

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**Vicerrectorado de Infraestructura
y Procesos Industriales
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia Pública**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL
SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE
DESARROLLO INFANTIL “NIÑO SIMÓN”, COJEDES.**

Autor: Lcda. Nirmary Araujo
Tutor: Dra. Gheyly Peralta

Enero de 2023

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**Vicerrectorado Infraestructura
De Procesos Industriales
Programa de Estudios Avanzados
Maestría en Gerencia Pública**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL
SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE
DESARROLLO INFANTIL “NIÑO SIMÓN”, COJEDES.**

**Requisito parcial para optar al grado de
*Magister Scientiarum en Gerencia Pública***

AUTOR: Lcda. Nirmary Araujo

C.I. 20.488.923

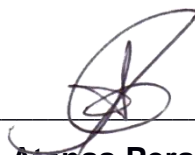
TUTOR: Gheyly Peralta

Enero de 2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Dra. Gheylyl Atenas Peralta González, portadora de la cédula de identidad **Nº 20.485.178** en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “NIÑO SIMÓN”, COJEDES.**, presentado por la ciudadana **Nirmary Araujo**, para optar al Grado de Magister Scientiarum en Gerencia Pública, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de San Carlos, a los 12 días del mes de enero del año 2023



Dra. Gheylyl Atenas Peralta González
(Tutora)



Unellez

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ VIPI COJEDES



PRESAV
PROGRAMA DE
ESTUDIOS AVANZADOS
COJEDES-UNELLEZ

ACTA DE ADMISIÓN TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Tesis Doctoral
---------------------------	-------------------------------------	------------------	--------------------------	----------------

Titulado(a):

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SINDROME DE BOURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL NIÑO SIMON, COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

NIRMARY ARAUJO C.I V- 20.488.923

Como requisito parcial para optar al grado académico de: Magister Scientiarum, el cual es ofrecido en el programa de estudios de Maestría en Gerencia Pública, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ – San Carlos, hacemos constar que hoy: 20 de enero de 2023, a las: 11:00 a.m. se realizó la admisión del mismo, acordando que:

- EL TRABAJO / TESIS SE ACEPTA PARA LA PRESENTACIÓN / DEFENSA ORAL.
- EL TRABAJO / TESIS SE ACEPTA PARA LA PRESENTACIÓN / DEFENSA ORAL, UNA VEZ QUESE ADOPTEN LAS MODIFICACIONES SUGERIDAS.
- EL TRABAJO / TESIS NO SE ACEPTA PARA LA DEFENSA ORAL.

Se estableció como fecha de presentación / defensa, el día: **miércoles 25 de enero de 2023. Hora: 2:00 p.m.**, Dando fe de ello levantamos la presente acta en San Carlos, a los veinte (20) días de enero de 2023.

1.- Jurado Coordinador (a)

Dra. Gheyila Peralta

C.I. V- 20.485.178 (Tutora-UNELLEZ);

2.- Jurado Principal

MSc. Miguel Martino,
C.I. V-16.775.531 (UNELLEZ).

4.- Jurado Suplente

MSc. Richard Farfán,
C.I. 8.668.583 (UNELLEZ)

3.- Jurado Principal

MSc, Lizzi Martínez
C.I. V- 14.113.748 (UNESR).

5.- Jurado Suplente

MSc. Orquidea Bello,
C.I. 10,991,658, (UNEFM)

Nota: Esta acta es válida con tres (03) firmas y un



DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ VIPI COJEDES



ACTA DE PRESENTACIÓN / DEFENSA TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	<input checked="" type="checkbox"/>	Trabajo de Grado	<input type="checkbox"/>	Tesis Doctoral	<input type="checkbox"/>
---------------------------	-------------------------------------	------------------	--------------------------	----------------	--------------------------

Titulado(a):

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SINDROME DE BOURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL NIÑO SIMON, COJEDES

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

NIRMARY ARAUJO C.I V- 20.488.923

Como requisito parcial para optar al grado académico de: *Magister Scientiarum*, el cual es ofrecido en el programa de: de Maestría en Gerencia Pública, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ – San Carlos, hacemos constar que hoy, **miércoles 25 de enero de 2023** a las 2:20 pm, se realizó la presentación / defensa del mismo, acordando:

- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN HONORÍFICA.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN Y HONORÍFICA.

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las

2:50 pm.

1.- Jurado Coordinador (a)

Dra. Gheyla Peralta

C.I. V- 20.485.178 (Tutora-UNELLEZ);

2.- Jurado Principal

MSc. Miguel Martino,

C.I. V-16.775.531 (UNELLEZ).

3.- Jurado Principal

MSc. Lizzi Martinez

C.I. V- 14.113.748 (UNESR).

4.- Jurado Suplente

MSc. Richard Farfán,

C.I. 8.668.583 (UNELLEZ)

5.- Jurado Suplente

MSc. Orquidea Bello,

C.I. 10,991,658, (UNEFM)

Nota: Esta acta es válida con tres (03) firmas y un sello.

DEDICATORIA

A mi familia.

Nirmary Araujo

ÍNDICE GENERAL

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	x
INTRODUCCION.....	9
Capítulo I. El Problema	
1.1. Planteamiento del Problema.....	11
1.2. Objetivos de la Investigación.....	14
1.3. Objetivo General.....	14
1.4. Objetivos Específicos.....	14
1.3. Justificación.....	15
Capítulo II. Marco Teórico	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.2.1. Salud Mental.....	19
2.2.2. Afrontamiento al Estrés.....	20
2.2.3. Síndrome de Burnout.....	22
2.3. Bases Legales.....	23
2.4. Sistema de Variables.....	25
Capítulo III. Marco Metodológico	
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación.....	29
3.2. Población y Muestra.....	30
3.2.1. Población.....	30
3.2.2. Muestra	30
3.3. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos.....	31
3.3.1. Técnicas.....	31
3.3.2. Instrumentos.....	31
3.4. Técnicas de Análisis de Información.....	32
3.5. Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	32

3.6. Procedimiento de Investigación.....	32
Capítulo IV. Presentación y Análisis de los Resultados.....	33
Capítulo V. La Propuesta	
5.1. Presentación de las Estrategias Gerenciales para la Prevenición del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil Niño Simón.....	38
5.2. Justificación de la Propuesta.....	40
5.3. Factibilidad de la Propuesta.....	40
5.4. Objetivos de la Propuesta.....	41
5.4.1. Objetivo General.....	41
5.4.2. Objetivos Especificos.....	41
5.5. Estrategias Gerenciales para la Prevenición del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil Niño Simón	42
5.6. Evaluación de la Propuesta.....	45
CONCLUSIONES.....	44
REFERENCIAS	46
BIBLIOGRÁFICAS.....	
ANEXOS	
A. Instrumento de Recolección de Datos.....	49
B. Constancia de Validación de Expertos.....	52
C. Cálculo de la Confiabilidad del Instrumento.....	53
D. Valoración de la Propuesta.....	54

LISTA DE TABLAS

1	Operacionalización de Variables.....	25
2	Resultados de la Dimensión Estilo Gerencial.....	31
3	Resultados Dimensión Clima Organizacional.....	32
4	Baremo Inventario Síndrome Burnout.....	33
5	Resultados de la Muestra.....	34
6	Distribución de la Muestra	34
7	Plan de estrategias gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes	40

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL
SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE
DESARROLLO INFANTIL “NIÑO SIMÓN”, COJEDES.**

AUTOR: Nirmary Araujo
TUTOR: Gheyla A. Peralta
AÑO: 2023

RESUMEN

La investigación que está por leer tuvo como objetivo general desarrollar estrategias gerenciales para la Prevención del Síndrome Burnout en Trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes. Con una metodología que obedeció al paradigma positivista con un enfoque cuantitativo, además de un diseño de campo tipo descriptivo. La población estuvo conformada por los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes, que cumplieron con los criterios de inclusión establecidos por el investigador; asimismo, la muestra estuvo conformada en por 18 trabajadores. Se hizo uso del *Inventario de Burnout De Maslach (MBI)* en su versión al español, que consta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal partiendo de los signos y síntomas observados por los autores del inventario. Una vez obtenido los resultados y siguiendo con el análisis correspondiente se pudo observar que un grupo importante de la muestra puntó alta en la dimensión de agotamiento emocional, siguiendo con alto puntaje en la dimensión de realización personal, justificando así la necesidad de cumplir con el objetivo general planteado. Por lo que se prosiguió desarrollar las estrategias gerenciales para luego aplicarlas y evaluarlas.

Palabras Claves: Síndrome Burnout, Estrategias Gerenciales, Plan de Mejora

**NATIONAL EXPERIMENTAL UNIVERSITY
FROM THE WESTERN PLAINS "EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORATE OF INDUSTRIAL INFRASTRUCTURE AND PROCESS
ADVANCED STUDY PROGRAM
MASTER'S DEGREE IN PUBLIC MANAGEMENT**

**PREVENTION STRATEGIES OF BURNOUT SYMDROME IN
CHILDHOOD DEVELOPMENT CENTER "NIÑO SIMÓN" WORKERS,
COJEDES.**

AUTOR: Nirmary Araujo
TUTOR: Gheyla A. Peralta
AÑO: 2023

ABSTRACT

This research had as general objective to develop strategies to prevent Burnout Syndrome in workers of Childhood Development Center "Niño Simon",Cojedes. Methodologically, it had a quantitative approach with a descriptive field design. The population was made up of the workers of the already mentioned Childhood development Center, who met the inclusion criteria established by the investigator. Being the sample used was intentional type, where the sample was formed by 18 workers between teachers, social worked, Physiotherapy and secretary's. The technique used to collect the data was Maslach's Burnnout Inventory, that is formed by three dimession: emotional exhausment, desperzonalization and personal fulfillment; linked to the clinic of Burnout. From the analysis of the results obtained it was possible to observe that an important group of the sample scored high in the dimension of emotional exhaustion, following with a high score in the dimension of personal fulfillment, thus justifying the need to comply with the general objective set. Therefore, management strategies continued to be developed and then applied and evaluated.

Key Words: Burnout Syndrome, Management Strategies, Improvement Plan

INTRODUCCIÓN

El interés por la salud mental ha ido tomando impulso en la década actual del siglo XXI, gestándose con el pasar de los años y con cada nuevo descubrimiento sobre la vida humano pero es la pandemia del COVID-19 (2020-actualidad) que desembocó un verdadero interés sobre ella, al punto de dejar su postura teórica y reservada solo para los profesionales de la salud mental, para volverse accesible, bien sea desde la práctica clínica hasta los contenidos que puedan ser distribuidos por las redes sociales.

Con este auge más las experiencias vividas por el ser humano, han abierto una especie de caja de pandora donde cada día se divulga más y más la salud mental, esta vez integrando elementos como la crianza, el trabajo y el ambiente social. Por lo que no es de sorprender que uno de los temas que están siendo estudiados de forma habida es el estrés, tanto así que se ha ido ampliando hasta abarcar el estrés laboral hasta el estrés causado por los hijos a los padres. Y es el estrés laboral el tema que se ha de tratar durante las siguientes páginas de esta investigación.

Este tipo de estrés, que se adquiere desde un puesto de trabajo y responde a las demandas de ese entorno, en el que está centrada la investigación es el que se va desglosar, no para hablar sobre él en sí sino para señalar la forma patológica que es el desarrollo del Síndrome de Burnout, más específico *prevenirlo*. Este síndrome tiene la particularidad que se ha venido estudiando desde los 70's (Monte, 2003, p. s/n), tanto así que solo una década después se desarrolla el inventario de Maslach cuyas dimensiones corresponden a la sintomatología actual.

Pero no es hasta 2022 que el CIE-11 o Manual de la Organización Mundial de la Salud: Clasificación Internacional de las Enfermedades, que lo reconoce como Síndrome que socaba la calidad de vida del individuo. Esto seguido de las series de investigaciones que se estuvieron realizando antes de ese anuncio, descubriendo con alarma el crecimiento que los signos y síntomas asociados han crecido más y más con el pasar de los años (Loya-Murguía, Valdez-Ramírez, y Jiménez-Cruz, 2018 p.40).

Sin embargo, a pesar de los estudios que se han realizado en Europa y América del Síndrome de Burnout son aislado los que se han hecho en Venezuela y de los cuales tienen características peculiares que no son de todo adaptadas a lo que se puede observar en el país. Es por eso, que esta investigación tiene como objetivo estudiar la existencia de este posible Síndrome y desarrollar estrategias que puedan ayudar a su prevención.

Siendo fiel a la literatura de este tema, se elige realizar la investigación con los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” ubicado en la ciudad de San Carlos Estado Cojedes para desarrollar las estrategias gerenciales necesarias para su prevención, con un plan factible, además de obtener datos que puedan ayudar a tomar esta situación como una realidad laboral no aislada.

Con el fin de cumplir con el objetivo planteado, el estudio se encuentra elaborado en cuatro capítulos: en el primero, explica el contexto del problema, yendo desde lo macro hasta lo micro; continuando con el segundo capítulo, se exponen trabajos previos que sirvieron de sustento teórico y metodológico en la investigación; luego, en el tercer capítulo, se señala el diseño y tipo de la investigación, que es de campo y de tipo proyecto factible; para finalizar, en el cuarto capítulo se desarrollan las estrategias para prevenir el Síndrome de Burnout en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad, el estrés es considerado como una enfermedad que afecta cada vez con mayor frecuencia a nuestra sociedad, la cual se produce como consecuencia del estilo de vida que llevan los individuos, a las presiones de la vida cotidiana y diferentes condiciones que repercuten de manera negativa, especialmente sobre la salud mental.

En este sentido, resulta necesario conocer más sobre la salud mental y su importancia, cuya conceptualización más exacta es realizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) durante la Conferencia de Estocolmo conmemorando el 50º Aniversario de las Naciones Unidas, aseverando que “la salud mental es un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad” (s/p). Esta conceptualización se refiere a la salud mental no como un término abstracto sino como un componente esencial de la salud del ser humano, donde indica que si hay alguna alteración que impacte de forma negativa este estado, tendrá como consecuencia un impacto real y tangible en su vida cotidiana.

Entonces, cuando se hace referencia al estrés crónico, se debe hacer desde una mirada multicausal ya que esta está ligado a la relación que un sujeto lleva con su entorno, el cual es evaluado como una amenaza para su integridad, aunado a la falta de respuesta del individuo (Vega, Villagrán y Nava; 2012), lo que suscita una reacción tanto fisiológica (liberación de las hormonas cortisol, adrenalina) como psicológica (respuesta conductual y emocional).

En el caso concreto del trabajo, cuando la vida laboral deja de ser una fuente de satisfacción y se convierte en una pesada carga, algo anda mal

con el sujeto y/o con la institución, al respecto la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020), plantea que:

Las sobrecargas de trabajo, la ambigüedad de roles, la constante presión, liderazgos de pobre calidad, agresión y acoso en el trabajo, impactan negativamente en la salud y afectan el rendimiento del trabajador, pero más allá de las condiciones laborales también están las formas particulares en que cada quien se relaciona en situaciones difíciles. (p.22).

Desde la perspectiva, lo antes señalado guarda estrecha relación con el llamado Síndrome de Burnout o desgaste profesional, siendo este un proceso de estrés que termina en un agotamiento emocional y en una fatiga que afecta el desempeño óptimo de las tareas laborales. Al respecto, Maslach (1981) define el síndrome como “una respuesta inapropiada al estrés, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y falta de logro personal” (p.3), dentro de las características que lo identifican se encuentran:

Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que genera a nivel fisiopatológico cardiopatías, úlceras pépticas, hipertensión y problemas osteomusculares y a nivel organizacional ausentismo laboral junto con una elevada tasa de rotación de personal, aumentando el costo en las organizaciones, generando insatisfacción del cliente externo por la despersonalización manifestada por el colaborador (p.5).

Aun cuando la norma técnica que regula la lista de enfermedades ocupacionales, no hace mención de este tipo de riesgo psicosocial ni lo considera determinante en la aparición de patologías que pueden ser originadas por la exposición del trabajador a este tipo de riesgo y sobre este aspecto tampoco se hace mayor mención en las leyes laborales.

A nivel internacional, los estudios realizados por Aron y Kafry (1981), donde se refieren al Síndrome de Burnout como “Un estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes” (p.13), estos autores dan un paso adelante en sus estudios, ya que consideran que este

síndrome no se da exclusivamente en los trabajadores que atienden a personas en relación de ayuda, sino que también se hace extensible a otros entornos laborales como el comercio, política e inclusive puestos directivos de las empresas.

Además, explican que el Síndrome de Burnout, es el resultado de la constante y repetitiva presión emocional, asociada con intenso involucramiento con personas por un largo periodo de tiempo, no sólo se trata de la presencia de uno o dos indicadores de estrés sino, de su carácter persistente, junto con la falta de significado en el trabajo.

Se puede apreciar que los estudios del Burnout se basan en las teorías del estrés, en donde se sabe que los factores psicosociales son determinantes causales de resultados negativos y des adaptativos a nivel laboral, de tal manera que Aron y Kafry (ob.cit.), marcan la diferencia entre estrés y Burnout, en donde indican que no hay diferencia en los síntomas pero sí en su proceso de apareamiento y duración. Por otra parte Fernández (2015), señala que:

En Venezuela se presenta una situación de deterioro del Sistema Público de Salud, que sin duda, es un elemento que incide significativamente en el desempeño de los profesionales y trabajadores de dicha área, convirtiéndolos en trabajadores vulnerables, debido a lo complejo que es ofrecer y garantizar la Atención Primaria a la Salud. (p.23).

Al respecto Álvarez y Fernández (ob.cit.), considera que la situación descrita, “puede ser motivo de desgaste emocional que se intensifica cuando no hay buenas condiciones de trabajo, falta de dotación de insumos, deterioro en infraestructura, bajos sueldos y salarios, aunado a las condiciones políticas, económicas y sociales actuales de la nación” (p.17). Los términos antes expuestos servirán de guía para comprender la profundidad del tema a describir.

El término Burnout es una palabra anglosajona cuya mejor traducción es “*quemado por el trabajo*” (Monte, 2003), este término fue introducido por Herbert Freudenberger (1926-1999) en 1974 quién además fue el pionero

en estudiar el agotamiento emocional. Freudenberger usó el término específicamente para describir el cansancio físico y emocional que aquejaba a los voluntarios de una clínica de desintoxicación. Años más tarde, Maslach y Jackson consideraron el Burnout como síndrome tridimensional que se deriva de un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: cansancio físico y psicológico, agotamiento emocional (sensación de no poder dar más) y despersonalización (sensación de lo que nos rodea no es real).

Este síndrome es considerado una enfermedad desde el 2018, pero entró en vigor en enero del 2022 por el Manual de la Organización Mundial de la Salud CIE-11: Clasificación Internacional de Enfermedades quien lo describe como:

un síndrome conceptualizado como el resultado de estrés crónico en el lugar de trabajo que no ha sido manejado con éxito. Es caracterizado por tres dimensiones: 1) sentimientos de agotamiento de energía o cansancio; 2) mayor distancia mental del trabajo o sentimientos de negativismo o cinismo relacionados al trabajo; y 3) eficiencia profesional reducida (Alonso, 2019).

Esto no quiere decir que, antes de su entrada oficial, no se estuviera diagnosticando pues la entrada al manual CIE-11 solo formalizo al burnout como un conjunto de síntomas que se deben atender para así evitar el deterioro emocional en aquellas personas que lo presentaran. De igual forma, este manual señala hay mayor riesgo de ser desarrollado en organizaciones laborales que trabajen directamente con otras personas como lo son los médicos, enfermeros, psicólogos, docentes y profesores, abogados, farmacéutas, policías, guardias de prisión, empleados de bancos y afines.

Actualmente, es uno de los principales problemas de salud mental a nivel mundial y antesala a otras alteraciones psicológicas, por lo que a su vez ha generado la necesidad de ser atendido y desarrollar las estrategias necesarias para prevenirlo. Se entiende el ascenso que ha tenido este síndrome pues en 2018 ya circulaban estadísticas generales en países

Europeos y americanos, tomando por ejemplo una revisión sistemática hecha por Loya-Murguía, Valdez-Ramírez, y Jiménez-Cruz y publicado en *Journal of Negative and Positive Results* donde exponen que Argentina para ese tiempo tenía el mayor porcentaje de trabajadores diagnosticados con el Síndrome Burnout (14.4%)

Al revisar estadísticas, encontraremos que el porcentaje de personas que han sido diagnosticadas con Síndrome Burnout ha incrementado considerablemente, centrándonos en estadísticas del continente americano, la OMS menciona a 6 de cada 10 trabajadores estadounidenses con este diagnóstico y en su actualización en el año 2022 encontramos a países latinoamericanos como México y Brasil con un aumento de 30% (2022, p. 41). Por su parte, en Venezuela no hay cifras oficiales, solo estudios aislados, centrados en una población específica.

Partiendo de la premisa que el Síndrome Burnout tiene mayor probabilidad de desarrollarse en aquellos que trabajan ofreciendo servicios de atención, este trabajo de grado se centrará en desarrollar las estrategias de prevención necesaria para prevenir el desarrollo de este síndrome en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes, (anteriormente San Carlos), el cual fue creado el 03 de octubre de 1983 siendo el número 24, como parte de las políticas de educación especial.

El Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes es un servicio perteneciente al Ministerio del Poder Popular para la Educación, que atiende a niños de 0 meses hasta los 6 años de edad cronológica, quienes tienen como antecedentes algún momento de riesgo, ya sea durante el embarazo, durante el parto y durante los 30 días después del parto, o que hayan sido diagnosticados con alguna alteración motora, síndrome, trastorno o condición bien sea congénita o adquirida.

Actualmente es el único del estado Cojedes con rango de acción en los 09 municipios (Anzoátegui, Ezequiel Zamora, Girardot, Lima Blanco, Pao de San Juan Bautista, Ricaurte, Rómulo Gallegos, Tinaco y Tinaquillo), más

algunas poblaciones de los estados Portuguesa y Carabobo, atendiendo un matricula de aproximadamente 250 niños, está matricula es variable debido a que los ingresos se realizan durante todo el año escolar.

Cuenta con un personal conformado por un equipo evaluador: Médico, Psicólogo, Trabajador Social. Un equipo de Rehabilitación conformado por 2 fisioterapeutas y un equipo de 12 docentes que se centran en el desarrollo de hábitos de rutina diaria. Además, cuenta un 4 secretarias, 8 obreros, 2 cocineras y 3 vigilantes junto con un docente con funciones de subdirector y un docente con funciones directivas. Considerando, que el personal que labora en esta institución presta un servicio de atención a una población infantil con necesidades particulares, para el desarrollo de esta investigación se plantean las siguientes interrogantes:

¿Existirá estrés en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes?

¿Cuáles serán las variables intervinientes que puedan estimular el desarrollo del Síndrome Burnout en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”?

¿Cómo generar estrategias de prevención al estrés adecuadas para los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes?

¿Será posible aplicar estrategias que permitan prevenir el síndrome de Burnout en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Desarrollar estrategias gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual a nivel de estrés de los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.

Identificar los factores que influyen en la aparición del Síndrome Burnout en los trabajadores Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”.

Diseñar estrategias de prevención del Síndrome Burnout en el Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.

Aplicar las estrategias gerenciales para la prevención del síndrome de Burnout en el centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.

Justificación

Con el paso de los años, el Síndrome Burnout se ha convertido en tema de gran interés para la sociedad. En algunos casos, el estrés ha sido el principal generador de las consecuencias en la salud, al punto que existe una relación entre la sobre exposición a estresores y el desarrollo de enfermedades físicas por lo que en los últimos años las investigaciones se han centrado en su adecuado afrontamiento y prevención a nivel laboral.

Por todo lo antes señalado, se aprecia que este estudio tiene relevancia científica debido a que constituirá un aporte teórico que generará propuestas alternativas de abordaje para la prevención del Síndrome estudiado, además de plantear una serie de lineamientos gerenciales que pueden contribuir y facilitar abordaje integral del Burnout.

Si bien, actualmente el trabajo y la salud son reconocidos como Derechos Humanos fundamentales, “cuesta aceptar la pérdida de alguno en ejercicio del otro, el ambiente y las condiciones de trabajo, pueden presentarse, de acuerdo a su calidad, como fuente de salud o enfermedad” (De las Cuevas 2003, p.12), ya que el estrés laboral afecta de manera negativa la vida de los trabajadores, repercutiendo en la salud mental y física, como así también en el resultado de la actividad laboral que realiza.

En este sentido, cuando el estrés laboral se torna crónico, deviene en Síndrome de Burnout, el cual tiene consecuencias importantes en los

profesionales, a lo que la OMS (2010), destaca que el Burnout se ha transformado en un grave problema para quienes trabajan en instituciones dispensadoras de salud, pues el stress laboral no solo afecta al trabajador y trabajadora, repercute en los miembros de la familia, así, la importancia de evitar y tratar el Burnout en éstas organizaciones está dada, por la complejidad de la patología en sí misma.

Desde el punto de vista social esta investigación permite fortalecer un ambiente de respeto y confianza, procurando que los gerentes sientan compromiso en la ejecución de objetivos centrados en el mejor desempeño posible por parte de los mismo, de igual manera propiciar un espacio comunicacional efectivo basado en el buen trato, uso de léxico adecuado, que no genere incertidumbre o inseguridad, ya que la comunicación es el deber ser de todo buen gerente para alcanzar el éxito de acuerdo a lo planificado, a la vez que se fortalece el rol de agente de cambio social tanto de los gerentes como de los trabajadores.

Desde el punto de vista legal, es un aspecto que se presenta en toda sociedad, por lo que hay que tener claro que el marco legal de la Nación consagra las normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, y es por medio del respeto y el cumplimiento de estas normativas que se enfrenta dicha situación para promover la construcción de las condiciones y calidad de vida laboral.

A nivel académico esta investigación constituye un aporte para futuros investigadores que desarrollen trabajos en las áreas de gerencia en salud, gerencia pública y condiciones y medio ambiente de trabajo y especialmente sobre el Síndrome de Burnout como eje estratégico en la promoción de atención en alguna institución prestadora de servicios.

A nivel nacional y regional, la utilidad del estudio radica en que contribuirá con un antecedente, obtener estadística y estudio para sustentar

y dar una orientación del tema focalizado en la realidad del municipio Ezequiel Zamora para la fecha de presentación de esta investigación, siendo un tema con muchas interrogantes en la sociedad, permitiendo dar un conocimiento más focalizado en los servicios de atención y su impacto en la salud mental de sus trabajadores.

La relevancia teórica de la investigación consiste en que la misma sirva de herramienta informativa de las estrategias del afrontamiento del estrés, así como estrategias para prevenir el desarrollo del Síndrome de Burnout y que puedan adaptarse a otros entornos laborales que presenten características similares; este trabajo en particular se enfocará en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, bajo la línea de investigación de gerencia pública, con un tipo de investigación descriptiva y enfoque cuantitativo.

Asimismo, se busca generar mayor relevancia en lo que representa la salud mental de los individuos pues de allí parte el desarrollo social de la población, crear antecedentes en este tipo de tema visibilizando un problema que se ha estado desarrollando en silencio y a su vez, crear posibles soluciones al respecto, brindando un enfoque práctico y tangible para profundizar el alcance de la gerencia pública, dejando en claro el rol del individuo dentro de la práctica gerencial.

Alcance y Delimitación

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2006), se entiende por alcances de la investigación “En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así (valga la redundancia) describir lo que se investiga” (p. 102).

Es decir, miden, evalúan, recolectan datos sobre las variables de estudio, aspectos, dimensiones o componentes de la situación a investigar, por consiguiente, con lo descrito anteriormente, se puede indicar que una investigación puede tener uno o varios alcances, depende de lo que plantea la investigadora, es decir, la investigadora decide hasta donde quiere o

tiene que llegar, esto da la pauta para pensar detenidamente y tomar una decisión, con base en lo que se ha pensado hacer.

En relación a la delimitación, desde la óptica de Sabino (2008), “La delimitación habrá de efectuarse en cuanto al tiempo y el espacio, para situar nuestro problema en un contexto definido y homogéneo” (p.53), por ello, el presente estudio llevó a cabo en el período comprendido entre septiembre y diciembre de 2022, dentro de los espacios del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” con una muestra 34 trabajadores divididos en personal administrativo, obrero, docente y técnico profesional; utilizando como instrumento se utilizará Cuestionario en la versión en español (Seisdedos, 1997) del Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1986) para explorar los niveles actuales de Burnout en la muestra, para así poder llevarlo a su posterior análisis.

En cuanto a la línea de investigación, este estudio cumpliendo con los lineamientos nacionales para la promoción de la salud integral, siempre considerando al hombre como un todo que debe estar en equilibrio biopsicosocial, se encuentra guiada en la línea de investigación: Gerencia Pública.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En este apartado se desarrollan conceptos que fueron considerados necesarios para el establecimiento de una base teórica que sustente el desarrollo de la investigación, pues toda investigación debe basarse en teorías y estudios anteriores o en su defecto en situaciones ocurridas en el pasado que generan consecuencias a partir de las cuales se puede dar paso a nuevos estudios que representan para el investigador un punto de partida.

Según Sabino (ob.cit.), "Se trata de integrar al problema dentro de un ámbito donde éste cobre sentido, incorporando los conocimientos previos relativos al mismo y ordenándolos de modo tal que resulten útil a nuestra tarea" (p. 27), en este sentido, existen diversos estudios precedentes que tienen una relación directamente proporcional con el tema seleccionado y a continuación se presenta un resumen de los mismos.

Antecedentes de la Investigación

En los estudios del estrés son exhaustivas las investigaciones que se han llevado a cabo; gozando de su estatus de enfermedad del siglo XXI es beneficiado con la naturaleza curiosa del ser humano dando así una fuente de información (la cual se encuentra en expansión) a una condición que ha venido afectando de sobremanera a los habitantes del mundo occidental. El estrés se ha encontrado en las diversas actividades que el ser humano realiza a diario: laboral, académica, hogareña, matrimonial y parental. Continuando con el tema que atañe la investigación, se revisaran las siguientes fuentes:

A nivel internacional, se encuentra la investigación desarrollada por Oramas (2016), que lleva por título "Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria", para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Salud y teniendo como propósito detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout, en una muestra de

621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, para lo cual 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. El Burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Igualmente, 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.

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 reviertan esta realidad y la prevengan en el futuro. La investigación descrita establece como conclusión, el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en la salud y bienestar de las personas, lo cual es un dato importante a considerar en la presente investigación, pues se trata de disminuir los factores desencadenantes del Síndrome de Burnout

Por su parte, a nivel nacional Fernández (2015), desarrolló una investigación titulada “Prevalencia del Síndrome de Burnout en médicos residentes y especialistas del servicio de anestesiología en la Ciudad Hospitalaria Dr. Enrique Tejera Valencia Venezuela” en el periodo de enero

a junio del año 2015”. Evidenciando que Venezuela no escapa de la presencia del Síndrome de Burnout en sus centros hospitalarios, el estudio realizado por el Departamento de Salud Pública de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo, donde se pudo apreciar la coincidencia de elevados puntajes en las dimensiones agotamiento emocional y falta de realización personal, lo cual podría repercutir negativamente tanto en el bienestar del anestesiólogo graduado o en formación así como en su desempeño profesional, comprometiendo su capacidad de resonancia afectiva y motivación al logro.

Esto en vista que la falta de realización personal se define como la pérdida de la confianza y la presencia de un negativo auto-concepto como resultado de las situaciones que se presentan a diario en la institución hospitalaria, en ese estudio se reportan importantes hallazgos sobre el llamado Síndrome del Quemado, de hecho, se conoce que el estrés en su acumulación y su mal procesamiento traspasa al individuo a situaciones de riesgo psicológico, en las que muchas veces, de no haber el adecuado abordaje, ocurre el desarrollo desde pequeños síntomas hasta trastornos psicológicos graves.

El estudio antes expuesto, coincide en la necesidad de abordar y prevenir este síndrome con estrategias gerenciales que permitan contrarrestar los síntomas y trastornos psicológicos que pueda generar, ya que el Síndrome de Burnout tiene una elevada prevalencia y repercute significativamente en el desempeño laboral del personal de salud y su identificación temprana y oportuna con la implantación para la prevención y tratamiento es prioritario en las instituciones dedicadas a la atención primaria a la salud.

Continuando con Bustamante (2013) en su investigación titulada “*Síndrome de Burnout en el Personal Docente de la Escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua*” la cual desarrollo como trabajo de ascenso de escalafón docente en la Universidad de Carabobo, tuvo como objetivo “determinar los niveles del Síndrome de Burnout

existentes en el personal docente de la escuela de Bioanálisis de la Universidad de Carabobo sede Aragua”, donde pudo corroborar, por medio de aplicación de escalas, observación e investigación que un 16% de los docentes presentaron la totalidad de signos y síntomas afines al síndrome de Burnout pero los resto de la muestra presentaron al menos un 33% en despersonalización, un 55% en realización personal y un notable 53% en agotamiento emocional por lo que se puede inferir que ese 84% de la muestra restante muestra una severa inclinación a desarrollar a completitud el Síndrome Burnout.

El principal aporte es el amplio conocimiento con respecto a los efectos del Síndrome Burnout sobre la salud mental de la población tomando en cuenta la diferencia de ambos grupos, pues la población que toma Bustamante se dedica netamente a la docencia mientras que la población tomada para este trabajo de grado (trabajadores de un Centro de Desarrollo Infantil) que se dedican a brindar atención especializada, se pudo observar que ante situaciones estresantes se buscan estrategias para poder hacerle frente a la situación que esté generando el estrés, comprobando así la búsqueda por sobrellevar la situación estresante. Por ello, para este trabajo en particular se toma el hecho de la búsqueda de estrategias y soluciones.

Estudiando las tres investigaciones expuestas, se puede observar que a pesar de su lejanía en poblaciones (una académica, otra salud) comparten la interrogante de la efectividad de las estrategias de afrontamiento ante un problema tan complejo como lo es el estrés, que por lo general se parea con otras variables debido a la relación holística del mismo ser humano.

Bases Teóricas

Con el objetivo de brindar contexto en el proceso de desarrollo de este trabajo de grado, se debe definir qué son las bases teóricas por lo que se debe exponer la definición encontrada en el libro de Mario Tamayo y Tamayo donde expresa: “el marco amplía la descripción del problema e

integra la teoría con la investigación” (Pp. 148, 2009), lo que influye en precisar, organizar y definir con mayor ahínco el contenido que da contexto al problema. Asimismo, en este capítulo se exhibirán antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, variables y operacionalización.

Salud Mental

En un nuevo informe de la Organización Mundial de la Salud (2022) se exhorta a fomentar compromisos de cambio para cambiar situaciones, actitudes y planteamientos acerca de la Salud Mental, pues se ha presentado un deterioro significativo con la pandemia del COVID-19, encontrando un aumento significativo en el desarrollo de trastornos mentales y suicidios a nivel mundial. El director de esta organización, Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus (2022), señaló en una rueda de prensa en Ginebra que:

“todos conocemos a alguien afectado por trastornos mentales. La buena salud mental se traduce en buena salud física y este nuevo informe presenta argumentos convincentes para el cambio. Los vínculos indisolubles entre la salud mental y la salud pública, los derechos humanos y el desarrollo socioeconómico significan que transformar las políticas y prácticas con respecto a la salud mental puede arrojar beneficios reales y considerables para las personas, las comunidades y los países de todo el mundo. La inversión en salud mental es una inversión en una vida y un futuro mejor para todos” (s/p).

Afrontamiento al Estrés

La palabra “estrés” proviene del griego “stringere”, que significa *provocar tensión* (Jaureguizar y Espina, p. 4). El estrés es ocasionado por un conjunto de demandas tanto internas como externas, donde la función del individuo es dar una respuesta a cada una de ellas, y de esta manera pone en marcha su recurso de afrontamiento, cuando estas demandas son excesivas en comparación con los recursos de afrontamiento, el individuo pasara a realizar acciones adaptativas lo que llevara a la activación

fisiológica, a su vez acompañándose de emociones negativas entre las que destacan ansiedad ira y depresión.

El concepto de estrés ha sido amplia y heterogéneamente utilizado desde que el fisiólogo Walter Cannon (1932) lo introdujera por primera vez en el campo de la salud y fuera posteriormente utilizado por Hans Selye (1936, 1950). (Jaureguizar y Espina, 2005 p. 4). Posteriormente, Selye (1936) extendió la noción de "homeostasis" de Canon al "Síndrome General de Adaptación", una serie de respuestas fisiológicas al estrés (alarma, resistencia y agotamiento) que serán explicadas posteriormente. (Jaureguizar y Espina, 2005 p. 7):

Etiquetado por Selye como Síndrome General de Adaptación presenta tres fases claramente diferenciadas: alarma (el organismo se prepara para hacer frente a la amenaza), resistencia (el organismo se esfuerza para contrarrestar la amenaza) y, por último, agotamiento, que se produciría si fracasa la fase de resistencia y el estresor se cronifica (conllevaría un debilitamiento progresivo aumentando su vulnerabilidad y susceptibilidad general a la enfermedad (Santiago, Castro, Pardiñas ; 2012, p. 45).

Asimismo, se menciona y salen a relucir los estilos y estrategias de afrontamiento al estrés en el cual presentaremos las siguientes diferencias. "El estilo de afrontamiento, evaluación cognitiva de la situación, predisposición del sujeto, reactividad emocional, tipo de personalidad y factores culturales" (Peña, Cañoto y Santalla; 2006 p. 440).

Más adelante, Lazarus y Folkman, (1986), aporta un nuevo concepto: El Afrontamiento al Estrés. Lo que plantea Lazarus es que, ante situaciones estresantes, las personas despliegan, unos "esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo (Lazarus y Folkman; 1986, p. 164).

Es así como surgen las estrategias de afrontamiento como uno de los canales para disminuir el estrés, que se dividen en las siguientes:

1. Afrontamiento dirigido al problema: Sus acciones están encaminadas a modificar la problemática en si pueden ser:
 - Internas: Reevaluaciones cognitivas, aprender procedimientos nuevos de afrontamiento.
 - Externas: Definición del problema, vencer obstáculos, búsqueda de recursos.
2. Afrontamiento centrado en la emoción: tiene como finalidad disminuir el grado malestar emocional mediante estrategias como: Evitación comportamental, minimización, etc. (Lazarus y folkman 1986).

En cuanto al afrontamiento, Brannon y Feist (2000) expresan que:

Existen características importantes del afrontamiento:
A) Es un proceso que cambia constantemente a medida que se valora el acto como exitoso o no, B) Es un patrón de respuesta aprendido, C) requiere esfuerzo D) es un esfuerzo orientado a manejar la situación siendo necesario el control, ni la maestría, a esta característica se puede agregar que los resultados son independientes de las estrategias de afrontamiento utilizadas (Peña, Cañoto y Santalla; 2006 p. 436).

Síndrome Burnout

Para profundizar en este término, es necesario definir la palabra *síndrome*. Pacheco, H (2000) en la revista de la Facultad de medicina de la Universidad Nacional de Colombia, realiza una reflexión sobre este concepto donde refiere a la palabra síndrome como “la constelación de síntomas y/o signos relacionados con un mecanismo anormal, que conduce al diagnóstico de la enfermedad que afecta al paciente” (p. 241) y que responde a un esquema de causa, falla sistemática, déficit funcional o falla y presión clínica.

Entonces, al referirse a Síndrome de Burnout se puede tomar la esquematización realizada por Morales y Hildago (2015) publicado en el volumen 32 de la Revista de Medicina Legal de Costa Rica (en su edición virtual) donde lo describen como: *“una forma inadecuada para afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal”* (p. 01). El Manual de la Organización Mundial de la Salud CIE-11 (Clasificación Internacional de Enfermedades) en su actualización del 2018 incluye a este síndrome dentro del apartado 06 “Trastornos mentales, conductuales o del neurodesarrollo” (p. 3) Además, se ha encontrado factores intervinientes como los factores ambientales, culturales y personales.

Dentro del criterio diagnóstico se encuentra el agotamiento emocional, la despersonalización y el abandono a la realización personal. Para Maslach (2003) el agotamiento emocional es una respuesta básica al estrés se caracteriza por el la sensación física, emocional y mental de no poder dar más de sí mismo, bien sea en un solo ámbito humano o en todos; a este estado se llega por la sobrecarga de esfuerzo no solo de esfuerzo laboral sino de asumir responsabilidades, conflictos y una sobreexposición a estímulos sensoriales o cognitivos y es un proceso que se gesta paulatinamente. Dentro de sus síntomas incluye: cansancio físico, insomnio, irritabilidad, falta de motivación, olvidos frecuentes, cefalea, dificultad para concentrarse y problemas estomacales (Cropanzano, Rupp, y Byrne, 2003).

La despersonalización es un síntoma que se encuentra en diversas alteraciones emocionales y mentales, además de en su mayor gravedad ser un trastorno propio, lleva a experimentar sentimientos de irrealidad, suele presentarse luego de un evento sumamente estresante, pero en el síndrome de burnout se observa en sus primeros estadios (Gonzales, B 2022). Finalmente, el abandono a la realización personal pasa por ser la tendencia a evaluarse de forma negativa repercutiendo en su relación con la función que desempeña y las relaciones interpersonales con el resto de sus compañeros de trabajo.

Bases legales.

Si bien este trabajo de grado es dirigido al campo de gerencia de la administración pública, su génesis y términos entre en el campo de la psicología y como deber de cualquier campo pretenda trabajar con seres humanos, es necesario tomar en cuenta las leyes por las cuales la sociedad trabaja y se rige. Ante esto se ha decidido usar los siguientes artículos pertenecientes al Código de ética profesional del psicólogo de Venezuela (1978):

Artículo 15: El respeto a la integridad de la persona humana en los distintos ámbitos donde se desempeñen como profesionales, constituye los más sagrados deberes del psicólogo, quien en todo momento debe velar por el bienestar individual y social en la prestación de sus servicios a personas naturales e instituciones públicas o privadas, y en los campos de investigación pura o aplicada (p.1)

Seguidamente, en cuanto al anonimato de los sujetos fuente de investigación, establece:

Artículo 60: El investigador deberá garantizar el anonimato de las respuestas de los sujetos sometidos a investigación y evitar aminorar la posibilidad de cualquier daño moral a aquellos (p.4).

Se eligieron estos dos artículos debido a su competencia, no solo en el ejercicio de la psicología, sino también en la conducta que por deber debe ostentar cualquier persona que decida investigar dentro del campo de la psicología. En esta misma línea, se ha decidido anexar el siguiente artículo de la Constitución Bolivariana de Venezuela 1999:

Artículo 46: toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral, en consecuencia: ninguna persona puede ser sometida a penas, torturas o tratos crueles, inhumanos o degradantes. Toda víctima de tortura, trato cruel, inhumano o degradante practicado o tolerado por parte de agentes del Estado tiene derecho a la rehabilitación. Toda persona privada de libertad será tratada con el respeto debido a la dignidad inherente al ser humano: ninguna persona será sometida sin su libre consentimiento a experimentos científicos, o a exámenes médicos o de laboratorios, excepto cuando

se encontrará en peligro su vida o por otras circunstancias que determine la Ley. Todo funcionario público o funcionaria pública que, en razón de su cargo, infiera maltrato o sufrimientos físicos o mentales a cualquier persona, o que instigue o tolere este tipo de trato, será sancionado o sancionada de acuerdo a la Ley (p.19).

Asimismo, en el artículo 91 se hace referencia a la condición adecuada de trabajo y el rol participativo y explícito del Estado para garantizar las adecuadas condiciones de trabajo:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. (p. 36)

Sistema de Variables

Variables Relacionadas

- Estrategias de afrontamiento al estrés
- Síndrome Burnout.

Variables de Control

- Trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”.
- Edades comprendidas entre 20 y 70 años.

Variables Intervinientes

- Función laboral.
- Responsabilidad laboral.
- Dinámica Laboral.

Matriz de Variable

Un aspecto importante a considerar en la presente investigación es la conceptualización operacional de las variables en estudio, o como algunos autores llaman la operacionalización de las variables y la cual es definida por Arias (2012), como “la definición conceptual y operacional de las variables de la hipótesis pasando de un nivel abstracto a un nivel concreto y específico a efectos de poder observarla, mediarla o manipularla, con el propósito de contrastar la hipótesis” (p.36).

En el mismo orden de ideas, la definición operacional de una variable, en opinión de Balestrini (ob.cit.), implica "seleccionar los indicadores de contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable de estudio" (p.114), al respecto, para efectos del presente estudio la Tabla 1, muestra la operacionalización de las variables desarrolladas, de tal forma que las variables en la presente investigación están direccionadas a describir, los factores y las manifestaciones y del síndrome de Burnout en el personal del Centro de Desarrollo Infantil Niño Simón de estado Cojedes, para proponer lineamientos estratégicos que puedan contribuir a su disminución.

Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de Variables

Objetivo General: Desarrollar estrategias gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes.

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítems
Estrategias Gerenciales (Independiente)	Serna (2006) define las estrategias gerenciales, como un marco de acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización, de cada unidad de trabajo, de esta manera hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos (p. 15)	Estilo Gerencial	Comunicación	1
			Adaptabilidad Laboral	2
			Desarrollo Profesional	3
			Promoción del Talento Humano	4
		Clima Organizacional	Infraestructura	5
			Motivación	6
			Liderazgo	7
			Trabajo en Equipo	8
			Organización	9
			Políticas Laborales	10
Síndrome de Burnout (Dependiente)	Maslach (1981) “Una respuesta inapropiada al estrés, caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y falta de logro personal” (p.3).	Agotamiento Emocional	Decepción	Instrumento “B”
			Cansancio	
			Insomnio	
			Frustración	
		Despersonalización	Trato impersonal	
			Insensibilidad	
			Sentimiento de culpa	
		Realización Personal	Entendimiento	
			Efectividad	
			Influencia Positiva	
			Estimulación	

Fuente: Araujo (2023)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño y Tipo de la Investigación

A lo largo de la investigación se ha expuesto la problemática, explicado los aspectos teóricos y fundamentales de la correlación del Síndrome de Burnout y su posible incidencia en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”. A continuación, se explicará el diseño y tipo de investigación con el objetivo de dar a entender el proceso de la investigación.

Se elige un paradigma positivista debido a que se basa en adquirir información o conocimiento de lo observable, siendo este un sistema que busca comprobar o refutar la existencia de los fenómenos a partir de los hechos reales (Díaz Narváez, 2014 p.2). Además de parear con un enfoque cuantitativo debido a que el mismo parte del paradigma positiva (Allen y Cortez, 2017 p.70), que busca mediante el análisis estadístico comprobar o no la información y datos obtenidos a lo largo de la investigación.

El diseño de la investigación, se centra en observar el evento en un momento único en tiempo presente, sin manipular las variables del contexto que se estudia; es por ello que la presente investigación se orientó hacia un diseño no experimental, que para Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit.), “Es cualquier investigación en la que no se ejerce control ni manipulación alguna sobre la variable en estudio”. (p. 87), en el caso particular no se creó ninguna situación, sino que se observaron situaciones existentes para considerar las causas que lo originan.

El tipo de investigación está orientado hacia la investigación de campo, el cual Arias (2006) define como: “la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p. 21). La misma naturaleza de la investigación lleva no solo a la observación

de la población sino a encuestas y listas de cotejo para así corroborar la problemática a estudiar.

Encontrándose en un nivel investigación descriptiva, la cual Arias (2006) explica: “los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables, y aun cuando no se formule hipótesis, las primeras aparecerán enunciadas en los objetivos de investigación” (p.20). Y la modalidad adoptada en este estudio es la del proyecto factible que según Palella y Martins (2004) es “Cuando el trabajo representa una solución operativa al problema.” (p. 32), por otra parte, Palella y Martins (ob.cit.), describen el proyecto factible “Como una propuesta viable destinada a atender necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica” (p.107). En efecto, el propósito de este estudio es Implementar lineamientos estratégicos para la prevención del Síndrome de Burnout en el personal del Centro de Desarrollo Infantil Niño Simón del estado Cojedes.

Las fases metodológicas que se seguirán en este estudio son las siguientes:

Fases de la investigación

Fase I: Identificar los niveles existentes del Síndrome Burnout en los trabajadores Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”.

- Aplicación del cuestionario: Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1986)
- Corrección y tabulación de los datos.
- Producto esperado: Conocimiento de los niveles existentes del Síndrome Burnout en los trabajadores Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”.

Fase II: Explorar las variables intervinientes que puedan estimular el desarrollo del Síndrome Burnout en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”

- Haciendo uso de una entrevista semiestructurada se busca conocer posibles variables que puedan intervenir en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”
- Producto esperado: Conocimiento de las posibles variables que puedan intervenir en el desarrollo del Síndrome de Burnout en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”.

Fase III: Desarrollar las estrategias de prevención del Síndrome Burnout en el Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.

Fase IV: Aplicar las estrategias gerenciales para la prevención del síndrome de Burnout en el centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.

Población y Muestra

La recolección y comprobación de datos a nivel estadístico es un requisito primordial para una investigación cuantitativa, para ello es necesario servirse del caso estudio (trabajadores Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”), dicho caso estudio es llamado población, la cual Arias (2006) define como:

La población, o en términos más precisos *población objetivo*, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (p. 81).

Ante esto, la población a usar es una población finita (inferior a mil unidades) que consta de 34 trabajadores en edades comprendidas entre 20

años de edad a 70 años de edad aproximadamente y debido a la imposibilidad que presente abarcar un número elevado de unidades a la hora de aplicar las pruebas psicométricas estandarizadas para la evaluación de las variables, es necesario seleccionar una muestra.

De acuerdo con Arias (ob. Cit.) la muestra es entendida como: "...subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible" (p.83). En este orden de ideas, para la selección de la misma, se utilizó un *muestreo intencional u opinático* debido a que la muestra fue elegida en base a criterios preestablecidos: personal que atienden de forma directa a los niños en el Centro de Desarrollo Infantil, es decir, doce (12) docentes, tres (3) secretarías, dos (2) fisioterapeutas, un (1) trabajador social dando un total de dieciocho (18) personas.

Técnicas de instrumento de recolección de datos.

Para Arias (1999), las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información". p 53). Por su parte, en su libro *El Proyecto de Investigación*, Arias (1999), menciona que "las técnicas de recolección de datos son las distintas formas de obtener información" (p 53), siendo que en este trabajo se hará uso de inventarios para la recolección de datos, es necesario codificar la información, organizándola para proceder a su clasificación, haciendo uso de la técnica de análisis de datos cuantitativos. En este sentido, las técnicas de recolección de datos que fueron utilizadas en la presente investigación son la observación y el cuestionario.

Instrumento de Recolección de Datos

Continuando con lo planteado a lo largo de este capítulo, se hará uso del *Inventario de Burnout De Maslach (MBI)* en su versión al español (1997) que busca evaluar el estrés causado por la carga laboral. Este inventario está compuesto por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización

y realización personal; además de medirla por escalas (seis en total) que van desde nunca a todos los días (Bustamante, 2013).

Esto con el objetivo de focalizar las estrategias para la prevención del síndrome atendiendo a una mayor profundidad y por ende garantizar el éxito a la hora de aplicarlas, siendo que no se deben asumir el alcance de una problemática radicando solo en los potenciales niveles de estrés, sino que se debe determinar el alcance de las estrategias individuales de cada uno de los integrantes de la muestra y así poder diseñar las estrategias adecuadas.

Validez y Confiabilidad

Validez

El instrumento construido fue validado a través de juicio de expertos, el cual según Silva (2012.), establece que:

Consiste en consultar a tres, cinco, siete (siempre un número impar) de expertos con experiencia en el tema que se estudia y en metodología de la investigación, a quienes se les suministre un ejemplar del instrumento, la tabla de operacionalización de variables y una matriz de análisis del instrumento donde vaciarán sus observaciones a cada interrogante y se anotarán las sugerencias que consideren pertinentes. (p 196).

Parella y Martins (ob.cit), sostienen que la validez "Es la ausencia de sesgo, representa la relación entre lo que se mide y aquello quien realmente se quiere medir" (p. 146), en este sentido la forma más utilizada para determinar el tipo de validez, es por medio de un juicio de experto, para el caso de la presente investigación se eligieron tres (3) expertos con el fin de tener una opinión de forma autónoma sobre los ítems del instrumento en término de congruencia, claridad y tendenciosidad, a cada experto se le entregó el instrumento de recolección de datos, el títulos y los objetivos y la operacionalización de las variables.

En cuanto al cuestionario la versión en español (Seisdedos, 1997) del Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1986) donde la dimensión de agotamiento emocional consta de 9 ítems, la despersonalización por 5 ítems y la dimensión de realización personal de 8 ítems y exige el escalamiento de 0 a 6 para las tres dimensiones (Bustamante, 2013).

Confiabilidad

De acuerdo con Tamayo (2002), establece que la confiabilidad "se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados. Existen diversos procedimientos para calcularlos, todos utilizan fórmulas que producen coeficientes de confiabilidad" (p. 245). Partiendo de lo antes mencionado, en la presente investigación la confiabilidad del instrumento "A" se determinó mediante el coeficiente alfa Cronbach, arrojando un resultado de 0,84 el cual se considera Muy confiable.

Ahora bien, todo lo descrito anteriormente en relación a la validación y cálculo de la confiabilidad se realizó para el instrumento de recolección de datos identificado como "A", dado que el instrumento "B" es un cuestionario ampliamente difundido y aceptado a nivel mundial por organizaciones como la OMS para el estudio del Síndrome de Burnout, el mismo no amerita ser validado, ni calcular su confiabilidad.

Técnicas de análisis.

Para Sabino, la información debe presentarse en cuadros, tablas y medidas con toda la información numérica (1992, p. 121). Por supuesto, estos datos serán analizados mediante los parámetros preestablecido por los inventarios ya descritos, en aras de obtener datos que ayuden a comprender, desde un punto de vista clínica, la problemática planteada y usar esta información desde una perspectiva gerencial.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento de recolección de información “A”, se organizan los datos según la variable en estudio y de acuerdo a la dimensión e indicadores correspondientes, en tal sentido, los datos se representan a continuación en gráficos de barras con descripción de ocurrencia porcentual, para los criterios de selección Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces y Nunca, acompañadas de los análisis respectivos, de modo pues que, partiendo de la descripción estadística, se pueda ofrecer una visión de cómo es el clima organizacional y el rendimiento operacional en el Centro de Desarrollo Infantil Niño Simón del estado Cojedes.

Tabla 2

Resultados de la Dimensión Estilo Gerencial

Nº	PROPORCIÓN	ALTERNATIVAS								TOTAL	
		S		CS		AV		N			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	¿Su jefe inmediato le comunica de forma clara las instrucciones de trabajo?	2	11%	10	56%	5	28%	1	5%	18	100%
2	¿Se adapta usted bien a la forma de trabajo del Centro de Desarrollo Infantil?	1	6%	13	72%	4	22%	0	0	18	100%
3	¿La institución ofrece formación u otras formas de desarrollo profesional?	0	0	0	0	15	83%	3	17%	18	100%
4	¿La reclasificación y ascensos se realiza de forma igualitaria para todos los trabajadores?	0	0	14	78%	4	22%	0	0	18	77%

Fuente: Araujo (2023)

Los resultados obtenidos en la Dimensión de Estilo Organizacional, arroja una tendencia más significativa en el rango de respuestas a las opciones ante *casi siempre* y *algunas veces*, donde deja una impresión negativa del estilo Gerencial en el Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, en la tabla se encuentra plasmado los resultados resaltantes.

Tabla 3

Resultados de la Dimensión Clima Organizacional

Nº	PROPORCIÓN	ALTERNATIVAS								TOTAL	
		S		CS		N		AV			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	¿Las instalaciones de la institución contribuyen al buen ambiente de trabajo?	0	0	2	11%	0	0	16	89%	18	100%
6	¿Siente que su contribución a la institución es importante?	2	11%	14	78%	0	0	2	11%	18	100%
7	¿Siente que su jefe inmediato tiene preferencia por algunos trabajadores?	15	83%	2	11%	0	0	1	6%	18	100%
8	¿Entre compañeros de trabajo hay un sentimiento de fraternidad y compañerismo?	0	0	3	17%	0	0	15	83%	18	100%
9	¿Tiene los recursos, materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo?	0	0	0	0	18	100%	0	0	18	100%
10	¿La institución organiza eventos de recreación, deportivos y culturales para sus trabajadores?	0	0	17	94%	0	0	1	6%	18	100%

Fuente: Araujo (2023)

Al evaluar los resultados obtenidos en la dimensión de clima organizacional, se evidencia que la mayoría de los encuestados son conscientes de la importancia de la labor que realizan en la institución, sin embargo, no se sienten satisfechos en cuanto a factores relacionados al comportamiento mostrado por el jefe inmediato con todos los trabajadores, los materiales y recursos que necesitan para el desarrollo efectivo de su trabajo. Igualmente, reflejan en su mayoría que el ambiente de trabajo a veces es de fraternidad y compañerismo, así como en esta calificación se encuentra el ambiente de trabajo agradable.

Continuando, se procede al análisis de los resultados obtenidos, una vez aplicado el instrumento de recolección de datos a los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil Niño Simón Cojedes. Por lo que estará compuesto por la tabulación y análisis de los resultados obtenidos, para lo cual se empleó el *Inventario Burnout de Maslach (MBI)*. Es por ello que a continuación, se exponen los resultados de dicho inventario en la tabla N° 2, el punto de corte del Inventario de Burnout de Maslach, donde describe el baremo por el cual se guía esta investigación:

Tabla N° 4:
Baremo Inventario Síndrome Burnout

Dimensiones	Puntuaciones		
	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento Emocional	≤ 16	17-27	>28
Despersonalización	≤ 6	7-12	>13
Realización Personal	≤ 31	32-38	>39

Fuente: Maslach, 1997.

De los cuales, la muestra obtuvo un promedio alto en agotamiento emocional, bajo en despersonalización y medio en realización personal; quedando los resultados de la siguiente manera:

Tabla N° 5:
Resultado de la Muestra

Dimensiones	Puntuaciones					
	Muestra	Bajo	Muestra	Medio	Muestra	Alto
Agotamiento Emocional	2	≤ 16	5	17-26	11	≥ 27
Despersonalización	15	≤ 6	3	7-12	0	≥13
Realización Personal	2	≤31	7	32-38	9	≥39

Fuente: Araujo (2023)

La información codificada en los dos (2) primeras tablas, hace referencia a los datos obtenidos de la aplicación del Inventario de Burnout de Maslach a la muestra comprendida por dieciocho (18) trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, compuesto por diecinueve (16) adultos de género femenino entre las edades de 30 a 57 años de edad y dos (2) adultos del género masculino entre 20 y 35 años de edad, sus años de servicios rondan entre los 6 meses de trabajo hasta los 18 años de servicio, distribuidos de la siguiente forma en la tabla N° 6.

Tabla N° 6. Distribución de la Muestra.

Personal	Edad	Género	Función	Años de Servicio	Puntuación
Docente	33	Femenino	Director	8	A.) Alto B.) Bajo C.) Alto

Docente	52	Femenino	Subdirector	12	A.) B.) C.)	Alto Bajo Medio
Docente	36	Femenino	Defensor Escolar	12	A.) B.) C.)	Alto Bajo Medio
Trabajador Social	52	Femenino	Trabajador Social	3	A.) B.) C.)	Alto Medio Alto
Docente	33	Masculino	Docente Especialista	15	A.) B.) C.)	Medio Bajo Medio
Docente	57	Femenino	Docente Especialista	3	A.) B.) C.)	Alto Bajo Medio
Docente	51	Femenino	Docente Especialista	15	A.) B.) c.)	Medio Bajo Alto
Docente	41	Femenino	Docente Especialista	1	A.) B.) C.)	Alto Bajo Bajo
Docente	56	Femenino	Docente Especialista	15	A.) B.) C.)	Medio Bajo Medio
Docente	51	Femenino	Docente Especialista	17	A.) B.) C.)	Alto Bajo Alto
Docente	49	Femenino	Docente Especialista	14	A.) B.) C.)	Alto Medio Bajo
Docente	27	Femenino	Docente Especialista en Deporte	1	A.) B.) C.)	Alto Bajo Alto
Docente	20	Masculino	Docente Especialista	0,5	A.) B.) C.)	Medio Bajo Alto
Fisioterapeuta	33	Femenino	Rehabilitación Física	3	A.) B.) C.)	Alto Bajo Alto
Fisioterapeuta	43	Femenino	Rehabilitación Física	15	A.) B.) C.)	Alto Bajo Alto

Secretaria	40	Femenino	Recepción, Historias	10	A.) B.) C.)	Medio Bajo Medio
Secretaria	39	Femenino	Recepción, Historias	10	A.) B.) C.)	Alto Medio Alto
Secretaria	50	Femenino	Recepción, Historias	15	A.) B.) C.)	Alto Bajo Medio

Fuente: Araujo (2023)

Resumiendo, el agotamiento emocional se encuentra presente en la totalidad de la muestra yendo de mediano a alto, siendo once (11) trabajadores de la muestra que señalan sentirse agotados emocionalmente. Siguiendo con la segunda dimensión, se encuentra una menor incidencia, solo tres (3) llegando a sentirse medianamente despersonalizados y, finalmente, la satisfacción laboral se encuentra en nueve (9) de los trabajadores a totalidad y siete (7) de forma media.

Estos resultados indican que hay signos y síntomas claros en los trabajadores, siendo lo más afectados aquellos que trabajan en la intervención temprana de los infantes y niños que acuden al servicio, y quienes tienen función de responsabilidad como son las funciones directivas, defensor escolar y trabajador social, justificando así la necesidad de diseñar estrategia para la prevención del Síndrome de Burnout. Además, a través de entrevista y observación, se pudo obtener que intervienen variables como situación socioeconómica, especial mención a los bajos salarios que agravan los signos y síntomas.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

Una vez codificado y analizados los resultados, se procede a Desarrollar Estrategias Gerenciales para la Prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, siendo que en el capítulo anterior se expone una incidencia significativa de signos y síntomas acorde a la clínica del Síndrome de Burnout, justificando así las estrategias y su consecuente aplicación que se compilaran en este capítulo. Tomando en cuenta, las fases de la investigación donde ya se identificó los niveles existentes y las variables intervinientes, por lo que este capítulo se dedicará a lo que representó la propuesta de un Plan de Estrategias Gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en los Trabajadores

5.1 Plan de Eestrategias Gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en el Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.

Si bien las variables como situación país o salarios no se pueden modificar dado que no es competencia del encargado del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, las estrategias gerenciales se enfocaron en realizar cambios tangibles y reales con el propósito de la prevención del Síndrome de Burnout, o en este caso, prevenir que dicha sintomatología pueda agravarse;

proponiendo cambios ligeros y una serie de talleres psicoeducativos para mejorar las propias estrategias de afrontamiento al estrés que ha desarrollado cada individuo a lo largo de la vida.

Además, se tomó en cuenta que las estrategias no impacten de forma negativa en la rutina de trabajo ni en la calidad de atención que se brinda a infantes y niños pero que pueda lograr los objetivos propuestos, lo que es posible que genere una mejora en el servicio pues a largo plazo se debe propiciar un mayor bienestar individual en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” y, por ende, influir en el bienestar colectivo de los trabajadores. Dicha justificación, se ampliará a continuación:

5.1 Justificación del Plan de estrategias gerenciales para la prevención del síndrome de Burnout en el centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes

Tomando en cuenta los datos obtenidos en el capítulo IV requieren que se tomen acciones formales dado que es claro la necesidad existente de atender los signos y síntomas presentes por lo que se hace referencia al capítulo I *El planteamiento del Problema* donde se expuso la utilidad de este estudio como *antecedente* y obtener datos que puedan ayudar a manejar esta problemática brindando una solución tangible y adaptada a una realidad regional. Se busca prevenir el desarrollo del Síndrome Burnout y así prevenir otras consecuencias como lo es el abandono del cargo, los reposos continuos, los conflictos sin aparente solución mejorando ambiente laboral y la calidad de vida en el aspecto laboral de los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”. Estas estrategias se adaptaron a la realidad colectiva de los ya mencionados trabajadores, donde se buscó brindar herramientas para el afrontamiento del estrés y manejo emocional.

Finalizando, las estrategias se desarrollaron usando como línea de acción las dimensiones que fueran evaluadas, priorizando los ítems con mayor puntuación y utilizando un método vivencial y práctica, con herramientas que puedan utilizar desde el primer día de intervención con resultados a mediano plazo. Recordando que el rango de acción se centrará desde un nivel gerencial primario y no desde una instancia mayor.

5.2 Factibilidad de la Propuesta

La factibilidad de la propuesta se encuentra en que las estrategias a implementar no requieren de aportación económica, pues la totalidad de herramientas se encuentran al alcance de la institución, también se encuentra con apoyo de colaboradores externos que pueden contribuir con la propuesta sin necesidad de remuneración. En cuanto a los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” se muestran colaboradores ante la perspectiva de talleres con herramientas que pueden aplicar en el día a día, tanto dentro como fuera de la institución.

5.3 Objetivos de la Propuesta

5.3.1 Objetivo General

Emplear estrategias gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes.

5.3.2 Objetivos Específicos

Diseñar estrategias de prevención del Síndrome Burnout en el Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.

Aplicar las estrategias gerenciales para la prevención del síndrome de Burnout en el centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.

Evaluar las estrategias gerenciales para la prevención del síndrome de Burnout en el centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes

5.4 Estrategias de prevención del Síndrome Burnout en el Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.

Contando con el consentimiento de la docente con función directiva del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, se plantearon las estrategias a usar, mostrando el plan y ajustándolo a la rutina diaria del servicio para no entorpecer las funciones de cada uno de los participantes por lo que se decide confinar las estrategias más complejas a los días viernes. A continuación, se plasman las estrategias.

Tabla N° 7.

Plan de estrategias gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes.

Objetivo General: Emplear estrategias gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes.				
Objetivos Específicos	Estrategias	Recursos	Desarrollo	Responsable
Diseñar estrategias de prevención del Síndrome Burnout en el Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.	Desarrollo del Autoconocimiento	Contenido Digital. Computadora Uso de Redes Sociales (WhatsApp)	Talleres Psicoeducativos con herramientas prácticas y flexibles.	Lcda. Nirmary Araujo
	Gestión Emocional	Contenido Digital. Computadora Uso de Redes	Talleres Psicoeducativos con herramientas prácticas y flexibles.	

		Sociales (WhatsApp)		
	Desarrollo de la Automotivación	Contenido Digital. Computadora. Uso de Redes Sociales (WhatsApp)	Talleres Psicoeducativos con herramientas prácticas y flexibles.	
	Planificación basada en las capacidades y tiempos del especialista.	Entrevista.	Entrevista a los trabajadores con el objetivo de conocer intereses y deseos dentro de la institución y sus funciones.	
Aplicar las estrategias gerenciales para la prevención del síndrome de Burnout en el centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” del Estado Cojedes.	Ubicar los intereses y deseos dentro de la planificación de la rutina diaria.	Humano.	Distribuir tareas en orden equitativo con espacio para descanso entre jornadas.	Lcda. Nirmary Araujo
	Talleres Psicoeducativos.	Recursos Audiovisuales. Juguetes.	A través de dinámicas grupales combinar con juegos y material audiovisual.	

	Actividades Recreativas	Humano.	Viernes Social	
--	-------------------------	---------	----------------	--

EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA

Para dar cumplimiento del último objetivo específico, se procedió a realizar la evaluación del impacto ocasionado por las estrategias gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes, mediante la aplicación de un cuestionario. Representando esta evaluación uno de los elementos más importantes de la investigación realizada.

En este sentido, el instrumento utilizado para la evaluación se estructuró en cuatro preguntas, con dos opciones de respuesta (SI o NO), en escala tipo Likert. Donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Tabla 8

Evaluación del Plan de estrategias gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes

Ítem	Interrogante	SI		NO	
		F	%	F	%
1	¿El plan de estrategias gerenciales contó con un cronograma de actividades?	18	100	0	0
2	¿El equipo humano que dictó los talleres y actividades posee formación específica según la temática de la propuesta?	18	100	0	0
3	¿Se seleccionaron, diseñaron y discutieron los lineamientos estratégicos para la prevención del Síndrome de Burnout?	18	100	0	0
4	¿Es viable ejecutar el plan de estrategias gerenciales periódicamente en la institución?	18	100	0	0

Fuente: Araujo (2023).

Una vez obtenidos estos resultados en la evaluación se puede evidenciar que el Plan de estrategias gerenciales para la prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, Cojedes, causó un impacto positivo en los trabajadores que hacen vida en dicha institución, por lo que resulta conveniente conservar y aplicar este tipo de estrategias en el futuro.

CONCLUSIÓN

Basándose en los resultados obtenidos luego de la aplicación del *Inventario de Burnout de Maslach (MBI)*, se pudo concluir la existencia de signos y síntomas del Síndrome de Burnout en los trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón” de San Carlos, Estado Cojedes enfocándose en el agotamiento emocional pero que encuentran una aceptable satisfacción personal el trabajo que realizan según su función.

Por ello, se diseñaron y aplicaron las estrategias plasmadas en la propuesta, la cual tuvo su énfasis en la dimensión de agotamiento emocional destacándose así en potenciar el desarrollo emocional trabajando el autoconocimiento, la gestión de emociones y la automotivación con el fin de brindar herramientas viables para manejar la sintomatología presente y prevenir la aparición del Síndrome de Burnout en toda su expresión.

La aplicación se llevó a cabo a través de talleres psicoeducativos vivenciales, que no confinaran a los participantes a un ambiente estructurado, sino que les diera la libertad de expresarse con todos los sentidos, así como

replicar situaciones reales donde pudieron poner en práctica el contenido brindado. Esta estrategia se pareo con ajustar la planificación para satisfacer las necesidades individuales de los trabajadores, es decir, hacer adaptaciones a la rutina y forma de trabajo.

Esta estrategia se ejecutó por función de cada uno de los participantes: a los docentes y fisioterapeutas se les estructuro una rutina de trabajo donde brindarán atención individualizada a 4 infantes y niños diario, donde gozarán de un receso de 15 minutos a media mañana que les brinde tiempo para descansar, desayunar o tomar una merienda.

El trabajo de las secretarias se dividió por fortalezas en las habilidades de cada una, prestando especial atención en las tareas que les resultara mayor satisfacción. Un claro ejemplo fue ubicar a una de las secretarias con habilidades en los programas de computadora Word y Excel, transcribir los formatos usados en la atención además de organizar las carpetas con las historias de los infantes y los niños; lo que le brindó mayor satisfacción pues pudo trabajar en un ambiente silencioso y con menor ruido.

De igual forma, se implementó los viernes sociales, donde un viernes al mes se decide experimentar con actividades recreativas que facilite generar emociones positivas y saludables para que los trabajadores puedan asociar a sus compañeros de trabajo y su lugar de trabajo como un espacio positivo, alejándolos así de la interpretación de estresor que tienen del mismo.

Para finalizar, se desarrolló la propuesta de Desarrollar las Estrategias Gerenciales para la Prevención del Síndrome Burnout en trabajadores del Centro de Desarrollo Infantil “Niño Simón”, el cual gracias al apoyo de la directiva de la institución pudo ser aplicado con éxito. Posteriormente, fue evaluado obteniendo una excelente aceptación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- American Psychological Association (2015) ***How Stress Affects your Health***. Disponible en: <http://www.apa.org/helpcenter/stress.aspx>
- Balestrini, M. (2003) ***Como se Elabora el Proyecto de Investigación***. Sexta Edición. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial. Caracas. Venezuela
- Barón, R. (1996) ***Psicología***. Tercera Edición. Editorial Prentice Hall. Naucalpan de Juárez, Edo. de México.
- Bruno, F. (1997) Diccionario ***de Términos psicológicos fundamentales***. Editorial Paido Studios. Barcelona, España.
- Burk I., Díaz, P.L. (2002) ***Psicología: Enfoque Actual científico-humanístico***. Editorial Buchivacoa. Caracas, Venezuela.
- Bustamante, E (2013) ***Síndrome De Burnout En El Personal Docente De La Escuela De Bioanálisis De La Universidad De Carabobo Sede Aragua*** trabajo de ascenso dentro de su grado de Docencia en la Universidad de Carabobo.
- Código de Ética Profesional del Psicólogo de Venezuela (1981). ***Federación de Psicólogos de Venezuela***. Editorial La Torre. Caracas. Venezuela

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) **Gaceta Oficial N° 36.860**. Año CXXVII – Mes III. Caracas: 30 de diciembre de 1999. Impresos y Ediciones Juceda, S.R.L. Turmero. Edo. Aragua
- Castaño, E. y León, B. (2010) **Estrategias de Afrontamiento del Estrés y Estilos de Conducta Interpersonal**. International Journey of Psychology and Psychology Therapy. Disponible en: <https://mail-attachment.googleusercontent.com>
- Consuegra, N. (2010). **Diccionario de Psicología**. 2^{da} Edición. Bogotá: Ecoediciones. Colombia
- Doron, R. y Parot, F. (2008) **Diccionario AKAL de Psicología** Ediciones AKAL, S.A. Madrid, España.
- De las Cuevas, C. 2003. Burnout en los profesionales de la atención a los droga dependientes. Doyma, Vol. 5 (107 – 113). [Documento en Línea]. Disponible en: <http://db.doyma.es/cgi-bin/wdbcgi.exe/doyma/mrevista.fulltex?pident=13045098>. [Consultado marzo 2020].
- Fernández Abascal EG (1997) **Estilos y Estrategias de Afrontamiento** en EG Fernández Abascal, Palmero, Choliz y F Martínez : Cuaderno de práctica de motivación y emoción p 189-206. Madrid, Pirámide.
- Fernández, M. 2015. Prevalencia del Síndrome de Burnout en médicos residentes y especialistas del servicio de anestesiología en la Ciudad Hospitalaria “Dr. Enrique Tejera” Valencia Venezuela. [Documento en Línea]. Disponible en: http://www.onmeda.es/enfermedades/sindrome_burnout.html
- Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). **Metodología de la Investigación**. Tercera Edición. Editorial McGraw Hill. México. D.F.
- Hernández, R. Fernández, C y Baptista, M. (2006). **Metodología de la Investigación**. Editorial Mc Graw Hill, México.
- Hogg, M. y Vaughan, G. (2008) **Psicología Social** Editorial Médica Panamericana. Madrid, España.
- Lazarus, F (2005) **Estrés y Procesos Cognitivos**. Editorial Martínez Roca. Barcelona, España.
- Maslach, C., Jackson, S. (1981). **The measurement of experienced burnout**. Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113. Versión en español.

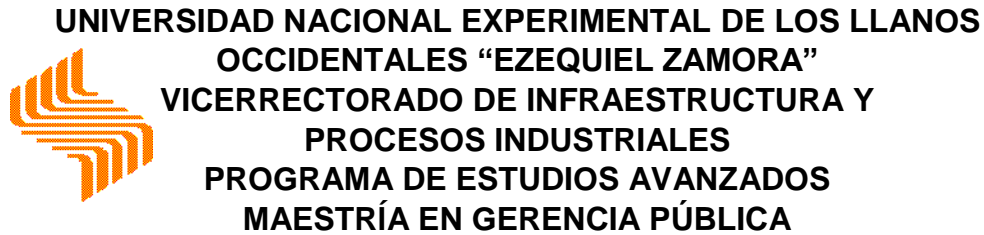
- Maslach, C., Jackson, S., y Leiter, M. (1996). **Maslach Burnout Inventory: Manual** (3rd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.,
- Molina, Vargas y Calle (2015) **Prevenir el Burnout como Problema de Salud Pública** trabajo de grado para optar por la Especialización en Gerencia de la Salud Pública.
- Novak, Bjork, Giang, Heden-Stahl, Wihelmsen y Resengron, (2012) **Perceived stress and incident of type 2 Diabetes: a 35 year follow up study in middle-aged Swedish men** Disponible en: <http://www.readcube.com/articles>
- Organización Mundial de la Salud - OMS. (2010). **Entornos Laborales Saludables** - Fundamentos y Modelo de la OMS – Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. [Documento en Línea]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
- Oramas, A. 2016. Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud. La Habana, Cuba.
- Parella, S. y Martins, F. (2004). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. Caracas. Venezuela. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL. La Editorial Pedagógica).
- Peiro, J (2003) **Desencadenantes Del Estrés Laboral**. Editorial Pirámide, S.A. México.
- Peña, G. Cañoto, S. Y Santalla, Z. 2006) Una **introducción a la psicología**. Editorial publicaciones UCAB. Caracas.
- Sabino, C. (1992). **Como se Elabora la Tesis de Investigación**. Editorial Panapo. Caracas. Venezuela.
- Sabino, C. (2008). **Metodología de la Investigación**. (5a. Ed.). Buenos Aires: El Cid. Pp.27.
- Santiago, Castro, Pardiñas, Mirón y Ponte. 2012) **Estrés Laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria**. Ediciones Díaz Santos, Madrid España disponible en: <http://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479789930.pdf>
- Serna, H. (2006). Gerencia estratégica: Planeación y gestión - teoría y Metodología, incluye guía para el diagnóstico estratégico, Colombia, 3R editores.

Organización Mundial de la Salud - OMS. (2010). **Entornos Laborales Saludables** - Fundamentos y Modelo de la OMS – Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. [Documento en Línea]. Disponible en: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.

Oramas, A. 2016. Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud. La Habana, Cuba.

Upegui y Zuluaga (2020), señalan en su investigación ***Estrategias para la prevención del síndrome de Burnout en los docentes de educación media del Taller Psicopedagógico de los Andes*** por el grado de Especialización en Docencia Universitaria

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



Estimado encuestado (a)

Este cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de recabar los datos necesarios para la realización del trabajo de investigación titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL "NIÑO SIMÓN", COJEDES.**

En este sentido, la información que usted suministre será manejada de forma confidencial y utilizada sólo para conformar el trabajo de investigación antes mencionado, que servirá de herramienta para investigaciones futuras y, a la institución en el logro de sus objetivos ajustados a la normativa legal vigente.

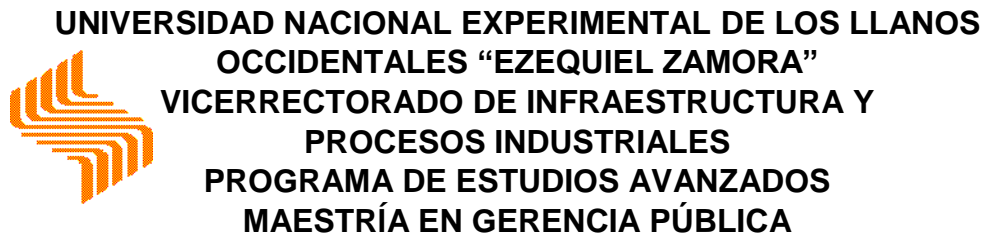
Se agradece su valiosa colaboración al suministrar la información solicitada, puesto que su participación permitirá llevar a un feliz término del estudio que se realiza.

Gracias por su colaboración

Cuestionario "A"

Ítems	Afirmaciones	Opciones de Respuestas			
		S	CS	AV	N
1	Su jefe inmediato le comunica de forma clara las instrucciones de trabajo				
2	Se adapta usted bien a la forma de trabajo del Centro de Desarrollo Infantil Niño Simón				
3	La institución ofrece formación u otras formas de desarrollo profesional				
4	La reclasificación y ascensos se realiza de forma igualitaria para todos los trabajadores				
5	Las instalaciones de la institución contribuyen al buen ambiente de trabajo				
6	Siente que su contribución a la institución es importante				
7	Siente que su jefe inmediato tiene preferencia por algunos trabajadores				
8	Entre compañeros de trabajo hay un sentimiento de fraternidad y compañerismo				
9	Tiene los recursos, materiales y equipos necesarios para realizar su trabajo				
10	La institución organiza eventos de recreación, deportivos y culturales para sus trabajadores				

ANEXO B
MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)



Estimado encuestado (a)

Este cuestionario ha sido elaborado con la finalidad de recabar los datos necesarios para la realización del trabajo de investigación titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL "NIÑO SIMÓN", COJEDES.**

En este sentido, la información que usted suministre será manejada de forma confidencial y utilizada sólo para conformar el trabajo de investigación antes mencionado, que servirá de herramienta para investigaciones futuras y, a la institución en el logro de sus objetivos ajustados a la normativa legal vigente.

Se agradece su valiosa colaboración al suministrar la información solicitada, puesto que su participación permitirá llevar a un feliz término del estudio que se realiza.

Gracias por su colaboración

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- (1) Nunca.
- (2) Algunas veces al año.
- (3) Algunas veces al mes.
- (4) Algunas veces a la semana.
- (5) Diariamente.

Por favor señale el número que considere más adecuado

	ITEMS	1	2	3	4	5
A. E.	1. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo					
A. E.	2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado					
A. E.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado					
R. P.	4. Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender					
D.	5. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales					
A. E.	6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
R. P.	7. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender					
A. E.	8. Siento que mi trabajo me está desgastando					
R. P.	9. Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo					
D.	10. Siento que me he hecho más duro con la gente					
D.	11. Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente					
R. P.	12. Me siento muy enérgico en mi trabajo					
A. E.	13. Me siento frustrado por el trabajo					
A. E.	14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
D.	15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente					
A. E.	16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
R. P.	17. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo					
R. P.	18. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender					
R. P.	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
A. E.	20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
R. P.	21. Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
D.	22. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas					

A. E. AGOTAMIENTO EMOCIONAL

D. DESPERSONALIZACIÓN

R. P. REALIZACIÓN PERSONAL

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".

La subescala de agotamiento emocional ("emotional exhaustion") (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo;

la subescala de despersonalización ("despersonalization") (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención;

La subescala de realización personal en el trabajo ("personal accomplishment") (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Mientras que en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT.

Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

- Agotamiento Emocional 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Despersonalización 5,10,11,15,22
- Realización Personal 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
- Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
- Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad. Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome.

ANEXO C
Validación de los Expertos

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS
INDUSTRIALES
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADOS**

Estimado Profesor (a)

Me dirijo a usted muy respetuosamente en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración, la cual consiste en validar el cuestionario anexo, el cual constituye el instrumento de recolección de información para la investigación titulada: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “NIÑO SIMÓN”, COJEDES.**, presentada por la Lcda. Nirmary Araujo, como requisito parcial para optar al grado de Grado de Magíster Scientiarum en Gerencia Pública.

Para realizar la mencionada validación debe valorar la claridad de los ítems y congruencias de estos con los objetivos de la investigación, señalando a su vez, las sugerencias pertinentes en cada caso, generando así una validación desde un punto de vista temático y metodológico.

Sin más a que hacer referencia y agradeciendo su sinceridad al momento de emitir su opinión, queda de usted.

Instrucciones:

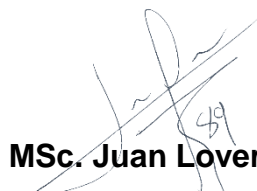
- .- Lea detenidamente cada uno de los ítems
- .- Marque con una equis (X) la respuesta que considere adecuada en la escala que se presenta a continuación:
- (4) Excelente
- (3) Bueno
- (2) Regular
- (1) Deficiente
- .- Indique cualquier sugerencia para mejorar el instrumento en el espacio de observaciones.

Instrucciones:

Título: ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “NIÑO SIMÓN”, COJEDES.				
Ítems	Claridad	Pertinencia	Precisión	Coherencia
1	4	4	4	4
2	4	3	4	4
3	3	4	4	4
4	4	4	3	4
5	4	4	4	4
6	3	4	4	3
7	4	4	3	4
8	4	4	4	4
9	4	4	4	4
10	4	4	4	4
Apreciación				

Observaciones: _____

Veredicto: VALIDO



MSc. Juan Lovera

Profesor Categoría Agregado (UNELLEZ)

Magister Scientiarum en Gerencia Pública

Instrucciones:

- .- Lea detenidamente cada uno de los ítems
- .- Marque con una equis (X) la respuesta que considere adecuada en la escala que se presenta a continuación:
- (4) Excelente
- (3) Bueno
- (2) Regular
- (1) Deficiente
- .- Indique cualquier sugerencia para mejorar el instrumento en el espacio de observaciones.

Instrucciones:

Título: ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “NIÑO SIMÓN”, COJEDES.				
Ítems	Claridad	Pertinencia	Precisión	Coherencia
1	3	4	4	4
2	4	4	4	4
3	4	4	3	4
4	3	4	4	4
5	4	4	3	4
6	4	4	4	3
7	4	4	4	3
8	4	3	4	4
9	4	4	3	4
10	3	3	4	3
Apreciación				

Observaciones: _____

Veredicto: VALIDO



Dr. Robert Ardiles
Magister Scientiarum en Administración mención Gerencia General
Doctor En Educación

Instrucciones:

- .- Lea detenidamente cada uno de los ítems
- .- Marque con una equis (X) la respuesta que considere adecuada en la escala que se presenta a continuación:

(4) Excelente

(3) Bueno

(2) Regular

(1) Deficiente

- .- Indique cualquier sugerencia para mejorar el instrumento en el espacio de observaciones.

Instrucciones:

Título: ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “NIÑO SIMÓN”, COJEDES.				
Ítems	Claridad	Pertinencia	Precisión	Coherencia
1	3	4	4	4
2	4	4	4	4
3	4	4	3	4
4	3	4	4	4
5	4	4	3	4
6	4	3	4	3
7	4	4	4	3
8	4	3	4	4
9	4	4	3	4
10	4	3	4	4
Apreciación				

Observaciones: _____

Veredicto: VALIDO

MSc. Geila González

**Magister Scientiarum en Administración mención Gerencia General
Docente UNELLEZ**

ANEXO D
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN

COEFICIENTE ESTADÍSTICO ALPHA DE CRONBACH

Confiabilidad del instrumento aplicado en la investigación titulada: **Título: ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA PREVENCIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT EN TRABAJADORES DEL CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL “NIÑO SIMÓN”, COJEDES.**

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE

(ALPHA)

Analysis of Variance

Source of Variation	Sum of Sq.	DF	Mean Square	Q	Prob.
Between People	5,8900	19	,3100		
Within People	77,3000	380	,2034		
Between Measures	2,1900	19	,1153	10,7658,	9315
Residual	75,1100	361	,2081		
Total	83,1900	399	,2085		
Grand Mean		1,2950			

Reliability Coefficients

N of Cases = 69,0 N of Items = 10

Alpha = ,8388

ANEXO E
MEMORIA FOTOGRÁFICA



Explicación del Inventario y Objetivo



Aplicación de Talleres Vivenciales