http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v37n1/v37n1a04.pdf

Uriarte, J. (2005). La resiliencia. Una nueva perspectiva en psicopatología del desarrollo. *Revista de Psicodidáctica*, *10*(2). 61-80. https://www.redalyc.org/pdf/175/17510206.pdf




TEC
TECNOLÓGICO SUDAMERICANO