

Universidad de Iberoamérica

Facultad de Psicología

Implicaciones psicológicas del síndrome de *burnout* en docentes según sus años de servicio  
en la Dirección Regional de Educación San Carlos, curso lectivo 2025.

Trabajo Final de Graduación bajo la modalidad de Tesis para optar por el grado de  
Licenciatura en Psicología

Sustentante:

Ángela Teresa Mora Mesén

Carné: 20190646

San José, Costa Rica

Agosto, 2025

Implicaciones psicológicas del síndrome de *burnout* en docentes según sus años de servicio en la  
Dirección Regional de Educación San Carlos, curso lectivo 2025.

Trabajo Final de Graduación presentado en la Universidad de Iberoamérica en la modalidad de  
Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Psicología

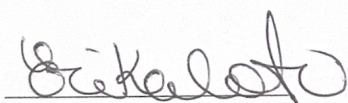
Presentado por:  
Ángela Teresa Mora Mesén

Aprobado por los siguientes miembros del Tribunal Examinador:



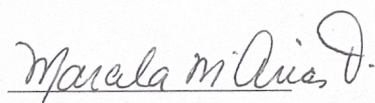
MSc. David Torres Fernández

Director del proyecto



Dra. Erika Coto Jiménez

Decana Facultad de Psicología



MSc. Marcela Arias Fallas

Profesora Invitada

### **Dedicatoria**

A mi familia, por su amor incondicional, su apoyo inquebrantable y por enseñarme con el ejemplo el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A César, por estar siempre a mi lado y creer en mí en todo momento.

A mí misma, por no rendirme y entregar lo mejor de mí en cada paso de este camino.

A Dios, por absolutamente todo.

## **Agradecimientos**

Expreso mi más profundo agradecimiento a la Universidad de Iberoamérica, por haberme brindado el espacio de formación académica y los recursos necesarios para aprender, crecer como Psicóloga y asumir con responsabilidad y valentía los retos de mi formación profesional.

A mis profesores en la carrera de Psicología, quienes con sus enseñanzas, orientación y ejemplo contribuyeron de manera significativa e invaluable a mi crecimiento profesional y personal durante todos estos años.

A los docentes de Costa Rica, por ser inspiración y recordatorio constante de que la educación requiere compromiso, vocación, y un espíritu de lucha que siempre vale la pena en favor de los estudiantes de nuestro país.

A todos ellos, mi más sincero reconocimiento y gratitud.

## Índice

<i>Resumen Ejecutivo</i> .....	7
<b>Capítulo I. Introducción</b> .....	<b>10</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>10</b>
<b>Justificación</b> .....	<b>11</b>
<b>Capítulo II. Marco Referencial</b> .....	<b>14</b>
<b>Antecedentes Empíricos</b> .....	14
<b>Antecedentes de intervención</b> .....	14
<b>Antecedentes Nacionales</b> .....	15
<b>Antecedentes Internacionales</b> .....	18
<b>Marco teórico</b> .....	<b>22</b>
<b>Síndrome de <i>Burnout</i></b> .....	22
<b>Etiología del <i>Burnout</i></b> .....	23
<b>Factores que disminuyen el <i>Burnout</i></b> .....	24
<b>Estrés laboral</b> .....	26
<b>Estrategias de afrontamiento</b> .....	26
<b>Agotamiento emocional</b> .....	27
<b>Factores de Riesgo Psicosocial</b> .....	28
<b>Síndrome de sobrecarga emocional</b> .....	29
<b>Salud mental</b> .....	29
<b>Capítulo III. Problema</b> .....	<b>30</b>
<b>Problema</b> .....	30
<b>Objetivos</b> .....	30
<b>Objetivo General</b> .....	30
<b>Objetivos Específicos</b> .....	30
<b>Preguntas de investigación e hipótesis</b> .....	30
<b>Capítulo IV. Metodología</b> .....	<b>32</b>
<b>Diseño</b> .....	32
<b>Método de investigación</b> .....	32
<b>Alcances</b> .....	32
<b>Diseño</b> .....	32
<b>Participantes</b> .....	32
<b>Muestra</b> .....	32
<b>Criterios de inclusión y de exclusión</b> .....	32
<b>Instrumentos</b> .....	33
<b>Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey</b> .....	33
<b>Inventario de Estrés Laboral del Síndrome de <i>Burnout</i></b> .....	33
<b>Inventario de Afrontamiento Brief-COPE</b> .....	34
<b>Cuestionario</b> .....	34
<b>Procedimiento</b> .....	35

Técnicas de análisis .....	35
Procedimientos para mantener la confidencialidad y protección de los sujetos.....	35
<b>Capítulo V. Resultados.....</b>	<b>36</b>
<b>Análisis de resultados .....</b>	<b>36</b>
<i>Confiabilidad</i> .....	36
<i>Frecuencias</i> .....	36
<i>Estadísticos Descriptivos</i> .....	37
<i>Pruebas T</i> .....	37
<i>ANOVAS</i> .....	38
<b>Tabla 1 Análisis de varianza (ANOVA) de las dimensiones del síndrome de burnout según la función docente.....</b>	<b>38</b>
<i>Correlaciones</i> .....	38
<b>Tabla 2 Correlaciones bivariadas entre las variables en estudio .....</b>	<b>41</b>
<b>Capítulo VI. Discusión.....</b>	<b>42</b>
Discusión de resultados .....	42
Limitaciones.....	45
Conclusiones .....	46
Recomendaciones .....	48
<b>Referencias.....</b>	<b>50</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>57</b>
<b>Anexo 1. Consentimiento informado.....</b>	<b>57</b>
<b>Anexo 2. Datos Sociodemográficos .....</b>	<b>60</b>
<b>Anexo 3. Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-ED).....</b>	<b>62</b>
<b>Anexo 4. Inventario de Estrés Laboral del Síndrome de Burnout.....</b>	<b>63</b>
<b>Anexo 5. Inventario de Afrontamiento Brief-COPE .....</b>	<b>64</b>

## Resumen Ejecutivo

En el presente estudio se analiza las implicaciones psicológicas del síndrome de *burnout* en los docentes de la Dirección Regional de Educación San Carlos, durante el curso lectivo 2025. De esta forma, la investigación surge ante la necesidad de comprender cómo los riesgos psicosociales, la carga de trabajo, las estrategias de afrontamiento y los factores sociodemográficos influyen en el desarrollo del *burnout*, con el fin de generar información, la cual permita reconocer la existencia de una problemática en relación con las posibles afectaciones en la salud mental de los docentes, pues se pueden ver relacionadas con la práctica profesional en el ámbito de la educación.

En Costa Rica, el magisterio enfrenta un contexto de sobrecarga administrativa, cambios curriculares frecuentes, demandas emocionales y limitaciones en recursos, eso incrementa la exposición a riesgos psicosociales. En este sentido, autores como Villanueva y Flores (2021) señalan el estrés laboral puede afectar de forma considerable la salud de las personas docentes, en términos como la motivación, el desempeño y el compromiso de estas. Además, indican este fenómeno involucra una combinación de factores sociales, personales y físicos y, en el caso de los docentes comprometen su bienestar, llegando a generar un desequilibrio en las dimensiones social, psicológica, fisiológica y biológica.

Por tanto, en Costa Rica se realiza diversos estudios, dentro de los cuales Pérez y Rodríguez (2019), destacan que un porcentaje significativo de docentes presenta un nivel elevado de riesgo en diversas dimensiones, entre ellas sobresalen las exigencias psicológicas, pues la mayoría de la muestra enfrenta altas presiones vinculadas con la carga laboral, así como baja autonomía sobre su trabajo, un riesgo alto en inseguridad laboral, condiciones favorables, aunque con oportunidad de mejora, en el apoyo social y la calidad de liderazgo, riesgos considerables de estima, entre otros aspectos que revelan el personal docente está expuesto a una carga considerable de trabajo, inseguridad y responsabilidades familiares, factores que incrementan los riesgos psicosociales y, pueden impactar tanto su bienestar como su rendimiento profesional.

Así, el Síndrome de *Burnout* constituye una problemática psicosocial, surge cuando se experimenta un agotamiento emocional derivado de la exposición prolongada a situaciones de estrés. Según Mena et al. (2022), este síndrome es característico del ámbito laboral y se desarrolla como respuesta a un estrés que se torna crónico, generando repercusiones negativas no solo en el plano individual y profesional, sino también en las esferas familiar y social. Igualmente, Maslach et al. (1997) definen el *burnout* como un síndrome compuesto por

agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la percepción de logro personal dentro del ámbito de trabajo. Además, mencionan es un fenómeno que suele presentarse en profesionales cuyas funciones implican atención directa a personas y se interpreta como una respuesta a factores de estrés de naturaleza interpersonal en el trabajo.

Por otro lado, el objetivo general de este trabajo fue analizar las implicaciones psicológicas del síndrome de *burnout* en docentes según sus años de servicio. Igualmente, los objetivos específicos incluyeron comparar los niveles del síndrome de *burnout* según los años de servicio; determinar la relación entre *burnout* y estrategias de afrontamiento; examinar el vínculo entre agotamiento emocional y años de servicio y, establecer la relación entre el riesgo psicosocial percibido y el *burnout*.

Para alcanzar estos objetivos, se desarrolló un estudio cuantitativo, de tipo secuencial y probatorio y con un alcance correlacional-descriptivo. Así, la muestra estuvo conformada por 171 docentes de primaria y secundaria de la Dirección Regional de Educación San Carlos. Para el estudio, se empleó instrumentos validados, entre ellos el *Maslach Burnout Inventory* (MBI-ED), el cuestionario ISTAS21 y el Brief-COPE. De esta forma, los análisis de confiabilidad de los instrumentos aplicados mostraron resultados congruentes, evidenciando una aceptada consistencia interna en todos los instrumentos.

En este sentido, la muestra estuvo compuesta por 171 docentes, de los cuales el 56.7% fueron mujeres y el 43.3% hombres, con edades entre los 23 y los 64 años y una media de 40.59 años, y la mayoría de los participantes desempeñan funciones docentes (85%). Con respecto de los años de servicio, el 28.1% tiene entre 5 y 10 años de experiencia, el 29.1% entre 10 y 20 años, y el 19.1% más de 20 años. Además, más de la mitad de los docentes (54.2%) trabajan más de 40 horas semanales, lo cual refleja una alta carga de trabajo.

En cuanto a los estadísticos descriptivos, los docentes reportaron niveles moderados de estrés laboral y agotamiento emocional, bajos niveles de despersonalización y una alta realización personal. Respecto del riesgo psicosocial, las puntuaciones más altas se presentaron en las escalas de compensaciones y doble presencia. En relación con las estrategias de afrontamiento, se observó un mayor uso de la planificación y la religión, mientras el desahogo y el uso de sustancias mostraron valores bajos.

Asimismo, los análisis inferenciales evidenciaron que no hay diferencias significativas en los niveles de *burnout* según los años de servicio, esto sugiere dichas condiciones afectan de manera similar a todos los docentes. Sin embargo, se encontró una correlación positiva entre los años de servicio y el riesgo psicosocial, lo anterior indica que la exposición prolongada a las demandas laborales incrementa la vulnerabilidad de los docentes. Además, se confirmó una

relación significativa entre el riesgo psicosocial percibido y los niveles de *burnout*, reflejando que una mayor carga de trabajo eleva el riesgo de afectación psicológica.

Por otro lado, se encontró el síndrome de *burnout* se relaciona inversamente con estrategias de afrontamiento positivas como la auto-distracción, el planeamiento, el afrontamiento activo y la religión y, de manera positiva con estrategias potencialmente desadaptativas como el humor, la desconexión conductual y la autoinculpación. Finalmente, en cuanto a las variables sociodemográficas, no se observó diferencias significativas en los niveles de *burnout* entre hombres y mujeres, aunque los hombres reportaron una percepción más alta del riesgo psicosocial.

Por último, estos hallazgos resaltan la importancia de implementar programas de prevención y apoyo institucional, las cuales contribuyan a reducir el síndrome de *burnout*, así como fortalecer las estrategias de afrontamiento y promover el bienestar psicológico del personal docente de instituciones educativas propiamente.

## Capítulo I. Introducción

### Introducción

La labor docente ha sido históricamente reconocida como una de las profesiones con mayor implicación emocional y cognitiva, dada la complejidad de su función formadora, así como el constante dinamismo del contexto educativo. Asimismo, en los últimos años los cambios en las políticas educativas, la presión por resultados académicos, el manejo de la diversidad en el aula y las crecientes demandas administrativas han contribuido sobremanera a la una intensificación del síndrome de *burnout* en el personal docente.

En consecuencia, las exigencias laborales y sociales mantenidas en el tiempo, pueden dar lugar a consecuencias psicológicas significativas, entre ellas el estrés laboral y el síndrome de *burnout*, afectando no solo la salud mental de los docentes, sino también la calidad de la enseñanza en los procesos educativos costarricenses. De esta forma, Madrid y Moreno (2019), señalan que la función docente resulta ser una de las profesiones de mayor impacto en el desarrollo humano, lo cual genera los profesionales en docencia tengan a su cargo la importante dinámica y práctica de la transmisión de conocimientos, por tanto, debido a esto, eventualmente surja un impacto del estrés en la labor docente, mismo que requiera se le comprenda en su alcance real e integral para el beneficio de todos los involucrados.

En este sentido, resulta especialmente relevante considerar cómo con los años de servicio se pueden ver muchas veces influenciadas la percepción y el afrontamiento de dicho síndrome de *burnout*. De manera tal, si bien la experiencia acumulada podría ser un recurso protector, en muchos casos, también es posible se vuelva una exposición prolongada a condiciones laborales exigentes y, se incrementa el riesgo de agotamiento emocional e incluso, de deterioro psicológico, pues según Zavala (2008), en el ejercicio docente convergen múltiples factores dinámicos, estos repercuten en las condiciones laborales haciendo que, como consecuencia, la práctica docente pueda tener tantos elementos desagradables con los cuales se deba lidiar, generando muchas veces puedan resultar en experiencias de trabajo nocivas, en especial para la salud mental, indistintamente del tiempo de servicio de cada docente.

Así, comprender estas dinámicas resulta fundamental para el diseño de intervenciones y políticas que puedan promover el bienestar del cuerpo docente en diversas etapas de su praxis profesional, con el fin de generar oportunidades de mejora y, mayor atención a los procesos educativos, además de las réplicas que en muchos casos se manifiestan en los docentes del sistema educativo de este país

Por esto, con la presente investigación se tiene como propósito analizar las implicaciones psicológicas del síndrome de *burnout* en los docentes de la Dirección Regional de Educación en San Carlos, en el curso lectivo 2025, de esa manera se haga una revisión de los niveles de *burnout*, según los años de servicio de los profesionales en docencia. Además, se pretende lograr una comparación de dichos niveles de acuerdo con la experiencia laboral, así como cuantificar y comparar las principales fuentes del síndrome de *burnout* en los docentes y poder determinar la relación existente entre las estrategias de afrontamiento utilizadas y los años de servicio en docentes quienes enfrentan el síndrome de *burnout*.

Finalmente, con este estudio se pretende aportar evidencia útil para orientar acciones de apoyo psicológico, así como prevención del desgaste profesional en el ámbito educativo costarricense. De tal manera, la importancia de este estudio recae en la contribución y comprensión de las condiciones psicosociales enfrentadas por los docentes en relación con el síndrome de *burnout*, al cual se ven muchas veces expuestos, para eventualmente se pueda lograr apoyo emocional, mejora del bienestar laboral, sostenibilidad del ejercicio docente y estrategias de acompañamiento, las cuales puedan responder a las necesidades reales del profesorado costarricense dentro del sistema educativo.

### **Justificación**

Hablar acerca de las implicaciones psicológicas del síndrome de *burnout* en docentes, partiendo de los años de servicio dedicados a su profesión y, por consiguiente, las complicaciones generadas en relación con el *burnout*, es fundamental debido a la creciente preocupación por la salud mental y el bienestar de los educadores. De esta forma, Villanueva y Flores (2021) resaltan el estrés laboral en la salud de las personas trabajadoras, puede llegar a reducir drásticamente la motivación, el rendimiento laboral y el compromiso, así como destacan que en esta problemática convergen un conglomerado de extensiones sociales, personales y físicos en donde los docentes ven comprometida su salud en un sentido de desequilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico propiamente.

Ahora bien, la docencia corresponde a una profesión en donde la demanda de funciones y responsabilidades es alta, a la vez, a los docentes no solo se les atribuye la transmisión de conocimientos, sino también, les atañe en su praxis la gestión emocional, la adaptación hacia los constantes cambios y, la interacción con diversos factores del entorno educativo. Es así como distintas aristas relacionadas con la labor docente, resultan riesgos psicosociales importantes de considerar, entre ellas, el ambiente, la carga laboral, la relación y el vínculo con

los jefes y compañeros, el salario, la infraestructura, la seguridad, entre otros aspectos determinantes y los cuales van a influir en el desempeño, , a la postre, pueden influir también en el desencadenamiento de sintomatología relacionada con el estrés laboral (Núñez y Gómez, 2022).

En este sentido, históricamente se ha demostrado que el *burnout* puede afectar el desempeño docente tanto a nivel profesional como personal, la calidad educativa y, en casos complejos, puede conducir a la deserción profesional. En relación con lo anterior, aún existen vacíos en el entendimiento y la aprehensión de cómo estos diversos factores pueden variar y afectar en función de los años de servicio docente.

Además, se ha comprobado diferencias significativas en tanto docentes experimentados pueden haber desarrollado estrategias de afrontamiento eficaces y funcionales, mientras otros pueden presentar un mayor desgaste acumulado. En contraste, docentes con menor pericia debido a la breve práctica de servicio, pueden presentar deterioro y, verse afectados debido a la carencia de experiencia, la cual se ve correlacionada con el manejo de la inestabilidad laboral y la gestión del estrés. En este sentido, Yupari-Azabache, et al., (2022) mencionan los docentes más jóvenes perciben las demandas y exigencias en relación con sus esfuerzos laborales como un incremento en los factores del síndrome de *burnout*, mientras docentes más experimentados tienden a redireccionar e incrementar su potencial sin ver perjudicados sus esfuerzos o sus obligaciones con respecto de las instituciones educativas en donde trabajan.

De esta forma, con base en la presente investigación se pretende identificar diferencias significativas en los niveles de estrés y *burnout*, partiendo de los años de servicio de las personas docentes, permitiendo proporcionar información de gran valor para la eventual formulación de estrategias de prevención e intervención en la práctica docente- De manera que los descubrimientos de esta investigación puedan utilizarse por instituciones educativas, para contar con herramientas y diseñar políticas de apoyo, adiestramiento en gestión del estrés y perfeccionamiento de las condiciones y los campos laborales, poder brindar bienestar a los docentes en su praxis profesional y poder ofrecer una herramienta la cual propicie mayor calidad en lo relacionado con el sistema educativo en general.

Finalmente, este trabajo de investigación resulta relevante por su abordaje hacia una problemática considerada crítica en el ámbito de educación, aportando una visión y un panorama reflexivo y profundo acerca de las implicaciones y el impacto que genera el síndrome de *burnout* y, las diferencias individuales de cada docente con respecto del afrontamiento del

*burnout* a lo largo del tiempo en que las personas profesionales en docencia han desempeñado su práctica docente.

## Capítulo II. Marco Referencial

### Antecedentes Empíricos

Este es un espacio donde se aporta al proceso investigativo información sobre estudios y/o proyectos relacionados con los sistemas educativos y, su relación directa con el síndrome de *Burnout* en la población docente, abarcando datos a nivel nacional e internacional. El objetivo principal de este apartado es aportar evidencia científica mixta hacia la dirección a la cual se enfoca dicho proyecto de investigación.

### Antecedentes de intervención

Si bien, el *Burnout* es un síndrome que actualmente ha tomado fuerza en la población trabajadora de este y todos los países del mundo. Las cargas laborales son reales, y representan un gran porcentaje en las enfermedades de tipo laboral y, su relación con la tríada de la medicina-salud-bienestar.

Existen temas varios los cuales representan directamente para dicha población, una extensión clara de las preocupaciones y detonantes de la carga laboral, el riesgo psicosocial y son asuntos para investigar en la materia. En la actualidad, el desarrollo de la docencia mantiene ciertos factores de riesgo y estos ponen en tela de juicio el bienestar psicológico de cada uno de ellos.

Para sintetizar esta información, una queja permanente del cuerpo docente de primaria, secundaria y otros ciclos educativos, ha sido tal, el trabajo docente y cuanto ello significa, no se puede desarrollar íntegramente en la jornada laboral y, deben regularmente completar muchas de esas obligaciones fuera del horario diario. Así, Chavarría, D., et al. (2013) en su informe preliminar lo explican, dan énfasis a que la docencia está afectando de este modo, no solo la vida personal, también se ve perjudicada la vida familiar, fines de semana, entre otros. Además, señalan esta sobrecarga laboral no está debidamente remunerada, generando una importante insatisfacción con respecto de las remuneraciones recibidas por la labor docente propiamente.

Esto da inicio al segundo tema representativo de un factor de riesgo, es decir; los salarios promedios que actualmente están en el sistema educativo y aumentan la probabilidad para desarrollar este síndrome. El salario promedio de un docente titulado en Costa Rica sea de enseñanza general básica o de enseñanza media, se encuentra por debajo de al menos 15 de los 21 países incluidos en el estudio de *Global Teacher Estatus Index*, en el 2013.

## Antecedentes Nacionales

En Costa Rica un estudio comparte: la población predominante ante este síndrome y estudios referentes, tanto en educación primaria como secundaria, tiene esencialmente predominio femenino, elemento coincidente con la composición docente del sistema educativo. Así lo destacan Portillo, M., et al., (2021); cuando analizan la carga laboral del personal docente bajo la educación combinada.

El docente representa un rol importante en el desarrollo y superación de las barreras de aprendizaje, en la educación primaria y secundaria. Por ello, es necesaria una intervención que asista y reproduzca el bienestar psico laboral, favoreciendo en la totalidad el manejo del estrés. Por ejemplo; priorizando actividades las cuales gestionen la carga laboral docente en los diferentes centros educativos.

Portillo, M., et al., (2021), explican el Ministerio de Educación Pública no tiene como prioridad asegurar el bienestar de los/as educadores/as y, otros trabajadores de la educación. Lo anterior, al punto de ser una problemática bajo demanda, pues no encuentra resolución aún, y resulta como un impuesto desde las propias organizaciones magisteriales al evitar el planteamiento integral, en lugar de limitarse a diferenciar al cuerpo docente, según la función que se ejerce.

Así, cerca del 85% de las docentes reciben un salario superior a 501.000 colones y, más del 17% supera el millón de colones. Estas cifras reflejan los recientes aumentos salariales y, al mismo tiempo, con estos ingresos deben cubrir los gastos familiares y la manutención de sus dependientes, en la mayoría de los casos, son más de dos. De esta forma, en cuanto a la satisfacción con su salario, un porcentaje significativo de docentes manifiesta insatisfacción, aunque no especifican los motivos de su descontento con su pago mensual (Chavarría, D., et al., 2013, p., 11).

De acuerdo con Chavarría, D., et al., (2013) la mayor parte de las personas docentes, un 46,8%; tiene una percepción neutral acerca de su trabajo, mientras un 40% se inclina hacia una valoración más positiva. Igualmente, en educación secundaria, la mayor parte de los docentes se declara satisfecha, sin embargo, también prevalece el desacuerdo con la afirmación de que el salario actual de los docentes en Costa Rica es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.

Estudios recientes hablan de problemáticas como ésta, no obstante, es una realidad que existen muchas otras más y, los salarios docentes solo representan una preocupación de las

muchas existentes en el listado actual. Otras circunstancias desfavorables para esta comunidad son. la planificación del tiempo, ya anteriormente se mencionaba; el costo elevado de la vida, la carga laboral, las actividades de planificación educativa y, algunas otras importantes dentro del listado que encabeza los factores de riesgo actualmente visualizados en la comunidad (Chavarría, D., et al., 2013).

El análisis de las funciones y las cargas docentes ha sido poco estudiado en el país y en general en el mundo. Chavarría, D., et al, (2013) explican, en su mayoría de investigaciones involucran información docente, se encuentran más relacionadas con su potencial influencia sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes o sobre variables relacionadas con su centro educativo, pero en muy pocos casos se ha estudiado realmente las funciones y la carga laboral de los docentes.

En Costa Rica, el Instituto de Investigación en Educación (INIE) de la Universidad de Costa Rica ha realizado dos investigaciones pertinentes a este tema. En su investigación, Chavarría, D., et al, (2013) estipuló que la primera fue publicada en el 2010, titulada: *Análisis de las Funciones y valoración de la carga laboral del puesto docente a nivel de primaria, de las agremiadas y los agremiados de la Asociación Nacional de Educadores (ANDE)* y la segunda fue publicada en el año 2013, y se llamó Educación Secundaria: *Análisis de funciones y carga docente. El caso del personal docente agremiado a la ANDE.*

Los dos estudios tuvieron como objetivo brindar insumos sobre la realidad del aula, y desde una perspectiva más importante; buscar información sobre los profesionales. Ambas investigaciones son muy similares y llegan a iguales conclusiones.

De otra forma, sobre los factores de riesgo psicosocial, Pérez y Rodríguez (2019), realizaron una investigación sobre la “Evaluación de la exposición a factores psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente”, en donde evidencian un alto porcentaje de los docentes se encuentra en riesgo elevado en varias dimensiones, en donde se considera aspectos como el tiempo y horarios de servicio, la percepción de las exigencias a nivel psicológico, laboral y familiar, la inseguridad, el sentimiento de estima, la carga laboral, entre otros. Así, estas autoras también señalan que, en cuanto a las exigencias psicológicas, la mayoría de los docentes enfrenta altos niveles de presión relacionados con la cantidad de trabajo, el tiempo limitado para realizarlo, la resolución de problemas, la distribución de tareas y la necesidad de controlar sus emociones en el entorno laboral.

También, comparten que, en la dimensión de control sobre el trabajo, cerca de la mitad de los docentes percibe un nivel de riesgo bajo, lo cual indica que, aunque algunos tienen autonomía en sus funciones, aún existen limitaciones importantes. Además, muchos docentes manifiestan la inseguridad laboral también refleja un alto riesgo, influido por preocupaciones sobre la estabilidad del empleo, posibles reducciones salariales, cambios de horarios o tareas sin previo consentimiento y las dificultades para encontrar nuevas oportunidades de trabajo (Pérez y Rodríguez, 2019).

Las autoras también mencionan que, sobre aspectos como el apoyo social y la calidad del liderazgo, una parte importante de los docentes reporta condiciones favorables, aunque persisten casos en los cuales se requiere mejoras para fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación con las autoridades. También, como resultados de la dimensión de estima, los docentes muestran niveles de riesgo considerables, esto implica muchos de ellos no sienten un reconocimiento suficiente por su labor, siendo que esto puede impactar negativamente su motivación (Pérez y Rodríguez, 2019).

Por último, estas dimensiones reflejan los colaboradores de los centros educativos están expuestos a cargas significativas de trabajo, inseguridad y responsabilidades familiares, lo anterior, incrementa los riesgos psicosociales y puede afectar su bienestar y desempeño profesional. Por tanto, la presencia de estas dimensiones de riesgo evidencia la necesidad de atender aspectos relacionados con la gestión de la carga laboral, la inseguridad percibida y el apoyo emocional para mejorar la salud y el desempeño de los docentes (Pérez y Rodríguez, 2019).

Por otro lado, en Costa Rica se ha llevado a cabo diversos estudios sobre la incidencia del síndrome de sobrecarga emocional en médicos. En 2004, se analizó la presencia de síndrome de *burnout* en la población médica de COOPESALUD R.L, compuesta por médicos generales y especialistas, encontrándose una incidencia del 20%. Los más afectados fueron los hombres y los profesionales jóvenes de entre 25 y 34 años, ambos grupos con un 55.6% de incidencia (Saborío e Hidalgo, 2015).

En 2009, Millán-González, et al. y Gamboa-Montero, et al., (como se cita en Saborío e Hidalgo, 2015) realizaron estudios transversales y de cohorte utilizando el Maslach *Burnout Inventory*, en médicos de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS). El primer estudio incluyó 121 médicos de diferentes especialidades, entre ellas, anestesiología, recuperación, especialidades médicas y quirúrgicas, ginecología y obstetricia, pediatría y psiquiatría. El

segundo, se centró de forma exclusiva en 16 médicos del Hospital de la Mujer Adolfo Carit Eva, entre ellos ginecólogos, obstetras, personal de emergencias, neonatólogos y residentes.

Así, los resultados del estudio de Millán-González, et al., indicaron que el síndrome del *burnout* afectaba al 72% de los participantes, sin diferencias significativas según género, estado civil, edad, presencia de hijos o tipo de residencia. Por su parte, Gamboa-Montero et al., registraron una incidencia del 23-5% (Saborío e Hidalgo, 2015).

En un estudio realizado en el país respecto del síndrome de desgaste ocupacional, después de la pandemia del COVID-19 en personas con teletrabajo, Furniss, V., (2023) determina los hombres presentan resultados más altos en lo respectivo al componente de despersonalización, consecuencias importantes para tratar el estrés crónico de manera inadecuada, enfrentando y aumentando el riesgo de presentar S.D.O.

Pérez, L., (2024) explica con una información totalmente diversa a la anterior, que en la población de personal de salud en Costa Rica existe un alta, muy alta, prevalencia del *burnout*, existiendo una relación significativa entre las dimensiones del *burnout* y los riesgos psicosociales. Es decir, el agotamiento y más a fondo, el agotamiento emocional, según el estudio, mostró una relación de estado positivo en las exigencias psicológicas, compensaciones y doble presencia y, contrario a ello, relaciones negativas con trabajo activo y apoyo social.

Este estudio determinó las mujeres tuvieron mayor prevalencia del síndrome y su agotamiento emocional respecto de los hombres, sin embargo (Pérez, 2024) indica una discrepancia con referencia a las diferencias de edad, género y tiempo laborado. Los resultados de la investigación determinaron, a mayor edad, menor presencia del *burnout*, sin embargo, dichos resultados contrastaron lo investigado por la autora, pues se dice que en edades superiores aumenta la prevalencia de *burnout*.

Por ello, es importante ampliar la gama investigativa y poder acceder a información la cual, respalde los resultados y puedan obsequiar respuestas más contundentes. Sin embargo, ninguna le resta credibilidad a la otra, sino, suman a las teorías y estudios en el tema.

### **Antecedentes Internacionales**

En el mundo muchos otros países se mantienen por encima del rango salarial de Costa Rica. Chavarría, D., et al (2013) destacan en un estudio, donde se indica, Costa Rica, en el ranking promedio de docentes con respecto del rango salarial, se ubica en el puesto 16 y 18, en relación con Singapur, Estados Unidos o Corea del Sur ubican en los primeros tres puestos. Es

importante destacar, todos los países por encima de Costa Rica son de América del Norte, Europa, Asia y Medio Oriente, lo cual representa una distintiva en el sistema educativo y socioeconómico de estos países en función con Costa Rica.

Este estudio fue realizado en el 2013 y, aunque ya han pasado doce años desde entonces, esto representa aún más una problemática la cual se desenlaza desde hace mucho tiempo atrás y no únicamente desde la actualidad, esto representa estar viviendo probablemente las consecuencias de una necesidad antigua de la comunidad docente. No obstante, realizar conclusiones a partir de esta información sería riesgoso, y es únicamente como dato informativo, tomando en cuenta el sistema de desarrollo económico y educativo de Costa Rica es diferente al de estos otros países fuera de Centroamérica.

En México, Rodríguez, J., et al (2017) destacan el síndrome de *Burnout* registra aproximadamente 19,000 infartos al año, causados directamente por estrés laboral. Una encuesta hecha por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) dio a conocer que México ocupa el primer lugar con más porcentaje de estrés relacionado con el trabajo a nivel mundial.

No obstante, el síndrome de *Burnout* fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral, por su capacidad para afectar la calidad de vida de las personas, la salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. Esta información aportada por Saborío, L., e Hidalgo, L., (2015), da lugar a un dato informativo donde se expone la necesidad de ser atendida en la actualidad.

Asimismo, Olivares (2017) menciona la profesora Maslach, quien es una reconocida pionera del tema, considera el *burnout* es una enfermedad laboral emergente, a menudo se asocia exclusivamente con profesionales del sector de ayuda o de servicios. Esta percepción puede deberse a que la mayoría de los estudios sobre el tema han utilizado muestras de trabajadores en educación y salud. Un ejemplo de ello es el estudio realizado en 1996, donde Lee y Ashforth (según se cita en Olivares, 2017) revelan que cerca del 80% de las investigaciones incluidas en su metaanálisis se centraron en personal de servicios humanos, mientras el resto se enfocó principalmente en supervisores y responsables de estos servicios, explicando por qué el *burnout* ha sido más ampliamente difundido en dichos ámbitos profesionales, en comparación con otros sectores, tendencia que sigue reflejándose en las investigaciones actuales.

En cuanto al ámbito educativo, los resultados de Muñoz, C., et al, (2020) en un estudio realizado en Colombia, evidencian los docentes quienes formaron parte de la investigación

poseen una prevalencia media del SB, lo cual se comprende como una tendencia alta a padecer el síndrome, Agotamiento Emocional (AE)  $m= 25,30$ , Despersonalización (D)  $m= 7,8$  y Realización Personal (FRP)  $m= 27,57$ , teniendo como principales causas la gran cantidad de horas laborales, el comportamiento agresivo de los alumnos, la cantidad de actividades de cuidado de los niños en edades necesarias de cuidados básicos, los conflictos entre profesores y directivas y los bajos salarios.

Así bien, en el 2010 se estudia el *Burnout* en dos universidades colombianas y se denota baja presencia del síndrome en la población analizada. En la investigación se ve una interrelación con algunos factores involucrados, como género, edad, relación marital, tiempo completo de trabajo, entre otros factores. Sin embargo, los investigadores Correa-Correa, Muñoz-Zambrano y Chaparro (2010) concluyen los consecuentes encontrados coinciden con elementos que se estudia en el estrés laboral. Esto permite inferir que no hay síndrome de *Burnout* en la población estudiada, pero sí hay presencia de indicadores de estrés laboral.

Igualmente, en relación con los riesgos psicosociales Diago, V., et al, (2020), señalan en su estudio los factores extralaborales pueden significar una porción muy considerable de las causas que pueden poner en riesgo la salud mental de las personas trabajadoras, pues consideran todos estos factores no están dentro del control del empleador en su totalidad y, por lo tanto, es necesario poder garantizar que dentro de una organización se pueda trabajar para brindarle a los colaboradores un buen ambiente laboral, para poder contrarrestar las condiciones que le pueden llegar a afectar de manera externa.

En consecuencia, su investigación señala la mayoría de los empleados no presenta riesgos significativos en áreas como relaciones familiares, comunicación, vivienda y entorno, lo cual contribuye a su bienestar y buen desempeño. Sin embargo, factores como el desplazamiento al trabajo y la situación económica familiar, presentan niveles de riesgo que requieren atención, pues podrían impactar negativamente en la salud y productividad. En general, una adecuada gestión de los riesgos psicosociales es clave para reducir el estrés, mejorar el bienestar y optimizar el rendimiento laboral (Diago, V. et al., 2020).

También en Colombia; en un estudio de Posada, J., et al, (2019), los docentes mantienen un importante papel en la presencia del *burnout* y se determinó específicamente, los tres principales síntomas que evidenciaron el síndrome de *Burnout* en docentes de la Institución Educativa fueron: presentar fatiga al terminar la jornada laboral, sueño irregular y depresión.

Mientras en Holanda, alrededor del 15% de la población laboral padece síndrome de *burnout*, y las pérdidas económicas derivadas de enfermedades relacionadas con el estrés ascienden a aproximadamente 1.7 billones de euros. Así, las profesiones con mayor riesgo de desarrollar esta condición son aquellas vinculadas con la atención sanitaria, como los médicos, enfermeros, odontólogos y psicólogos (Saborío e Hidalgo, 2015).

Si se cambia dirección y se analiza la población de la salud, por ejemplo, en Perú (Maticorena-Quevedo, J., et al, 2014) realizaron un estudio del síndrome de *burnout* en médicos y enfermeros, donde la prevalencia del SB fue mayor en médicos con respecto de las enfermeras, independientemente del punto de corte usado (3,7 vs 2,1% en valores predeterminados; 10,2 vs 6,1% con cuartiles, y 16,2 vs 9,5% usando terciles como puntos de corte).

En igual plano profesional, un estudio en España, elaborado por (Pujol-de Castro, A., et al, 2024) resume existe alta prevalencia del síndrome de *burnout* en médicos que trabajan en el país. Estos resultados pueden contribuir a conocer mejor la carga asociada con el *burnout* en médicos y al diseño de futuros estudios, los cuales parecen ser necesarias políticas y estrategias que contribuyan a la prevención de S.B, y ayuden a mitigar esta situación.

La prevalencia general del síndrome de *Burnout* en médicos residentes en Iberoamérica, por otro lado; resultó ser del 45,88%; en médicos generales, del 42,5%; en los médicos especialistas, del 35,66%, y en dos estudios donde no indicaron su especialidad, resultó ser del 20,3 %. (Álvarez, J., et al, 2019) explican, de acuerdo con estos resultados, el país con más estudios fue México, seguido de Brasil y Colombia, predominando el género masculino.

En Centroamérica, específicamente en Guatemala, en un estudio realizado por (Leonardo, M., y Chocó, A., 2018) en el personal de enfermería del Departamento de Medicina Interna del Hospital Roosevelt, se destaca el dominio el más afectado fue la satisfacción laboral, así, un 30 % de estos trabajadores manifestaron baja satisfacción laboral. La alta despersonalización se observó en una cuarta parte de los trabajadores y alto agotamiento emocional en una quinta parte.

En Honduras, por otro lado, en un estudio muy diferente, pero de igual importancia, y en la población de una empresa termoeléctrica, Castellanos, S., (2020) describe lo respectivo a un análisis de edad: el 40% de los trabajadores con Síndrome de *Burnout* está comprendido entre las edades de 20 a 29 años, de igual manera 40% para el grupo de 30 a 39 años. Seguido

del grupo de 40-49 años con un 20%. Es destacable, los trabajadores en las edades productivas más frecuentes y menores de 40 años, son quienes presentan principalmente el *Burnout*.

## **Marco teórico**

### **Síndrome de *Burnout***

El Síndrome de *Burnout* (SB) es un problema psicosocial, se presenta cuando existe un agotamiento emocional a causa de exponerse a situaciones de estrés constante. Así lo mencionan Mena, et al (2022), donde explican el agotamiento es un síndrome típico en el entorno laboral, un proceso el cual ocurre en respuesta al estrés laboral que se vuelve crónico, trayendo consigo consecuencias negativas a nivel tanto individual, profesional, así como familiar y social.

Así, según Maslach, et al., (1997) el síndrome de *burnout* surgió en los Estados Unidos a mediados de la década de 1970, como una manera de describir las distintas respuestas que se manifestaban en el ámbito laboral de los servicios sociales. De esta forma, la psicóloga social Maslach fue pionera en su estudio y, empleó el término *burnout* para referirse a un nuevo síndrome clínico, caracterizado por el desgaste y el agotamiento emocional, la sensación de despersonalización y la fatiga, siendo síntomas experimentados por los profesionales dedicados a la atención de personas.

Así, Maslach describió el *burnout* como un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y una reducida sensación de logro en el ámbito laboral. Este fenómeno afecta a quienes desempeñan funciones relacionadas con la atención a personas y parece ser una reacción a los factores de estrés interpersonales en el entorno del trabajo. La exposición constante a los usuarios de los servicios puede provocar modificaciones negativas en la actitud y el comportamiento de los profesionales hacia ellos (Maslach, et al 1997).

Por otro lado, Olivares (2017) menciona que actualmente según Maslach, el *burnout* es una reacción prolongada al estrés presente en el entorno laboral. Se trata de un síndrome psicológico, este surge debido a la tensión constante generada por una relación conflictiva entre el trabajador y su empleo. Por tanto, se entiende al *burnout* como una reacción al estrés laboral crónico, caracterizada por actitudes y emociones negativas, tanto hacia los compañeros de trabajo como hacia el propio desempeño profesional.

De acuerdo con Maslach, este síndrome se compone de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y disminución en la sensación de logro personal y, surge como respuesta a factores de estrés interpersonales persistentes en el entorno laboral. Sus principales síntomas incluyen una fatiga extrema, una actitud cínica hacia el trabajo y una percepción de ineficacia y falta de realización personal (Olivares, 2017).

### **Etiología del *Burnout***

Saborío, L., Hidalgo, L. (2015) explican existen algunos factores de riesgo, actualmente se le reconoce como un proceso multicausal y muy complejo, en donde además del estrés laboral, existen también otras variantes en las derivaciones del síndrome, como son el aburrimiento, las crisis en el desarrollo de la carrera profesional, las pobres condiciones económicas, la sobrecarga laboral, la falta de estimulación, la pobre orientación profesional y el aislamiento. Dentro de estos, existen otros componentes. Se describe a continuación.

- Componentes personales

Se entiende que la edad, el género, las variables familiares y la personalidad son algunos de los componentes personales más destacables.

- Inadecuada formación profesional

Excesivos conocimientos teóricos, escaso entrenamiento en actividades prácticas y falta de aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional.

- Factores laborales o profesionales

Condiciones deficitarias en cuanto al medio físico, entorno humano, organización laboral, bajos salarios, sobrecarga de trabajo, escaso trabajo real de equipo.

- Factores sociales

Como la necesidad de ser un profesional de prestigio a toda costa, para tener una alta consideración social y familiar y así un alto estatus económico.

- Factores ambientales

Cambios significativos de la vida como: muerte de familiares, matrimonios, divorcio, nacimiento de hijos.

- Estrés

Factor desencadenante y sostenedor del agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del rendimiento laboral, debido a las situaciones laborales demandantes que pueden afectar el bienestar físico y mental.

#### Factores de riesgo psicosociales

La Organización Internacional del Trabajo (1984), menciona la definición más difundida sobre los factores de riesgo psicosocial señala que estos surgen de la interacción entre el trabajo y su entorno, incluyendo la satisfacción laboral, las condiciones organizacionales y, por otro lado, las características individuales del trabajador, como sus capacidades, necesidades, cultura y situación personal fuera del ámbito laboral. Sin embargo, cabe resaltar, tal y como mencionan Pérez y Nogareda (2012), estos factores se convierten en un riesgo cuando no se alinean con las expectativas y habilidades del trabajador.

Además, Gil-Monte (2012) menciona los factores de riesgo psicosocial influyen en el bienestar físico y mental, la satisfacción y el desempeño de los empleados, pues al predominar estrategias de afrontamiento evitativas o se centren únicamente en los componentes emocionales, sin abordar de manera directa los factores como la sobrecarga de trabajo, la falta del apoyo institucional y las exigencias laborales, se puede producir una respuesta ineficaz al contexto, producto de un entorno laboral adverso, pues sus experiencias y percepciones afectan directamente su productividad, repercutiendo en la eficiencia general de las personas trabajadoras.

Además, Moncada et al (2014) mencionan estos tienen un impacto tanto en el entorno laboral, como en la salud de los trabajadores, generando efectos negativos a nivel fisiológico, emocional, conductual y cognitivo.

De igual manera, Jiménez y León (2010) señalan la exposición a condiciones psicosociales adversas en el ámbito laboral, puede provocar tensión mental y si esta se mantiene en el tiempo, eleva el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas, gastrointestinales y psicológicas. Además, esta problemática incrementa la posibilidad de ausencias laborales, conflictos entre trabajadores y renunciaciones voluntarias.

#### **Factores que disminuyen el *Burnout***

- La edad y los años de experiencia profesional.

Este es un papel moderador del desarrollo del desgaste profesional, pues esto le da más seguridad en las tareas que desempeña, en consecuencia, le resta la probabilidad de padecer en algún momento el desgaste laboral y el estrés en general, además, es en los primeros años de ejercicio profesional cuando se produce el choque entre las altas expectativas e idealismo y la distinta realidad cotidiana del día a día laboral. Rivera, A., et al (2019) explican una persona quien tiene poco tiempo en el trabajo, no se cansa ni se acomoda en lo que hace, al contrario de las personas quienes trabajan por más de cinco años en un mismo puesto, máximo aquellas que son de avanzada edad.

- Posesión de estrategias adecuadas para manejar más eficazmente el estrés y las situaciones conflictivas.

Cuando se adquiere buenas habilidades para afrontar el estrés esto hace disminuir las posibilidades de llegar a padecer un síndrome de *burnout*. Así lo mencionan Rivera, A., et al (2019), debido a que se supone una mayor probabilidad de afrontar las situaciones difíciles y adversas de una manera acertada con el menor coste personal en términos de estrés, cuando el experto tiene control de cada una de estas áreas dentro y fuera del trabajo, encuentra la solución para resolver esas situaciones conflictivas y en lugar de convertirse en estrés se convierten en experiencia profesional.

- Capacidad para aceptar y analizar los problemas que se plantea en el desempeño profesional, en lugar de negarlos.

Por otro lado, Rivera, A., et al (2019) explican que cuando un conocedor es capaz de ver y asumir los problemas surgidos en el trabajo, por lo general intenta darle una solución, mientras cuando se niega, permanecen ocultos o, peor aún, sin resolver, de manera continúan el estrés, malestar y motivos para quemarse profesionalmente.

- Tolerancia a la frustración.

Dentro del plano laboral existe un grado de frustración, en el sentido de no poder conseguir todo aquello que se desea y espera. Esto es especialmente cierto para aquellas personas quienes afrontan el trabajo desde el idealismo y la sensación de omnipotencia, precisamente las más propensas a sufrir desgaste profesional. Es aquí donde Rivera, A., et al (2019) mencionan se juega un papel importante, el mayor o menor coste personal, convirtiéndose así en una variable moderadora o potenciadora del *burnout*, cuando el

profesional está consciente de que la frustración puede llegar en el trabajo, es menos probable que se padezca el estar quemado

### **Estrés laboral**

Por último, el estrés laboral es considerado uno de los principales problemas que afectan el desempeño del profesional, esto ocurre cuando hay una incompatibilidad entre las exigencias del trabajo o el ambiente laboral y, las capacidades, recursos y necesidades del trabajador. La exposición prolongada al estrés es asociada a consecuencias que van a perjudicar la salud del trabajador. El estrés, de acuerdo con Rivera, A., et al (2019), puede concebir resultados problemáticos, pues “supone una amenaza para la calidad de vida“ y para el bienestar físico y psicológico, que pueden revelarse bajo las formas de insatisfacción laboral, mala salud mental, accidentes, intenciones de abandonar la profesión, ausentismo, excesivo consumo de alcohol y tabaco y el conectivo, también problemas familiares y en relación con la salud física, una de las más graves son las enfermedades coronarias” mientras también, se encuentran "las menos graves" tales como dolor de cabeza, colon irritable, problemas de espalda, úlceras digestivas, agotamiento y fatiga.

### **Estrategias de afrontamiento**

El afrontamiento es una estrategia de marcado carácter individual, modulando por ello el carácter estresante o no de las situaciones, e implica las observaciones y valoraciones que el individuo realmente piensa o hace, analizadas dentro de un contexto específico y dirigido hacia condiciones particulares. Bracco, C., y Reyna, C. (2011) explican es un cambio en los pensamientos y actos a medida que la interacción se desarrolla, por cuanto el sujeto mantiene continuas evaluaciones y reevaluaciones de la cambiante relación individuo-entorno.

En términos generales, Bracco, C., y Reyna, C. (2011) consideran existen dos grandes categorías de estrategias, las cuales resultan adecuadas para afrontar y reducir el estrés y el *burnout*. La primera, es el afrontamiento directo o acción directa, estrategia aplicada externamente a la fuente ambiental de estrés para dominar la transacción estresante con el ambiente, se dirige a la definición del problema, a la búsqueda de soluciones alternativas y a su aplicación, generalmente se utiliza cuando las condiciones evaluadas resultan como susceptibles de cambio y, la segunda, es el afrontamiento indirecto o acción paliativa, estrategia aplicada a las propias emociones, donde se intenta reducir el trastorno cuando se es incapaz de controlar el ambiente o la acción es demasiado costosa.

Por otra parte, los autores identifican un tercer tipo de afrontamiento, el apoyo social, mientras otros lo consideran como una modalidad intermedia debido a incluir componentes de los dos tipos generales o lo clasifican como una estrategia focalizada en el problema (Bracco, C., y Reyna, C., 2011).

### **Agotamiento emocional**

El agotamiento emocional es el componente central del *burnout* y se manifiesta cuando las personas sienten que sus recursos emocionales están agotados y están sobrepasadas. La despersonalización se refleja en actitudes negativas, cínicas e impersonales, esto provoca un distanciamiento excesivo hacia los demás. Finalmente, la reducción de la realización personal en el trabajo se asocia con una disminución en la percepción de competencia y éxito profesional, así como con una autoevaluación negativa, especialmente en actividades que implican la interacción con otras personas (Maslach, et al., 1997).

Además, Garita y Herrera (2019) se refieren al agotamiento emocional como un fenómeno que ocurre cuando una persona se siente abrumada por las responsabilidades laborales, experimenta un agotamiento tanto físico como mental. Esto se traduce en la sensación de no poder hacer nada por quienes la rodean y en un estado de saturación total.

Además, se plantea el agotamiento emocional es la manifestación inicial del síndrome de *burnout*, el cual se manifiesta como una sensación de fatiga tanto emocional, como física. Además, se produce una disminución progresiva de la energía y la percepción de que los recursos emocionales se encuentran al límite (Fernández, 2019).

### **Carga Laboral**

(Hidalgo, 2022) plantea se debe tomar en cuenta las consecuencias negativas o nocivas que desarrolla la carga laboral en la salud del individuo, ejemplificando el individuo que está sujeto a una carga laboral intensa y excesiva llega a experimentar irritabilidad, ansiedad, estados depresivos, disminución de la motivación, alteraciones somáticas y del sueño, inestabilidad emocional, y muchas otras cosas más, las cuales disminuyen la intención del trabajador y hacen en su trabajo solo realice lo mínimo requerido.

Sin embargo, el conjunto de factores procedentes del entorno, como las condiciones sociales y físicas, de la organización y de la tarea que se ejerce individualmente, proyecta

diversas presiones sobre la persona (De Arquer, 1999); incluyendo la activación mental consecuente a las presiones externas del trabajo. En efectos perjudiciales se puede obtener, por ejemplo: cuando se alcanza estados de fatiga mental y estados similares por saturación.

### **Factores de Riesgo Psicosocial**

Roa-Cárdenas y González-Puebla (2022), mencionan los factores de riesgo psicosocial pueden entenderse como condiciones presentes en el entorno laboral, tienen un alto porcentaje de afectar de manera significativa la salud tanto a nivel físico, mental o social de las personas trabajadoras. Por ello, las consecuencias derivadas de estos factores pueden manifestarse a corto, mediano o largo plazo, generando de esta forma un impacto negativo tanto en el bienestar general, como en la capacidad de los individuos para afrontar de manera óptima y adecuada las exigencias propias del entorno laboral.

De igual manera, Noroña-Salcedo y Vega-Falcón (2021), detallan los riesgos psicosociales constituyen un fenómeno complejo e impacta tanto la salud física, como mental de los trabajadores, así como su rendimiento laboral. Para el caso de los docentes, los autores señalan estos riesgos están presentes debido a las extensas jornadas de trabajo y la combinación de responsabilidades académicas y administrativas, lo cual incrementa su exposición a situaciones de estrés.

Las investigaciones han evidenciado estos factores pueden generar consecuencias negativas para la salud de los individuos, además de estar estrechamente vinculados con el clima laboral, incluyendo las relaciones interpersonales y los canales de comunicación entre compañeros de trabajo. También, estas condiciones pueden dar lugar a episodios de estrés y acoso laboral, así como a problemas psicológicos, entre ellos, ansiedad y depresión, así como enfermedades cardiovasculares, hipertensión y trastornos digestivos, entre otros (Noroña-Salcedo y Vega-Falcón, 2021).

Asimismo, se destaca en el ámbito educativo las condiciones laborales y los factores psicosociales representan un desafío significativo para el bienestar de los docentes. Así, la falta de mecanismos que les otorguen seguridad y control sobre su entorno laboral contribuye al aumento de la tensión psicológica y disminuye la satisfacción profesional, siendo que este problema se observa a nivel global, lo cual ha motivado el desarrollo de políticas internacionales orientadas a la prevención y gestión de estos riesgos (Noroña-Salcedo y Vega-Falcón, 2021).

## **Síndrome de sobrecarga emocional**

El síndrome de *Burnout* fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral, por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida (Saborío e Hidalgo, 2015), definición que no se encuentra en el DSM-V, ni en el CIE 10, pero usualmente se describe como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

Sin embargo; (Gil et al, 2020) plantean el agotamiento emocional va más allá de algo físico e involucra los sentimientos al estar emocionalmente extenuado por el contacto con otras personas. El concepto de Síndrome de Sobrecarga es tomado, precisamente del inglés “burden”, cuya traducción es “estar quemado” e indica igualmente agotamiento mental, emocional y ansiedad. La sobrecarga se concibe como el grado en que la persona trabajadora percibe el cuidado influye en diferentes aspectos de su salud, su vida social, personal y económica.

## **Salud mental**

La salud mental es una parte integrante de la salud y bienestar generales y un derecho humano fundamental. La Organización Mundial de la Salud (2022) destaca la salud mental significa ser más capaces de relacionarse, desenvolverse, afrontar dificultades y prosperar, donde existe en un complejo proceso continuo, con experiencias que abarcan desde un estado óptimo de bienestar, hasta estados debilitantes de gran sufrimiento y dolor emocional. Conociendo desde este punto, la OMS explica las personas con trastornos mentales son más propensas a experimentar niveles más bajos de bienestar mental, pero esto no siempre es así, ni es necesariamente así.

## Capítulo III. Problema

### Problema

### Objetivos

#### *Objetivo General:*

Analizar las implicaciones psicológicas del síndrome de *burnout* en docentes según sus años de servicio, en la Dirección Regional de Educación San Carlos, durante el curso lectivo 2025.

#### *Objetivos Específicos:*

1. Comparar los niveles del síndrome de *burnout* en docentes de la Dirección Regional de Educación San Carlos, de acuerdo con sus años de servicio, durante el curso lectivo 2025.
2. Determinar la relación entre los niveles de síndrome de *burnout* y las estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes de la Dirección Regional de Educación San Carlos, durante el curso lectivo 2025.
3. Examinar la relación entre los años de servicio y el riesgo psicosocial en docentes de la Dirección Regional de Educación San Carlos, durante el curso lectivo 2025.
4. Establecer la relación entre el riesgo psicosocial percibido y los niveles de síndrome de *burnout* en docentes de la Dirección Regional de Educación San Carlos, durante el curso lectivo 2025.

### Preguntas de investigación e hipótesis

¿Cuáles son las implicaciones psicológicas del síndrome de *burnout* en los docentes de la Dirección Regional de Educación San Carlos durante el curso lectivo 2025, en relación con sus años de servicio, en términos de estrés, *burnout* y estrategias de afrontamiento?

**H1:** Las implicaciones psicológicas del riesgo psicosocial presentan diferencias significativas según los años de servicio de los docentes.

**H2:** Existen diferencias significativas en los niveles de estrés laboral y síndrome de *burnout* entre docentes, según distintos años de servicio.

**H3:** Existe una relación significativa entre los niveles de síndrome de *burnout* y las estrategias de afrontamiento utilizadas por los docentes.

**H4:** Existe una relación significativa entre los años de servicio y el riesgo psicosocial de los docentes.

**H5:** Existe una relación significativa entre el riesgo psicosocial percibido y los niveles de síndrome de *burnout* en docentes.

## Capítulo IV. Metodología

### **Diseño**

#### **Método de investigación**

El enfoque de investigación utilizado es de carácter cuantitativo, caracterizado por ser secuencial y probatorio. Dicho método comienza con la formulación de una idea y una vez definida, da lugar al planteamiento de objetivos y de preguntas de investigación. Posteriormente, se realiza una revisión de la literatura relevante, se construye un marco teórico y se establece las hipótesis. Según Romero, et al (2023), a partir de las preguntas formuladas se hace un análisis de datos, lo cual permite medir y cuantificar variables, identificar las relaciones entre ellas y realizar generalizaciones a través de métodos estadísticos. Este proceso se lleva a cabo en un contexto específico y con una muestra definida. Posteriormente, se emplea técnicas estadísticas para su análisis correspondiente. Finalmente, los resultados obtenidos permiten extraer conclusiones que validan o refutan las hipótesis planteadas.

#### ***Alcances***

El alcance del estudio es correlacional-descriptivo, dado que se llega al propósito de describir variables y se establece las relaciones entre ellas (Galarza, 2020).

#### ***Diseño***

El diseño del estudio es no experimental transversal, el cual Hernández Sampieri, et al (2010), caracterizan por su dimensión temporal, pues la recolección de datos se recopila en un solo momento. Este diseño permite observar las variables tal como se manifiestan en ese instante, así como analizar las posibles relaciones entre ellas.

### **Participantes**

#### ***Muestra***

La muestra está conformada por docentes profesionales de la Dirección Regional de Educación San Carlos, durante el curso lectivo 2025.

#### ***Criterios de inclusión y de exclusión***

Los criterios de inclusión están dirigidos a docentes activos de ambos sexos, y cuenten al menos, con seis meses de experiencia laboral en los servicios de la Dirección Regional de Educación del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, sede San Carlos, durante el

curso lectivo 2025. Además, los criterios de exclusión se aplican a aquellas personas quienes hayan trabajado menos de seis meses o, no pertenezcan al personal docente de la Dirección Regional de Educación del Ministerio de Educación Pública, sede San Carlos, así como a colaboradores cuyo desempeño es exclusivamente administrativo y no participen directamente en la práctica profesional docente.

## **Instrumentos**

### ***Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey***

#### **Cuestionario de *Burnout* de Maslach para Docentes (MBI-ED)**

El Cuestionario de *Burnout* de Maslach para Docentes (MBI-ED), fue desarrollado por Maslach y Jackson, es una herramienta diseñada para la medición del desgaste o agotamiento profesional en educadores. Se trata de un instrumento autoadministrado, el cual evalúa el estrés crónico en los profesionales, así como los tres componentes del síndrome de *burnout* (Polo, et al., 2021). Está compuesto por 22 ítems, se valoran mediante una escala tipo Likert que va desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días). Estos ítems se agrupan en tres subescalas: agotamiento emocional, donde se mide el nivel de fatiga emocional que experimenta una persona por la sobrecarga de trabajo (9 ítems), despersonalización, mide la actitud de desconexión o cinismo hacia los demás, así como la actitud de distanciamiento o trato impersonal hacia quienes reciben el servicio (5 ítems); y realización personal, evalúa el sentimiento de competencia y éxito en el trabajo (8 ítems). Las respuestas se suman para obtener una puntuación total y se interpreta en tres niveles: bajo, medio o alto (Freixenet, et al., 2023).

#### ***Inventario de Estrés Laboral del Síndrome de Burnout***

El Inventario de Estrés Laboral de la Síndrome de *Burnout* (ISTAS21) versión breve, es una adaptación del cuestionario psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Este instrumento fue diseñado para evaluar e identificar los factores de riesgo psicosocial, que podrían estar siendo influenciados por el ambiente laboral, especialmente en aquellos colaboradores con alta demanda emocional, como los docentes. El instrumento consta de 20 ítems tipo Likert, que se dividen en cinco subescalas: exigencias psicológicas en el trabajo, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo, compensaciones y doble presencia (Aldas, 2023). En estos ítems los participantes califican la frecuencia con la cual experimentan ciertos síntomas. La aplicación del cuestionario toma aproximadamente 15

minutos y utiliza una escala de respuesta que va de 0 a 4 puntos, con las opciones: Siempre, Muchas veces, Algunas veces, Sólo alguna vez y Nunca (Ramírez, 2024).

### ***Inventario de Afrontamiento Brief-COPE***

El Inventario de Afrontamiento Brief-COPE, es un instrumento creado para evaluar las distintas formas en las cuales las personas responden al estrés, siendo considerado como una escala para identificar específicamente los estilos de afrontamiento utilizados por las personas (Aponte, et al., 2022).

De esta forma, dicha herramienta consta de 14 subescalas: afrontamiento activo, donde se mide la iniciación de acciones directas; planificación, para medir el pensamiento sobre cómo afrontar los estresores y planificación de estrategias de acción; apoyo instrumental, para evaluar la búsqueda de ayuda e información sobre lo que deben hacer; uso de apoyo emocional, para medir el apoyo emocional de simpatía y comprensión; auto distracción, evalúa la concentración en otros proyectos; desahogo, donde se mide la conciencia de propio malestar emocional; desconexión conductual, con el fin de evaluar la reducción de esfuerzos para tratar los estresores; reinterpretación positiva, para medir la búsqueda del lado positivo y favorable del problema; negación, donde se mide cómo se niega la realidad del suceso estresante; aceptación, para medir cómo se acepta el hecho de lo que está ocurriendo; religión, para evaluar la tendencia de aferrarse a la religión en momentos de estrés; uso de sustancias, para medir el recurrir al alcohol u otras sustancias para soportar los estresores; humor, donde se mide el hacer bromas sobre los estresores para enfrentarlos; y autoinculpación, para medir la crítica y culpa por lo sucedido (Aponte, et al., 2022).

Así, este es un cuestionario conformado por una escala tipo Likert de 28 ítems con cuatro opciones de respuesta, estas van de 0 (nunca) a 3 (siempre), permite medir la utilización de 14 estrategias de afrontamiento de las personas participantes (Marsollier, R y Expósito, C., 2021).

### ***Cuestionario***

El cuestionario que se aplica sobre datos sociodemográficos, donde se consulta datos como sexo, edad, tiempo que llevan desempeñado la práctica docente, número de horas de la jornada laboral, materias que imparte, puesto de trabajo.

## **Procedimiento**

Se envía el cuestionario, el cual se distribuye en formato digital a través de plataformas digitales como WhatsApp, Facebook, y correo electrónico. Al tratarse de un cuestionario en línea, se incluye el consentimiento informado, en el cual se aclara la participación es voluntaria, las respuestas son confidenciales y no existen riesgos asociados con la participación en el estudio.

## **Técnicas de análisis**

Para el análisis de los datos se utiliza el programa estadístico SPSS, en cuya base se realiza procedimientos estadísticos descriptivos y correlacionales, así como análisis de diferencias de medias mediante pruebas t y análisis de varianza (ANOVA).

## **Procedimientos para mantener la confidencialidad y protección de los sujetos**

Para garantizar la protección y confidencialidad de las personas participantes, se utiliza un consentimiento informado donde se explica detalladamente que la participación es voluntaria, anónima y confidencial. También, se indica el propósito de la investigación y se aclara la participación no implica ningún riesgo para la integridad de quienes decidan colaborar.

## Capítulo V. Resultados

### Análisis de resultados

#### *Confiabilidad*

Los análisis de confiabilidad de las diferentes dimensiones de la escala de *Burnout* de Maslach para Docentes, se muestran adecuados. De esta forma, se encontró indicadores de alfa de Cronbach de .92 para agotamiento emocional ( $\alpha = .92$ ), .79 para despersonalización ( $\alpha = .79$ ), y .70 para realización personal ( $\alpha = .70$ ). En relación con el Inventario de Estrés Laboral ISTAS21, se presentó una confiabilidad adecuada en las diferentes subescalas, indicando un alfa de Cronbach de .74 para exigencias psicológicas en el trabajo ( $\alpha = .74$ ), .78 para trabajo activo y desarrollo de habilidades ( $\alpha = .78$ ), .82 para apoyo social en la empresa ( $\alpha = .82$ ), .71 para compensaciones ( $\alpha = .71$ ), y .75 para doble presencia ( $\alpha = .75$ ). Además, respecto del Inventario de Afrontamiento Brief-Cope, se encontró una confiabilidad adecuada en sus distintas dimensiones, de manera que se halló un alfa de Cronbach de .79 para afrontamiento activo ( $\alpha = .79$ ), .82 para planificación ( $\alpha = .82$ ), .78 para apoyo instrumental ( $\alpha = .78$ ), .81 para uso de apoyo emocional ( $\alpha = .81$ ), .80 para auto distracción ( $\alpha = .80$ ), .83 para desahogo ( $\alpha = .83$ ), .81 para desconexión conductual ( $\alpha = .81$ ), .80 para reinterpretación positiva ( $\alpha = .80$ ), .79 para negación ( $\alpha = .79$ ), .80 para aceptación ( $\alpha = .80$ ), .82 para religión ( $\alpha = .82$ ), .81 para uso de sustancias ( $\alpha = .81$ ), .81 para humor ( $\alpha = .81$ ), y .80 para autoinculpación ( $\alpha = .80$ ).

#### *Frecuencias*

En relación con la variable de sexo, se contó con la participación de 171 participantes, de los cuales 74 se identificaron como hombres (43.3) y 97 como mujeres (56.7%), con edades entre los 23 y los 64 años, con una media de 40.59 (DE= 9.87). Entre las funciones de los participantes, 147 indicaron desempeñarse en docencia activa (85.0%), 9 en funciones exclusivamente administrativas (5.2%), y 15 en ambas funciones (8.7%). Con respecto de los años de servicio, 2.3% indicaron tener de 6 a meses a 1 año, 3.5% de 1 año a 3 años, 17.9% de 3 a 5 años, 28.1% de 5 a 10 años, 29.1% de 10 a 20 años y 19.1% más de 20 años. Así bien, 56.4% indicaron trabajar en primaria, y 43.6% en secundaria. En relación con los horarios semanales, 6.9% indicaron trabajar menos de 10 horas, 11.0% de 10 a 19 horas, 10.6% de 20 a 29 horas, 17.3% de 30 a 39 horas y 54.2% más de 40 horas a la semana. Finalmente, sobre las asignaturas impartidas, 48.4% indicaron una asignatura, 9.8% de 2 a 3 asignaturas, 34.9% de 4 a 5 asignaturas y 6.9% más de 5 asignaturas.

### ***Estadísticos Descriptivos***

En cuanto a las variables de Síndrome de *Burnout* se obtuvo una media de 3.14 (DE= .68), en realización personal una media de 4.13 (DE= .98), en despersonalización una media de 1.60 (DE= 1.32), en agotamiento emocional una media de 3.69 (DE= 1.44), teniéndose en cuenta que estas escalas puntúan de 0 a 6 donde a mayor valor, mayor frecuencia de acuerdo con la afirmación. Además, en cuanto a las variables de riesgo psicosocial, se obtuvo en exigencias psicológicas en el trabajo una media de 2.53 (DE= .65), en trabajo activo y desarrollo de habilidades una media de 2.76 (DE= .65), en apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo una media de 2.86 (DE= .98), en compensaciones una media de 3.17 (DE= .82), en doble presencia una media de 2.85 (DE= .86), considerando esta escala puntúa de 1 a 5 donde a mayor valor, mayor frecuencia en relación con la afirmación. Por último, en cuanto a las variables de estrategias de afrontamiento se registró en afrontamiento activo una media de 1.60 (DE= .73), en planificación una media de 1.92 (DE= .75), en apoyo instrumental una media de 1.40 (DE= .67), en uso de apoyo emocional una media de 1.60 (DE= .82), en auto distracción una media de 1.60 (DE= .84), en desahogo una media de .79 (DE= .70), en desconexión conductual una media de 1.20 (DE= .60), en reinterpretación positiva una media de .93 (DE= .59), en negación una media de 1.56 (DE= .79), en aceptación una media de 1.49 (DE= .74), en religión una media de 1.75 (DE= .73), en uso de sustancias una media de .90 (DE= .59), en humor una media de 1.22 (DE= .55), y en autoinculpación una media de 1.21 (DE= .64), teniéndose en cuenta que esta escala puntúa de 0 a 3, donde a mayor valor, mayor frecuencia en relación con la afirmación.

### ***Pruebas T***

En cuanto al género, se realizó una prueba T para muestras independientes, con el fin de comparar los niveles de *burnout*. Sin embargo, no se encontró diferencias estadísticamente significativas, lo cual indica que no se puede deducir una diferencia entre hombres y mujeres en los niveles de *burnout*. No obstante, en relación con el riesgo psicosocial, en la subescala de trabajo activo se halló diferencias estadísticamente significativas ( $t= 2.53$ ,  $p= .012$ ), lo cual señala los hombres ( $M = 2.91$ ,  $DE = 0.60$ ) obtuvieron puntuaciones significativamente más altas que las mujeres ( $M = 2.65$ ,  $DE = 0.67$ ). Asimismo, en la subescala de doble presencia, los hombres ( $M = 3.08$ ,  $DE = 1.08$ ) puntuaron significativamente más alto ( $t= 2.25$ ,  $p= .026$ ) respecto de las mujeres ( $M = 2.68$ ,  $DE = 1.12$ ).

## ANOVAS

Al realizar análisis inferenciales respecto de la media de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal, entre las funciones desempeñadas por los participantes, no se encontró diferencias significativas en ninguna de las dimensiones del Síndrome de *Burnout*.

**Tabla 1**  
**Análisis de varianza (ANOVA) de las dimensiones del síndrome de burnout según la función docente**

Variable	Fuente	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Agotamiento emocional	Entre grupos	0.957	1	0.957	0.457	0.670
	Dentro de grupos	331.040	158	2.095		
	Total	331.997	159			
Despersonalización	Entre grupos	0.030	1	0.030	0.017	0.896
	Dentro de grupos	276.410	158	1.749		
	Total	276.440	159			
Realización personal	Entre grupos	1.582	1	1.582	1.663	0.199
	Dentro de grupos	150.266	158	0.951		
	Total	151.848	159			

## Correlaciones

Así bien, en el análisis de correlaciones bivariadas se encontró que el agotamiento emocional tiene correlaciones negativas y significativas con las exigencias psicológicas en el trabajo ( $r = -.36, p < .01$ ); con las compensaciones ( $r = -.01, p < .01$ ); con la doble presencia ( $r = -.24, p < .01$ ); así como correlaciones inversas con estrategias de afrontamiento positivas como el afrontamiento activo ( $r = -.26, p < .01$ ); la planificación ( $r = -.21, p < .01$ ); el apoyo instrumental ( $r = -.03, p < .01$ ); la auto distracción ( $r = -.28, p < .01$ ) y, la religión ( $r = -.21, p < .01$ ), lo cual sugiere, a mayor agotamiento emocional, menor exigencias psicológicas en el trabajo; compensaciones; doble presencia; afrontamiento activo; planificación; apoyo instrumental; auto distracción y, menor religión. Así, el agotamiento emocional tiene correlaciones positivas y significativas con el trabajo activo y desarrollo de habilidades ( $r = .48, p < .01$ ); con el apoyo social en la empresa ( $r = .52, p < .01$ ); al igual que presenta correlaciones inversas con estrategias de afrontamiento desadaptativas como el desahogo ( $r = .31, p < .01$ ); el humor ( $r = .19, p < .01$ ); y la autoinculpación ( $r = .16, p < .01$ ), por lo cual, a

mayor agotamiento emocional, mayor trabajo activo y desarrollo de habilidades; apoyo social en la empresa; desahogo; humor y mayor auto inculpación.

Aunado a esto, se halló la despersonalización tiene correlaciones negativas y significativas con las exigencias psicológicas en el trabajo ( $r = -.14$ ,  $p < .01$ ); con las compensaciones ( $r = -.08$ ,  $p < .01$ ); con la doble presencia ( $r = -.26$ ,  $p < .01$ ); así como presenta correlaciones inversas con estrategias adaptativas como el afrontamiento activo ( $r = -.09$ ,  $p < .01$ ); la planificación ( $r = -.15$ ,  $p < .01$ ); el apoyo instrumental ( $r = -.01$ ,  $p < .01$ ) y, la auto distracción ( $r = -.25$ ,  $p < .01$ ), lo cual sugiere a mayor despersonalización, menor exigencias psicológicas en el trabajo; compensaciones; doble presencia; afrontamiento activo; planificación; apoyo instrumental y, menor auto distracción. Además, la despersonalización tiene correlaciones positivas y significativas con el trabajo activo y desarrollo de habilidades ( $r = .32$ ,  $p < .01$ ); y con el apoyo social en la empresa ( $r = .43$ ,  $p < .01$ ); así como también, manifiesta correlaciones inversas con estrategias desadaptativas como el desahogo ( $r = .38$ ,  $p < .01$ ); y el humor ( $r = .20$ ,  $p < .01$ ), ello sugiere que, a mayor despersonalización, mayor trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, desahogo y mayor humor.

Igualmente, se encontró que la realización personal tiene correlaciones negativas y significativas con trabajo activo y desarrollo de habilidades ( $r = -.31$ ,  $p < .01$ ); con el apoyo social en la empresa ( $r = -.29$ ,  $p < .01$ ); con el uso de apoyo emocional ( $r = -.17$ ,  $p < .01$ ); con el desahogo ( $r = -.26$ ,  $p < .01$ ); con la desconexión conductual ( $r = -.19$ ,  $p < .01$ ); con el uso de sustancias ( $r = -.19$ ,  $p < .01$ ); y con la autoinculpación ( $r = -.22$ ,  $p < .01$ ), así como presenta una correlación inversa con estrategias positivas como la reinterpretación positiva ( $r = -.26$ ,  $p < .01$ ), lo cual sugiere, a mayor realización personal, menor trabajo activo y desarrollo de habilidades; apoyo social en la empresa; uso de apoyo emocional; desahogo; desconexión conductual; uso de sustancias; autoinculpación y, menor reinterpretación positiva. También, la realización personal tiene correlaciones positivas y significativas con las exigencias psicológicas en el trabajo ( $r = .17$ ,  $p < .01$ ); con la doble presencia ( $r = .18$ ,  $p < .01$ ); con la planificación ( $r = .25$ ,  $p < .01$ ); y con la religión ( $r = .25$ ,  $p < .01$ ), por lo cual, a mayor realización personal, mayores exigencias psicológicas en el trabajo; doble presencia; planificación y, mayor religión.

Asimismo, en relación con los años de servicio y el riesgo psicosocial, se encontró correlaciones negativas y significativas con las exigencias psicológicas en el trabajo ( $r = -.15$ ,  $p < .01$ ); y con la doble presencia ( $r = -.14$ ,  $p < .01$ ); lo que sugiere que, a mayores años de

servicio, menor exigencias psicológicas en el trabajo y menor doble presencia. Así como se hallaron correlaciones positivas y significativas con las compensaciones ( $r = -.07, p < .01$ ); de manera tal, a mayores años de servicio docente, mayores compensaciones.

Por otro lado, con respecto de la edad se encontró correlaciones negativas y significativas con el afrontamiento activo ( $r = -.21, p < .01$ ), con el uso de apoyo emocional ( $r = -.21, p < .01$ ); con la auto distracción ( $r = -.23, p < .01$ ), lo cual sugiere a mayor edad, menor afrontamiento activo; uso de apoyo emocional; auto distracción. Además, se halló correlaciones positivas y significativas con la edad y el desahogo ( $r = .25, p < .01$ ), por ello, a mayor edad, mayor desahogo.

**Tabla 2 Correlaciones bivariadas entre las variables en estudio**

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1. Edad	.66**	.14	.13	-.09	-.06	.01	-.06	-.03	-.08	-.21**	.08	.08	-.21**	-.23**	.25**	-.03	.02	-.14	-.12	.15	.04	.12	-.04
2. Años Experiencia	1	.31	.15	-.19	-.15**	.06	-.03	.07**	-.14*	-.23**	.09	.07	-.21**	-.21**	.25**	.03	.04	-.05	-.02	.05	.05	.23**	-.04
3. Agotamiento Emocional		1	.54**	-.52**	-.36**	.48**	.52**	-.01	-.24**	-.26**	-.21**	-.03	.06	-.28**	.31**	.15	.13	-.09	.03	-.21**	.14	.19*	.16*
4. Despersonalización			1	-.46**	-.14	.32**	.43**	-.08	-.26**	-.09	-.15	-.01	.05	-.25**	.38**	.14	.06	-.09	-.02	-.12	.18	.20*	.11
5. Realización Personal				1	.17*	-.31**	-.29**	.06	.18*	-.04	.25**	-.02	-.17*	.12	-.26**	-.19*	-.26**	-.01	-.07	.25**	-.19*	-.07	-.22**
6. Exigencias Psicológicas					1	.13	-.13	.09	.28**	.12	.03	.01	-.11	.16*	-.07	-.12	-.06	.05	-.02	.05	-.02	-.01	.06
7. Trabajo Activo						1	.63**	.17*	.03	-.19*	-.25**	-.01	-.09	-.34**	.33**	.10	.11	-.23**	-.17	-.13	.17*	.13	-.05
8. Apoyo Social							1	.12	.05	-.14	-.24**	-.02	.03	-.24**	.33**	.12	.11	-.13	.01	-.14	.14	.17*	.01
9. Compensaciones								1	.28**	-.14	-.09	-.13	-.05	-.12	.11	-.11	-.11	-.11	-.01	-.04	-.03	.02	-.12
10. Doble Presencia									1	.08	-.06	.04	-.02	.02	-.03	-.06	-.09	-.02	.06	.03	-.09	-.04	.02
11. Afrontamiento Activo										1	.33**	.48**	.29**	.56**	-.11	.34**	.29**	.58**	.27**	.12	.17*	.17*	.29**
12. Panificación											1	.42**	.04	.16*	-.13	.14	.02	.20**	.07	.56**	-.12	.17*	-.06
13. Apoyo Instrumental												1	.25**	.33**	.14	.39**	.35**	.46**	.33**	.37**	.29**	.47**	.32**
14. Apoyo Emocional													1	.23**	.09	.28**	.40**	.19*	.44**	.09	.25**	.10	.29**
15. Auto Distracción														1	-.19*	.13	.19*	.67**	.49**	.07	.11	.20*	.36**
16. Desahogo															1	.27**	.23**	-.00	.06	.03	.27**	.28**	.09
17. Desconexión Conductual																1	.27**	.24**	.19*	.03	.25**	.30**	.15
18. Reinterpretación Positiva																	1	.34**	.35**	.18*	.52**	.30**	.37**
19. Negación																		1	.60**	.24**	.19*	.34**	.49**
20. Aceptación																			1	.23**	.09	.26**	.45**
21. Religión																				1	.05	.16*	.09
22. Uso de Sustancias																					1	.34**	.35**
23. Humor																						1	.38**
24. Autoinculpación																							1

Nota. \*\*p < .01; \* p < .05.

## Capítulo VI. Discusión

### Discusión de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo analizar las implicaciones psicológicas del riesgo psicosocial en los docentes de la Dirección Regional de Educación San Carlos, durante el curso lectivo 2025, considerando variables como el síndrome de *burnout*, agotamiento emocional, riesgo psicosocial percibido y estrategias de afrontamiento, en función de los años de servicio.

En relación con los resultados del estudio, las comparaciones sobre los niveles de *burnout* según los años de servicio, no mostraron diferencias estadísticamente significativas. Este hallazgo lleva a rechazar la primera hipótesis, donde se planteaba la existencia de diferencias en los niveles de estrés laboral y síndrome de *burnout* entre docentes, de acuerdo con antigüedad de servicio, siendo un hallazgo el cual sugiere estas problemáticas son transversales y no dependen exclusivamente de la antigüedad. Si bien algunos autores han señalado que la experiencia podría actuar como un factor protector ante el desgaste profesional (Rivera et al., 2019), otros estudios evidencian la exposición sostenida a condiciones laborales exigentes, puede afectar por igual a docentes con distintos niveles de experiencia, esto, a la vez, podría indicar que los factores contextuales, como la carga administrativa y las demandas institucionales pueden ejercer una influencia uniforme sobre el personal docente, pues en el ejercicio docente convergen múltiples factores dinámicos, los cuales podrían repercutir de forma general en las condiciones laborales volviéndolas nocivas para la salud mental (Zavala, 2008).

Respecto a la relación entre el síndrome de *burnout* y las estrategias de afrontamiento, los resultados obtenidos muestran asociaciones significativas entre dimensiones específicas del *burnout* y determinadas estrategias. En particular, se presentó correlaciones las cuales sugieren que mientras mayor sea el agotamiento emocional, menor presencia de estrategias de afrontamiento positivas como el afrontamiento activo, la planificación, el apoyo instrumental, la auto distracción o la religión. Además, mientras mayor sea este tipo de agotamiento, mayor es la presencia de estrategias potencialmente desadaptativas como el desahogo, el humor y la auto inculpación. Estos hallazgos se alinean con lo expuesto por Gil-Monte (2012), quien señala que el predominio de afrontamientos evitativos o centrados en la emoción, sin una resolución activa del problema, pueden favorecer el mantenimiento o incremento de los síntomas del *burnout*.

Igualmente, se halló que mientras mayor sea la despersonalización, menores son las estrategias de afrontamiento activo, planificación, apoyo instrumental y auto distracción, así como a mayor sea esta dimensión del *burnout*, mayor es el desahogo y el humor. Así, mientras haya más presencia de realización personal, menor es el uso de apoyo emocional, el desahogo, la desconexión conductual, así como el uso de sustancias, la autoinculpación, y la reinterpretación positiva.

Además, se encontró que, a mayor realización personal, mayores son las estrategias de afrontamiento de planificación y religión. De esta forma, lo anterior coincide con lo señalado por Bracco y Reyna (2011), quienes destacan el uso de estrategias adecuadas puede contribuir a la reducción del estrés y del *burnout*. Este patrón sugiere, en el contexto docente, la aplicación de estrategias centradas en la acción y en la regulación emocional podría desempeñar un papel protector frente al agotamiento.

En cuanto a la relación entre los años de servicio docente y el riesgo psicosocial, los resultados mostraron correlaciones negativas y significativas con las exigencias psicológicas y la doble presencia, sugiriendo que los docentes con mayor trayectoria laboral tienden a percibir menores demandas psicológicas en su entorno de trabajo, así como una menor interferencia entre las responsabilidades familiares y laborales, refutando lo mencionado por Pérez y Rodríguez (2019), quienes indican la mayoría de los docentes confrontan un riesgo elevado en las demandas psicosociales en el trabajo como la presión, la cantidad de trabajo y la distribución de tareas. Además, se encontró una correlación positiva y significativa entre los años de servicio y las compensaciones, lo cual sugiere, en la medida en que haya más tiempo de permanencia en la docencia, mayor reconocimiento económico por la labor docente. Esto contradice lo expuesto por Chavarría., et al, 2013, quienes mencionan existe una baja satisfacción por parte de un porcentaje significativo de docentes, pues consideran el pago mensual suele ser insuficiente.

Por otro lado, se confirmó la relación positiva entre el riesgo psicosocial percibido y el síndrome de *burnout*, ello indica que, a mayor riesgo psicosocial en aspectos como trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa, exigencias psicológicas en el trabajo y doble presencia, mayores son los niveles de *burnout* en los docentes. Este hallazgo confirma la última hipótesis donde se indica existe una relación entre el riesgo psicosocial percibido y los niveles de *burnout en docentes*, coincidiendo con lo planteado por Pérez y Rodríguez (2019), quienes identifican el riesgo psicosocial relacionado con altos niveles de

peligro en exigencias psicológicas, inseguridad, estima y doble presencia, pueden llegar a relacionarse con el desarrollo de estrés en los docentes, pues incrementa la presión psicológica y el malestar en los profesionales.

También, los resultados obtenidos indican que el tipo de función desempeñada por los docentes, ya sea exclusivamente en docencia activa o en combinación con funciones administrativas, no genera diferencias significativas en los niveles de agotamiento emocional, despersonalización ni realización personal. Este hallazgo podría explicarse por la similitud de las demandas y exigencias laborales entre ambos grupos, por tanto, implicaría que las fuentes de estrés y desgaste profesional no dependen tanto del tipo de función, sino de factores comunes a la labor docente, como la carga horaria, las demandas emocionales y la presión por el rendimiento académico, según lo indican Pérez y Rodríguez (2019). En este sentido, los resultados obtenidos respaldan la idea de que las intervenciones preventivas y las estrategias de afrontamiento deberían diseñarse de forma integral, considerando a la población docente como un todo, más que segmentarla únicamente por el tipo de función desempeñada (Portillo et al., 2021).

Igualmente, se obtiene: los hombres reportaron puntuaciones significativamente más altas respecto de las mujeres en las subescalas de trabajo activo y doble presencia, eso indica que perciben mayores demandas relacionadas tanto con la autonomía y exigencia de sus tareas como con la simultaneidad de responsabilidades laborales y familiares. Este hallazgo contradice lo expuesto por Saborío e Hidalgo (2015), quienes señalan que, aunque las exigencias psicológicas y el riesgo psicosocial son factores transversales al ejercicio docente, la percepción y afrontamiento de estos no varían según características sociodemográficas, incluido el sexo. En este sentido, los datos respaldan la necesidad de considerar intervenciones diferenciadas, las cuales, sin dejar de atender los factores comunes, contemplen las particularidades en la experiencia del riesgo psicosocial según el sexo, especialmente en lo referente a la gestión de la doble presencia y el diseño de estrategias para optimizar el trabajo activo, sin que se traduzca en sobrecarga o desgaste profesional.

De igual manera, los resultados evidencian que ni la edad ni los años de servicio se relacionan de forma significativa con las dimensiones del Síndrome de *Burnout*, lo cual contradice lo mencionado por Castellanos (2020), quien señala existe evidencia de que los trabajadores con cierto grado de trayectoria profesional y en edades productivas más frecuentes, sean quienes presentan mayores manifestaciones de *burnout*, además de lo expuesto

por Yupari-Azabache, et al., (2022), quienes mencionan los docentes más jóvenes distinguen mayores demandas y exigencias, según los esfuerzos realizados en sus entornos laborales.

Sin embargo, sí se identificó asociaciones significativas entre la edad y, ciertas estrategias de afrontamiento. En particular, se observó que, a mayor edad, los docentes tienden a utilizar con menor frecuencia estrategias activas y de búsqueda de apoyo emocional, lo anterior podría interpretarse como un ajuste conductual derivado de la habituación a las demandas laborales o de un cambio en las percepciones sobre la eficacia de dichas estrategias. Este patrón coincide con lo planteado por Bracco y Reyna (2011), quienes señalan la elección de estrategias de afrontamiento puede variar a lo largo del ciclo de la vida. En contraposición, la estrategia de desahogo mostró una relación positiva con la edad, lo cual podría vincularse a la necesidad de expresar emociones acumuladas como mecanismo de alivio emocional, siendo consecuente con Rivera., et al (2019) quienes mencionan las habilidades que se adquieren con la experiencia para afrontar el estrés hacen que se disminuya las posibilidades de llegar a padecer del síndrome de *burnout*.

Finalmente, los resultados evidenciaron no existen diferencias significativas en *burnout* entre hombres y mujeres, aunque sí se identificó diferencias en la percepción de riesgo psicosocial, siendo los hombres quienes reportan valores más altos. Este resultado contradice lo planteado por Saborío e Hidalgo (2015), quienes aseguran no haber encontrados diferencias significativas entre hombres y mujeres en la afectación del riesgo psicosocial y el *burnout*.

En síntesis, los resultados de este estudio evidencian las implicaciones psicológicas del riesgo psicosocial son un fenómeno multifactorial, esto es consonante con lo manifestado por Gil-Monte (2012), quien indica los factores de riesgo psicosocial pueden influir en el bienestar físico y mental, la satisfacción y el desempeño de los empleados propiamente, lo cual refuerza la necesidad de que las instituciones educativas diseñen políticas de prevención y programas de apoyo para el bienestar docente.

### **Limitaciones**

Las limitaciones de este estudio incluyen el muestreo restringido a una región específica, siendo la investigación circunscrita a los docentes de la Dirección Regional de Educación sede en San Carlos, pertenecientes al Ministerio de Educación Pública, por lo tanto, los hallazgos no pueden generalizarse en la zona, pues no se considera el entorno de la educación privada. Esto, se destaca por cuanto cada región educativa puede presentar

condiciones laborales particulares, con diferencias en recursos, demandas administrativas y contextos socioculturales que podrían influir de manera distinta en el estrés y el *burnout*.

Otro aspecto por considerar es la recolección de datos, se realizó mediante instrumentos de autoinforme, como el Maslach *Burnout* Inventory (MBI-ED), el ISTAS21 y el Brief-COPE. De esta forma, si bien estos cuestionarios son ampliamente validados, su extensión puede generar fatiga en los participantes en el momento de responder, lo cual podría afectar la precisión de las respuestas y aumentar el riesgo de sesgos por falta de atención. Además, la información obtenida depende de la percepción subjetiva de los participantes y, puede implicar sesgos de deseabilidad social o respuestas condicionadas por factores emocionales momentáneos.

Adicionalmente, el estudio no incluyó variables contextuales relevantes, como el apoyo institucional, las condiciones socioeconómicas de los docentes o el clima organizacional de los centros educativos, aunque podrían influir significativamente en los niveles de estrés y *burnout*. La ausencia de estas variables puede limitar la comprensión integral de los factores que afectan la salud psicológica del personal docente.

Por último, al tratarse de una investigación desarrollada en un único momento del curso lectivo 2025, no fue posible analizar posibles fluctuaciones en los niveles de estrés, agotamiento emocional y *burnout* a lo largo del año escolar, lo cual hubiera permitido identificar patrones estacionales vinculados con la carga de trabajo docente.

## **Conclusiones**

Los resultados de esta investigación permitieron alcanzar los objetivos planteados y, aportar evidencia empírica relevante sobre las implicaciones psicológicas del riesgo psicosocial en los docentes de la Dirección Regional de Educación San Carlos, durante el curso lectivo 2025.

De esta forma, en relación con el objetivo general, se logró analizar las implicaciones psicológicas del riesgo psicosocial según los años de servicio, dando como resultado el rechazar esta hipótesis. Así, este hallazgo demuestra que el estrés y el *burnout* afectan de manera transversal a los docentes sin importar su antigüedad, esto sugiere que factores contextuales, como la carga administrativa y las demandas institucionales, influyen de forma uniforme sobre toda la población docente.

Con respecto del primer objetivo específico, orientado a comparar los niveles de estrés laboral y *burnout* según los años de servicio, los resultados llevaron a rechazar esta hipótesis.

Este hallazgo coincide con Zavala (2008), quien afirma el desgaste profesional puede presentarse en todas las etapas de la carrera docente, debido a factores contextuales comunes, como la carga administrativa y las exigencias institucionales.

El segundo objetivo específico, buscaba determinar la relación entre el síndrome de *burnout* y las estrategias de afrontamiento y si se pudo confirmar, siendo consecuente con Gil-Monte (2012) quien señala los riesgos de desgaste emocional y *burnout* derivados del entorno laboral pueden superar la capacidad de afrontamiento individual de los profesionales. De manera tal, mientras el uso de estrategias evitativas o centradas en la emocionalidad incrementa el riesgo de desgaste, la aplicación de recursos activos y planificados se vincula con una mayor realización personal y satisfacción profesional, confirmando que, en el contexto docente, la promoción de afrontamientos adaptativos constituye un factor protector esencial para mitigar el impacto del riesgo psicosocial y prevenir el avance del *burnout*.

En cuanto al tercer objetivo específico, este proponía examinar la relación entre los años de servicio y el riesgo psicosocial, se confirmó una correlación negativa y significativa entre variables como exigencias psicológicas y la doble presencia, indicando los docentes con mayor trayectoria laboral tienden a percibir menores demandas en su entorno de trabajo, así como una menor interferencia entre las responsabilidades familiares y laborales, lo cual respalda los planteamientos de Mena et al. (2022) y evidencia la necesidad de implementar acciones dirigidas a los docentes, de acuerdo con sus tiempos de exposición en condiciones laborales exigentes, pues se puede incrementar el desgaste emocional derivando la necesidad de una atención prioritaria. De igual forma, se identificó una correlación positiva y significativa entre los años de servicio y las compensaciones, yendo en contra de lo expuesto por autores como Chavarría et al. (2013), quienes señalan muchos docentes suelen percibir insatisfacción al considerar insuficiente su remuneración por su desarrollo profesional docente.

Asimismo, el cuarto objetivo específico, orientado a establecer la relación entre el riesgo psicosocial percibido y el síndrome de *burnout*, también fue alcanzado, identificando una correlación positiva y significativa entre variables. Por otro lado, aunque no se encontraron diferencias significativas en los niveles de *burnout* entre hombres y mujeres, sí se identificó diferencias en la percepción del riesgo psicosocial, siendo los hombres quienes reportaron valores más altos. Por tanto, esto refleja la necesidad de abordar los factores de riesgo que corren los docentes por medio de intervenciones institucionales, en donde se les ofrezcan soluciones ante estos factores percibidos, los cuales muchas veces constituyen un riesgo para la salud y el bienestar de los docentes (Pérez y Rodríguez, 2019).

De esta forma, este trabajo de investigación constituye un aporte significativo al análisis de la salud psicológica del personal docente, en el contexto costarricense. Así, su importancia radica en abordar una problemática prioritaria para el sistema educativo como es el impacto del riesgo psicosocial en los niveles de estrés, agotamiento emocional y síndrome de *burnout*, así como el papel que desempeñan los años de servicio y las estrategias de afrontamiento.

Uno de los principales aportes de este estudio es permitir visibilizar el carácter transversal del estrés y el *burnout* en la población docente, demostrando estas problemáticas pueden afectar tanto a quienes tienen menor trayectoria, como a los docentes con muchos años de servicio (Zavala, 2008). Además, los resultados que muestran la correlación entre la antigüedad y el agotamiento emocional aportan evidencia relevante para el diseño de políticas de apoyo específicas para los docentes más experimentados (Mena et al., 2022).

De igual manera, la identificación del riesgo psicosocial como un factor clave en el desarrollo del *burnout*, en concordancia con lo planteado por Villanueva y Flores (2021) y Núñez y Gómez (2022), puede orientar a las autoridades educativas a implementar acciones que reduzcan la sobrecarga administrativa y mejoren las condiciones de trabajo.

Por otro lado, con la relación significativa entre las estrategias de afrontamiento y el *burnout*, abre la puerta a futuras investigaciones donde se profundice en los recursos personales y organizacionales que fortalecen la capacidad de los docentes para manejar el estrés laboral en el ejercicio docente.

Finalmente, este trabajo de investigación aporta información valiosa para comprender los factores que influyen en el bienestar psicológico de los docentes y constituye una base sólida para el desarrollo de intervenciones institucionales las cuales promuevan la salud mental, la motivación y el desempeño profesional del personal educativo en su praxis profesional.

## **Recomendaciones**

Para futuras investigaciones se recomienda ampliar el alcance geográfico del estudio para incluir docentes de otras regiones del país y del sector privado. De esta manera, sería posible realizar comparaciones entre diferentes contextos educativos y obtener una visión más completa de cómo las condiciones laborales, los recursos disponibles y los factores socioculturales influyen en los niveles de estrés, agotamiento emocional y *burnout* en los docentes.

Asimismo, se sugiere considerar el uso de metodologías mixtas que integren, además de cuestionarios de autoinforme, entrevistas, grupos focales u observación directa. Esto permitiría reducir los sesgos derivados de la percepción subjetiva de los participantes y ofrecer

una comprensión más profunda y cualitativa de los factores que intervienen en el bienestar psicológico de los docentes.

Otra recomendación importante es simplificar o fraccionar los instrumentos de evaluación utilizados, con el fin de evitar la fatiga de los participantes y mejorar la precisión de las respuestas. El diseño de formatos más breves o la aplicación de las pruebas en diferentes momentos, podría disminuir el riesgo de respuestas automáticas o influenciadas por el cansancio.

De igual manera, futuras investigaciones deberían incluir variables contextuales relevantes, como el apoyo institucional, las condiciones socioeconómicas y el clima organizacional, con el objetivo de enriquecer el análisis y ofrecer una visión más integral de los factores influyentes en el estrés y el *burnout* docente.

Finalmente, se recomienda realizar estudios longitudinales que permitan observar la evolución de los niveles de estrés, agotamiento emocional y *burnout* a lo largo del tiempo. Este enfoque facilitaría la identificación de patrones estacionales asociados con el riesgo psicosocial docente y proporcionaría información valiosa para el desarrollo de estrategias preventivas más oportunas y efectivas.

## Referencias

- Aldas Sánchez, A. G. (2023). *Relación del síndrome de burnout con la carga laboral en los servidores públicos del gad municipal Pelileo* (Master's thesis). UA-MSO-EAC-036-2023.pdf
- Álvarez, J., Cobo, N., Gómez, L., y Acosta, M. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en médicos iberoamericanos entre 2012 y 2018: una revisión sistemática. *Revista Diálogos de Saberes*, (50), 33-56. Obtenido desde: <https://doi.org/10.18041/0124-0021/dialogos.50.2019.5551>.
- Aponte Daza, V. C., Ponce, F. A., Aráoz Cutipa, R. A., y Pinto, B. (2022). Validez interna y externa del cuestionario breve de afrontamiento al estrés (COPE-28) en cuidadores informales. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UC BSP*, 20(1), 1-21. 2077-2161-rap-20-01-1.pdf
- Bracco, C., Reyna, C. (2011). Síndrome de burnout y estrategias de Afrontamiento en acompañantes terapéuticos. *Revista IIPSI*, 14(2). <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/196301>
- Castellanos, S. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout en trabajadores de empresa termoeléctrica, Choloma, Honduras, diciembre 2019. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-1119348>
- Chavarría, D., Gaete, M., y Fernández, A. (2013). Informe preliminar: Salarios y cargas laborales de los docentes en Costa Rica: estudio de casos en centros educativos de primaria y secundaria. [https://mep.go.cr/sites/default/files/media/salarios\\_cargas\\_laborales.pdf](https://mep.go.cr/sites/default/files/media/salarios_cargas_laborales.pdf)
- Correa-Correa, Z., Muñoz-Zambrano, I., y Chaparro, A. F. (2010). *Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán, Colombia*. *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589-598. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=42217796006>
- De Arquer, M. I. (1999). NTP 534: Carga mental de trabajo: factores. *Madrid. Instituto*

*Nacional de seguridad e Higiene en el Trabajo.*  
[https://www.cso.go.cr/legislacion/notas\\_tecnicas\\_preventivas\\_insh/NTP%20534%20-%20Carga%20mental%20de%20trabajo%20factores.pdf](https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insh/NTP%20534%20-%20Carga%20mental%20de%20trabajo%20factores.pdf)

Diago, V., Redondo, S., Umaña, J., y Turbay, R. (2020). Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario. *Revista ESPACIOS. ISSN, 798*, 1015. Análisis de los factores de riesgo psicosocial extralaboral en personal administrativo y docente universitario

Fernández, J. A. (2019). Relación entre el Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento. Estudio realizado desde la teoría cognitiva-conductual en estudiantes que hacen sus prácticas pre-profesionales en la Carrera de Odontología, en el periodo Febrero-marzo, 2018.  
<https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/bcfe57aa-102d-40aa-8c4b-9b19e010a6ab/content>

Freixenet, C. F., Ponce, P. P., y Villalobos, C. P. (2023). Burnout académico y desempeño de los docentes clínicos en los médicos residentes de una universidad chilena. *Educación Médica*, 24(2), 100792.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181323000025>

Furniss, V. (2023). Síndrome de desgaste ocupacional después de la pandemia del COVID-19 en una población de 152 trabajadores que hacen teletrabajo. [Tesis de licenciatura]. Universidad Iberoamericana.

Galarza, C. A. R. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 9(3), 1-6.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>

Garita, L. P., y Herrera, J. P. (2019). *El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson como factor estresor en el desempeño laboral del personal administrativo, caso Departamento de Registro de la Universidad Nacional de Costa Rica*. Tesis de Licenciatura en Administración de Oficinas, Universidad Nacional de Costa Rica.  
<https://repositorio.una.ac.cr/server/api/core/bitstreams/f86def79-fe1f-45cc-b620-cd31c3c06fd7/content>

- Gil, A., Cardona, M. G., y Echeverri, E. (2020). Síndrome de sobrecarga del cuidador y personalidad de cuidadores de personas dependientes. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/server/api/core/bitstreams/399c67ca-52a3-48f3-9f0d-879c01498e21/content>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29, 237-241. <https://www.scielosp.org/pdf/rpmesp/2012.v29n2/237-241/es>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la Investigación. (Quinta Edición). México DF.
- Hidalgo Castillo, Y. F. (2022). La carga laboral y el desempeño laboral en las organizaciones de servicio social de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Provinciales. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/253bec74-2dbd-47c7-9acedb82d05d84b3>
- Jiménez, B. M., y León, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/Factores-y-riesgos-psicosociales-Formas-consecuencias-medidas-y-buenas-pr%C3%A1cticas.pdf>
- Leonardo, M., Chocó, A. (2018). Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout en personal de enfermería del Departamento de Medicina Interna del Hospital Roosevelt. *Revista Científica Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala*, 28(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6661873>
- Madrid, S. D. P. C., y Moreno, M. P. (2019). Metaanálisis de los artículos sobre estrés laboral docente en el período 2013–2017. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 522-554. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7065196>
- Marsollier, R. G., y Expósito, C. D. (2021). Afrontamiento docente en tiempos de COVID-

19. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), 35-54. Afrontamiento docente en tiempos de COVID-19 - Dialnet

Maslach, C., Jackson, S. E., y Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.

[https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_Burnout\\_Inventor\\_y\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventor_y_Manual)

Maticorena-quevedo, J.; Beas, R.; Anduaga-beramendi, A., y Mayta-tristan, P. (2014)

Prevalencia del síndrome de burnout en médicos y enfermeras del Perú, ENSUSALUD 2014. *Rev. Perú. Med. Exp. Salud Publica*, 33(2), 241-247. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2016.332.2170>.

Mena, P., Paucarima, D., y Vaca, G. (2022). Síndrome de Burnout en docentes de la

facultad de ciencias médicas uniandes. [https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft\\_1\\_2022/3\\_sindrome\\_burnout\\_docentes\\_facultad\\_ciencias\\_medicas\\_uniandes.pdf](https://www.revistaavft.com/images/revistas/2022/avft_1_2022/3_sindrome_burnout_docentes_facultad_ciencias_medicas_uniandes.pdf)

Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., y Molinero, E. (2014). Manual del

método CoPsoQ-istas21. *Catalunya: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)*.

[https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%20(24-07-2014).pdf)

Muñoz, C., Correa, C., y Matajudíos, J. (2020). Síndrome de Burnout y estrategias de

afrontamiento en docentes de primera infancia. *Revista Espacios*, 41(37). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p12.pdf>

Noroña-Salcedo, D. R., y Vega-Falcón, V. (2021). Factores psicosociales y desempeño docente

en un instituto superior tecnológico en Quito, Ecuador. *Revista Médica Electrónica*, 43(5), 1254-1268. Microsoft Word - rme08521

Núñez, D. E. G., y Gómez, G. D. G. (2022). Factores de riesgo psicosocial y su relación con

el estrés laboral en docentes de una unidad educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), 5463-5474.

<https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3543/5350>

Olivares Faúndez, V. (2017). Christina Maslach, comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 59-62. [https://www.researchgate.net/profile/Victor-Faundez-4/publication/311611859\\_Christina\\_Maslach\\_comprendiendo\\_el\\_burnout/links/585318e108ae7d33e01ab552/Christina-Maslach-comprendiendo-el-burnout.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Victor-Faundez-4/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout/links/585318e108ae7d33e01ab552/Christina-Maslach-comprendiendo-el-burnout.pdf)

Organización Internacional del Trabajo Ginebra (1984) factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Informe mundial sobre salud mental.

<https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356118/9789240051966-spa.pdf>

Pérez, J., y Nogareda, C. (2012). Factores psicosociales: metodología de evaluación.

*Madrid: INSHT.* <https://www.insst.es/documentacion/colecciones-tecnicas/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion/13-serie-ntp-numeros-436-a-470-ano-1998/ntp-443-factores-psicosociales-metodologia-de-evaluacion>

Pérez Baltodano, K., y Rodríguez Badilla, S. (2019). Evaluación de la exposición a factores psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en San José, Costa Rica. TFG Kathia & Solange UTN Filólogo Imprimir

Pérez, L. (2014). Burnout y factores de riesgos psicosociales en el personal de salud de Costa Rica. [Tesis de licenciatura]. Universidad Iberoamericana.

Polo, O. R. S., Román, A. D. P. C., y Barreto, X. D. R. S. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2-12. Vista de

Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Machala

- Portillo, M., Bolaños, O., y Quesada, J. (2021). *Carga laboral del personal docente bajo la educación combinada durante el primer semestre del 2021: un análisis desde lo curricular*. [https://www.researchgate.net/profile/Mauricio-Portillo-Torres/publication/359184547\\_Carga\\_laboral\\_del\\_personal\\_docente\\_bajo\\_la\\_educacion\\_combinada\\_durante\\_el\\_primer\\_semestre\\_del\\_2021\\_un\\_analisis\\_desde\\_lo\\_curricular/links/622c07bca39db062db95d9fb/Carga-laboral-del-personal-docente-bajo-la-educacion-combinada-durante-el-primer-semester-del-2021-un-analisis-desde-lo-curricular.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Mauricio-Portillo-Torres/publication/359184547_Carga_laboral_del_personal_docente_bajo_la_educacion_combinada_durante_el_primer_semestre_del_2021_un_analisis_desde_lo_curricular/links/622c07bca39db062db95d9fb/Carga-laboral-del-personal-docente-bajo-la-educacion-combinada-durante-el-primer-semester-del-2021-un-analisis-desde-lo-curricular.pdf)
- Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, F., y Rubio, E. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Rev. Interam. de Psicol. Ocup.* 37(2), 04.
- Pujol-de Castro, A. Valerio-Rao, G., y Vaquero-Cepeda, P. (2024). Prevalencia del Síndrome de burnout en médicos que trabajan en España: revisión sistemática y metaanálisis. *Gaceta Sanitaria*, 38, 102384. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911124000311>
- Ramírez Barazarte, J. J. (2024). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en el personal de enfermería del servicio de emergencia de una clínica privada de San Isidro, Lima–2024. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0995521e-c4dd-4652-a80c-9eb2c83ec2d8/content>
- Rivera, A., Ortiz, R., Miranda, M., y Navarrete, P. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Posgrado*, 8(2). <chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglefindmkaj/https://docs.bvsalud.org/biblioref/2019/08/1008595/16488-144814485158-1-sm.pdf>
- Roa-Cárdenas, F. L., y González-Puebla, F. J. (2022). Revisión de investigaciones sobre riesgo psicosocial en docentes universitarios. *Revista Colombiana de educación*, (86), 193-210. <0120-3916-rcde-86-193.pdf>

- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). *Síndrome de burnout en docentes*.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-85502017000100045&script=sci_arttext)
- Romero, M. Á. M., Tiza, D. R. H., Murillo, J. P. M., Cervantez, D. O. O., y Ordóñez, G. I. (2023). Método mixto de investigación: Cuantitativo y cualitativo. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/118/160/189>
- Saborío, L., e Hidalgo, L. (2015). *Síndrome de Burnout*. Medicina Legal de Costa Rica, 32 (1). <https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Villanueva, M. N. R., y Flores, G. A. H. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. Revista ecuatoriana de psicología, 4(8), 5-17. <https://repsi.org/index.php/repsi/article/view/55/138>
- Yupari-Azabache, I. L., Rabanal-León, H. C., Guzmán-Cárdenas, M. Z., y Rodríguez-Azabache, J. A. (2022). Estudio comparativo del estrés laboral y características del docente en tiempos de pandemia: Perú-Colombia. In Memorias de la Décima Segunda Conferencia Iberoamericana de Complejidad, Informática y Cibernética: CICIC 2022 (pp. 79-84). <https://www.iiis.org/CDs2022/CD2022Spring/papers/CB854MX.pdf>
- Zavala, J. Z. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802/1743>

## **Anexos**

### **Anexo 1. Consentimiento informado**

#### Presentación y propósito del proyecto

Esta investigación tiene como fin contribuir con información valiosa para el Trabajo Final de Graduación de la estudiante Ángela Mora Mesén, como parte de los requisitos para optar por el grado de Licenciatura en Psicología, de la Universidad de Iberoamérica. El cuestionario está dirigido a personas docentes en ejercicio activo con al menos seis meses de experiencia laboral en los servicios de docencia en centros educativos de la Dirección Regional de Educación del Ministerio de Educación Pública de Costa Rica, sede en San Carlos, durante el curso lectivo 2025.

#### Condiciones de la participación

Si usted acepta participar en este estudio, se le solicitará completar un cuestionario que incluye preguntas relacionadas con las implicaciones psicológicas del riesgo psicosocial docente, el estrés crónico asociado a la labor educativa, los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, las estrategias de afrontamiento laboral, así como aspectos sociodemográficos y psicosociales. El tiempo estimado para completar el cuestionario es de aproximadamente 10 a 25 minutos.

#### Posibles riesgos de la participación

La participación en esta encuesta no representa riesgos físicos, psicológicos ni legales para usted. Sin embargo, es posible que algunos ítems requieran cierto nivel de introspección, lo cual podría generar incomodidad en algunos casos.

El principal inconveniente previsto es el tiempo requerido para completar el cuestionario. Si en algún momento durante la aplicación usted se siente incómodo/a, inquieto/a o emocionalmente afectado/a por alguna de las preguntas, puede suspender su participación en cualquier momento, sin necesidad de justificar su decisión.

#### Beneficios de la participación

Su participación en este estudio no le proporcionará beneficios directos e inmediatos. No obstante, los datos recopilados podrían contribuir al avance del conocimiento sobre las implicaciones psicológicas del riesgo psicosocial docente en relación con los años de servicio,

el estrés y el síndrome de burnout. Esta información podría resultar útil para futuras investigaciones y para el desarrollo de estrategias de apoyo dirigidas a personas docentes.

#### Participación voluntaria

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted tiene derecho de rechazar participar o de retirarse en cualquier momento del proceso, sin que esto implique sanción, perjuicio o consecuencia negativa alguna.

#### Confidencialidad de los datos

Su participación en este estudio es completamente confidencial y anónima; por esta razón, no se le solicitará su nombre ni ningún dato que permita identificarle de forma directa. Los resultados obtenidos podrían ser utilizados en publicaciones académicas o presentados en reuniones científicas, siempre resguardando el anonimato de las personas participantes y sin revelar información que permita su identificación.

#### Aspectos éticos

Esta investigación, realizada por una estudiante de la Facultad de Psicología en calidad de investigadora, se desarrollará con estricto apego a las disposiciones establecidas en el Reglamento de Orden y Disciplina de la Universidad de Iberoamérica (UNIBE), así como a los principios y lineamientos éticos contenidos en el Código de Ética del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.

#### Aspectos legales

La participación en este cuestionario no implica la renuncia a ningún derecho legal por parte de las personas participantes.

#### Declaración de consentimiento

1. He leído toda la información descrita en este formulario.
2. Se me ha explicado las implicaciones de participación en este estudio.
3. He tenido la oportunidad de plantear cualquier duda o inquietud relacionada con este cuestionario, y estas han sido debidamente atendidas.
4. En caso de haber tenido preguntas, estas me fueron respondidas de manera clara y satisfactoria.

5. Accedo de forma voluntaria a participar como persona de investigación en este estudio.

**Anexo 2. Datos Sociodemográficos**

1. ¿Qué edad tiene usted? \_\_\_\_\_
2. Sexo:  
  
Mujer ( )  
  
Hombre ( )  
  
Otro ( )
3. ¿Usted forma parte de algún centro educativo perteneciente a la Dirección Regional de Educación del MEP, sede San Carlos?  
  
Sí ( )  
  
No ( )
4. ¿Cuál es su función principal dentro del centro educativo? *\*Este instrumento está dirigido únicamente a personas con funciones docentes activas. En caso de seleccionar la opción “Funciones exclusivamente administrativas”, le agradecemos su disposición; sin embargo, no forma parte de la población objetivo de este estudio, por lo que no debe continuar con el cuestionario.*  
  
Docencia activa ( )  
  
Funciones exclusivamente administrativas ( )  
  
Ambas ( )
5. ¿Cuenta usted con al menos 6 meses de experiencia laboral docente?  
  
Sí ( )  
  
No ( )
6. ¿Cuánto tiempo de experiencia laboral tiene usted en el ejercicio de la docencia en el Ministerio de Educación Pública?  
  
De 6 meses a 1 año ( )

De 1 a 3 años ( )

De 3 a 5 años ( )

De 5 a 10 años ( )

De 10 a 20 años ( )

Más de 20 años ( )

7. ¿En cuál nivel educativo desempeña actualmente su práctica docente?

Educación primaria ( )

Educación secundaria ( )

Ambos niveles ( )

8. ¿Cuántas horas semanales trabaja usted actualmente como docente activo/a? *\*Incluya únicamente el tiempo destinado a tareas propias del rol docente, no administrativas.*

Menos de 10 horas ( )

De 10 a 19 horas ( )

De 20 a 29 horas ( )

De 30 a 39 horas

De 40 horas o más ( )

9. ¿Cuántas asignaturas imparte usted actualmente como parte de su práctica docente?

1 materia ( )

2-3 materias ( )

4-5 materias ( )

Más de 5 materias ( )

**Anexo 3. Cuestionario de *Burnout* de Maslach para Docentes (MBI-ED)**

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado
2. Al final de la jornada me siento agotado
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes
5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos
6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes
8. Me siento “quemado” por el trabajo
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente
12. Me encuentro con mucha vitalidad
13. Me siento frustrado por mi trabajo
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis estudiantes
16. Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis estudiantes
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo
22. Siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas

**Anexo 4. Inventario de Estrés Laboral del Síndrome de *Burnout***

1. ¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?
2. En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?
3. En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?
4. En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?
5. ¿Su trabajo requiere atención constante?
6. ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?
7. ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?
8. ¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?
9. Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?
10. ¿Siente que su institución tiene una gran importancia para usted?
11. ¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?
12. ¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?
13. ¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato/a superior?
14. Entre compañeros/as, ¿se ayudan en el trabajo?
15. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?
16. ¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renueven el contrato?
17. ¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?
18. Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco
19. Cuando estoy en el trabajo, ¿pienso en las exigencias domésticas y familiares?
20. ¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez?

**Anexo 5. Inventario de Afrontamiento Brief-COPE**

1. Intento conseguir que alguien me ayude o aconseje sobre qué hacer
2. Concentro mis esfuerzos en hacer algo sobre la situación en la que estoy
3. Acepto la realidad de lo que ha sucedido
4. Recorro al trabajo o a otras actividades para apartar las cosas de mi mente
5. Me digo a mí mismo/a "esto no es real"
6. Intento proponer una estrategia sobre qué hacer
7. Hago bromas sobre ello
8. Me critico a mí mismo/a
9. Consigo apoyo emocional de otros
10. Tomo medidas para intentar que la situación mejore
11. Renuncio a intentar ocuparme de ello
12. Digo cosas para dar rienda suelta a mis sentimientos desagradables
13. Me niego a creer que haya sucedido
14. Intento verlo con otros ojos, para hacer que parezca más positivo
15. Utilizo alcohol u otras drogas para hacerme sentir mejor
16. Intento hallar consuelo en mi religión o creencias espirituales
17. Consigo el consuelo y la comprensión de alguien
18. Busco algo bueno en lo que está sucediendo
19. Me río de la situación
20. Rezo o medito
21. Aprendo a vivir con ello
22. Hago algo para pensar menos en ello, tal como ir al cine o ver televisión
23. Expreso mis sentimientos negativos
24. Utilizo alcohol u otras drogas para ayudarme a superarlo
25. Renuncio al intento de hacer frente al problema
26. Pienso detenidamente sobre los pasos a seguir
27. Me echo la culpa de lo que ha sucedido
28. Consigo que otras personas me ayuden o aconsejen