

**Universidad Técnica Nacional
Sede Guanacaste
Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente**

**DESGASTE PROFESIONAL EN EL PERSONAL DE UN CENTRO EDUCATIVO
DE SECUNDARIA EN GUANACASTE, COSTA RICA**

Enna Faviola Reyes Gutiérrez

Iliana María Rojas Segura

Tatiana Marcela Camacho Chavarría

Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería
en Salud Ocupacional y Ambiente

Mayo, 2021

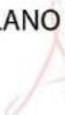
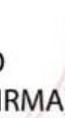
Acta de aprobación

En la ciudad de Cañas, a los 26 días del mes de mayo del año 2021, estando presentes en la Sede de Guanacaste de la Universidad Técnica Nacional, las siguientes personas: Fidelia Solano Gutiérrez, Douglas Barraza Ruiz, Dusting Oreamuno Álvarez, Lino Carmenate Milián y R. A. T., en su condición de miembros del Tribunal Evaluador para evaluar el trabajo final de graduación para optar por el grado de Licenciatura, de las estudiantes: Tatiana Marcela Camacho Chavarría, Enna Faviola Reyes Gutiérrez e Iliana María Rojas Segura, portadoras de las cédulas de identidad (o de residencia) números: 111800146, 155823795202 y 504070596, respectivamente.

Reunido el Tribunal Evaluador y las aspirantes, procedieron a defender su trabajo final de graduación "Desgaste profesional en el personal de un Centro Educativo de Secundaria en Guanacaste, Costa Rica".

Concluida la defensa del Trabajo Final de Graduación, el Tribunal Evaluador consideró que de conformidad con la normativa en la materia, las estudiantes obtuvieron una calificación de 9.75, cumpliendo con las exigencias requeridas para la aprobación del Trabajo Final de Graduación y le es conferido el grado de Licenciatura, con mención honorífica.

Nombres y Firmas de los Integrantes del Tribunal Evaluador Sello de la Dirección de Carrera

Ing. Fidelia Solano Gutiérrez, Lic. Directora de Carrera ISOA	FIDELIA SOLANO GUTIERREZ (FIRMA)  <small>Firmado digitalmente por FIDELIA SOLANO GUTIERREZ (FIRMA) Fecha: 2021.05.26 19:15:08 -06'00'</small>
Ing. Douglas Barraza Ruiz, MSc. Tutor	DOUGLAS ANTONIO BARRAZA RUIZ (FIRMA)  <small>Firmado digitalmente por DOUGLAS ANTONIO BARRAZA RUIZ (FIRMA) Fecha: 2021.05.26 19:20:34 -06'00'</small>
Ing. Dusting Oreamuno Álvarez, MBA. Lector	DUSTING OREAMUNO ALVAREZ (FIRMA)  <small>Firmado digitalmente por DUSTING OREAMUNO ALVAREZ (FIRMA) Fecha: 2021.05.26 19:17:27 -06'00'</small>

Dedicatoria

Principalmente a Dios, por guiarme cada día y permitirme cumplir con mis metas profesionalmente.

A mi madre y abuela, por ser los pilares más importantes en mi vida y por darme ese apoyo incondicional en lo personal y profesional, a mi pareja, a mis hermanos.

-Enna Reyes Gutiérrez.

Primeramente, a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso, a mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años y a todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito.

-Iliana Rojas Segura.

A Dios, quien ha cumplido en su tiempo y no en el mío.

A mis padres Balbina Camacho y José López por su apoyo incondicional en todo momento, a mi esposo e hijos.

-Tatiana Camacho Chavarría.

Agradecimientos

Manifestamos nuestro agradecimiento en primera instancia a Dios, nuestros padres y familiares por su apoyo incondicional.

Nuestro respeto y profundo agradecimiento a nuestro tutor Ing. Douglas Barraza, quien con sus conocimientos y apoyo nos guió a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscábamos.

A nuestros gestores de aprendizaje en el proceso de nuestra formación profesional, a la Universidad Técnica Nacional, que nos forjó como profesionales y también queremos agradecer al centro educativo por brindarnos la confianza y abrirnos las puertas de la institución para desarrollar la presente investigación.

Índice

Acta de aprobación	2
Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Índice	5
Índice de cuadros	7
Resumen	8
Introducción	9
Área de estudio, delimitación del problema y justificación	10
Área de estudio	10
Delimitación del problema	11
Justificación	11
Limitaciones	13
Situación actual del conocimiento del tema	14
Objetivos	16
General	16
Específicos	16
Marco teórico referencial	17
El trabajo docente	17
Riesgos ocupacionales en el trabajo docente	17
Tipos de riesgos	18
Factores psicosociales	18
Salud mental	20
<i>Burnout</i> o desgaste profesional	21
Marco metodológico	24
Enfoque	24
Tipo de investigación	24
Formulación de hipótesis o preguntas generadoras	25
Población participante	25
Definición de variables y categoría de análisis	28
Técnicas por utilizar	30
Presentación y análisis de los resultados	32
Variables sociodemográficas de la población	32

Condiciones de trabajo en pandemia Covid-19	34
Frecuencia de desgaste profesional según variables sociodemográficas y de empleo	35
Guía para el manejo de desgaste profesional	45
Conclusiones	48
Recomendaciones	48
Referencia	49
Anexos	51
Anexo 1. Encuesta aplicada al personal del colegio de secundaria	51
Anexo 2. Cuestionario de <i>burnout</i> aplicado al personal del colegio de secundaria	52
Anexo 3. Puntuación de las subdimensiones del cuestionario de Maslach y Jackson	53
Anexo 4. Evaluación del desgaste profesional (n=59)	54
Anexo 5. Carta del Filólogo.	59

Índice de cuadros

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto al desgaste profesional en los docentes de Costa Rica y diferentes países del mundo.	14
Cuadro 2. Personal del colegio de secundaria al 2020.	25
Cuadro 3. Operacionalización de las variables.	28
Cuadro 4. Dimensiones para las 22 preguntas del MBI.	30
Cuadro 5. Interpretación de MBI.	31
Cuadro 6. Características sociodemográficas y de empleo de la población participante (n=59).	32
Cuadro 7. Salud auto percibida y respuestas ante la pandemia por la Covid-19 (n=59).	34
Cuadro 8. Prevalencia a desgaste profesional por sexo (n=59).	36
Cuadro 9. Prevalencia a desgaste profesional por categoría ocupacional (n=59).	37
Cuadro 10. Prevalencia a desgaste profesional por edad (n=59).	38
Cuadro 11. Prevalencia a desgaste profesional por nombramiento (n=59).	40
Cuadro 12. Prevalencia a desgaste profesional por estado civil (n = 58*).	41
Cuadro 13. Prevalencia a desgaste profesional por jornada laboral (n=59).	43

Resumen

Durante la pandemia de COVID-19 el personal de los centros educativos, se han enfrentado a diferentes cambios en su modalidad de trabajo, debido a esto el presente trabajo aborda la situación del personal docente y administrativo en el sistema público educativo desde la perspectiva del desgaste profesional.

Por lo tanto, en esta investigación se llevó a cabo la evaluación de Desgaste profesional en el personal de un centro educativo de secundaria en Guanacaste, Costa Rica.

Este estudio es exploratorio con un enfoque cuantitativo, la población de estudio fue un total de 140, con una muestra de 103, de esta manera participaron 59 personas obteniendo una tasa de participación de un 57%.

Con respecto a los resultados obtenidos la dimensión de la realización personal presenta las prevalencias más altas en cuanto a los riesgos de desgaste profesional, siendo así una poca incapacidad para soportar la presión, un bajo rendimiento laboral y baja realización personal.

Además, esta investigación contempla la creación de una propuesta de guía para el manejo del desgaste profesional en el personal docente y administrativo de un centro educativo en Guanacaste, Costa Rica.

Con base a los principales hallazgos de esta investigación se determina que el 100% de la población presenta indicios de desgaste profesional, en el cual no hubo diferencias entre sexo, edad, nombramiento, rangos de edad, categoría ocupacional y jornada laboral.

Introducción

El trabajo presentado aborda la situación del personal docente y administrativo en el sistema público educativo de Costa Rica, específicamente en un colegio de secundaria de la provincia de Guanacaste, desde la perspectiva del desgaste profesional.

El quehacer docente enfrenta circunstancias que propone cambios y acciones sustanciales, que le permita al docente enfrentarse a un mundo modificado y que a la vez pueda demostrar habilidades y competencias para una salud mental de prioridad, logrando el éxito de la organización y de su desarrollo profesional, mediante programas y políticas relacionadas a la salud y seguridad ocupacional.

El interés de este trabajo viene dado por el incremento de factores de riesgo psicosocial como lo es el desgaste profesional en su origen, en docentes y administrativos del sector público educativo, lo que se ha traducido como consecuencia en manifestaciones psíquicas y psicosociales.

Desde la perspectiva psicosocial el síndrome de *burnout* se entiende como un proceso que desarrolla secuencialmente la aparición de sus rasgos y sus síntomas globales. Algunos autores van a discrepar en el síntoma que se presenta en primer lugar, la secuencia del proceso, el protagonismo que conceden a cada uno de sus síntomas globales, en la explicación de los mecanismos y en las estrategias que el individuo puede emplear para manejarlo (López et al., 2014).

Partiendo de esto, se puede considerar que aquellos factores psicosociales y organizacionales que no se aborden debidamente pueden llegar a provocar efectos adversos tanto física y mental, que afecten de forma negativa al personal docente y administrativo, bajando el rendimiento en el medio de trabajo.

Es por esto que toda organización está expuesta a que sus colaboradores presenten factores de riesgo psicosocial, lo que nos lleva a esta investigación que tiene como finalidad evaluar el desgaste profesional en un colegio de secundaria en la provincia de Guanacaste.

Área de estudio, delimitación del problema y justificación

Área de estudio

La presente investigación se desarrolló en la provincia de Guanacaste, siendo esta la número 5 de Costa Rica, localizada en el extremo noroeste del país. Limita al norte con la República de Nicaragua, al este con Alajuela, al sur con Puntarenas y al oeste con el océano Pacífico. Posee una superficie de 10 140 km². Por su extensión es la segunda provincia más grande del país, pero también la más despoblada, en la cual habitan 326 953 personas. Está dividida en 11 cantones y 47 distritos. Su cabecera es Liberia, ubicada a 210 kilómetros de San José. Otras ciudades importantes son Nicoya y Santa Cruz (Cartín, 2017).



Fuente: (Maps, 2021)

Delimitación del problema

¿Existe desgaste profesional en el personal docente y administrativo de un colegio de secundaria de la provincia de Guanacaste?

Justificación

A raíz de la pandemia, han ocurrido muchos cambios en la forma de trabajo del personal docente, como largas jornadas de trabajo, la situación que deben enfrentar con sus estudiantes e incluso en sus hogares, además de cómo llegar a los estudiantes que quizás no tienen acceso a internet en sus hogares, así como el uso de las tecnologías de información que no todos tienen la facilidad de utilizarlas.

Como bien sabemos un educador que no duerme bien por la noche, que se agota por la relación entre la disciplina en el aula y la enseñanza real, esta propenso

a diferentes emociones negativas como: fatiga, abrumador, aburrimiento, estrés, apatía y frustración, se conocen como "agotamiento del maestro". Aunque estos padecimientos pueden caracterizar a cualquier educador que haya alcanzado su límite, la condición afecta con mayor frecuencia a los maestros de aula, que se ocupan de la interacción diaria de los estudiantes.

Según estudios, aproximadamente medio millón de maestros estadounidenses dejan la profesión cada año, este desbordamiento de deserción afecta principalmente a las escuelas de alta pobreza . Además, le cuesta a Estados Unidos hasta \$ 2.2 mil millones anuales, una cifra impactante si se consideran los déficits presupuestarios que ya afectan a las escuelas públicas, especialmente preocupante ante el aumento de la matrícula. Con un millón más de niños que integraron al sistema entre 2008 y 2016, y medio millón de maestros que se van o se reubican anualmente, la cantidad de deserción y las interrupciones es enorme.

Si bien las estadísticas indican que el 50% de los maestros se van dentro de sus primeros cinco años es errónea, una nueva investigación menciona que el número se ubica alrededor del 17% . Eso es casi una quinta parte de la fuerza laboral, un número que nunca podría pasar desapercibido entre el creciente tamaño de las aulas y los recortes de gastos.

Lastimosamente, el concluir una larga carrera está lejos de ser la causa más común de que los profesores abandonen la profesión. “Alrededor del 90% de la demanda anual de maestros a nivel nacional se crea cuando los profesores dejan la profesión, y dos tercios de los maestros se van por razones distintas a la jubilación”, dice un informe del Learning Policy Institute (2010). Inherente a esta estadística también está el hecho de que el aumento de la demanda escolar no es lo que está

causando la escasez: es el agotamiento de los maestros (Montero y García, 2010).

Por otra parte, el cuerpo docente además de impartir lecciones debe elaborar y/o revisar exámenes, programar clases y actividades para efectuar con sus estudiantes, ayudar con la programación y ejecución de eventos que se realicen en el colegio ya sean deportivas, musicales, entre otros.

Con respecto a la parte administrativa también tienen esfuerzo mental muy elevado, ya que esta área se encarga de toda la documentación de la institución, lidiar con padres de familia, estudiantes, los problemas del hogar, entre otros.

Por esta razón queremos sensibilizar al personal docente y administrativo de este centro educativo público, sobre los efectos negativos a la salud que pueden generar estos riesgos ya que bajo ninguna condición se debe de menospreciar el ámbito del sector profesional o laboral. Esto nos motivó a realizar esta investigación en un centro educativo público ubicado en la provincia de Guanacaste, Costa Rica para lograr conocer el desgaste profesional en personal docente y administrativo.

Limitaciones

Entre las limitaciones que se pueden mencionar en el presente estudio se encuentran:

1. Acceso limitado a la institución a raíz de la Pandemia Covid-19.
2. Disponibilidad del personal docente y administrativo.

Situación actual del conocimiento del tema

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto al desgaste profesional en los docentes de Costa Rica y diferentes países del mundo.

Autores	Título	Objetivo	Metodología
Rodríguez et al. (2017)	Síndrome de <i>burnout</i> en docentes.	Fenómeno del estrés laboral y su manifestación más aguda: el síndrome de <i>burnout</i> .	Historia de vida, observación no participativa y la entrevista.
Díaz et al. (2010)	Factores asociados al síndrome de <i>burnout</i> en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia.	Establecer los factores asociados al síndrome de <i>burnout</i> en docentes de dos instituciones educativas formales privada y pública de la ciudad de Cali, Colombia.	Cuestionario de <i>Burnout</i> en Profesores - Modificado (CBP-M)
Viera (2013)	Estrés laboral y síndrome de <i>burnout</i> en docentes cubanos de enseñanza primaria.	Detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de <i>burnout</i> en personal docente cubano de enseñanza primaria.	Investigación descriptiva con un diseño transversal. Muestreo no probabilístico
Campos y López (2018)	Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos	Evaluar de la exposición a los factores psicosociales, en el personal docente de cinco centros educativos del distrito de Cañas, Guanacaste.	Estudio descriptivo observacional, con un enfoque cuantitativo. Con datos obtenidos por medio de entrevistas al personal y la aplicación de la versión corta de ISTAS 21.

	centros educativos del distrito Cañas.		
Alvites-Huamaní (2019)	Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.	Relacionar el estrés y los factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa.	Investigación con diseño no experimental, correlacional, transversal de enfoque cuantitativo. Con datos obtenidos a través de la Escala Docente (ED-6) y Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico.

Como se visualiza en el Cuadro 1, existen diferentes investigaciones que se han realizado referente al tema del desgaste profesional, tanto en los docentes de Costa Rica como a nivel internacional.

En Costa Rica se han realizado algunas investigaciones en distintos centros educativos, pero se han enfocado a la exposición a factores de riesgo psicosociales laborales como el estudio de (Campos y López 2018). Pero fue hecho en un colegio ubicado en una zona lejos de la capital, donde los docentes tienen diferente población estudiantil y diferentes necesidades a los de centros educativos ubicados en la gran área metropolitana.

Objetivos

General

Evaluar el desgaste profesional en el personal de un centro educativo de secundaria en Guanacaste, Costa Rica.

Específicos

1. Caracterizar las variables sociodemográficas y laborales de las personas trabajadoras;
2. Evaluar el desgaste profesional y su relación con las variables sociodemográficas y laborales;
3. Proponer una guía para el manejo del desgaste profesional.

Marco teórico referencial

El trabajo docente

Actualmente, la formación pedagógica del docente es relevante, su interposición en la práctica educativa demanda sentido crítico, reflexión, imaginación y creatividad para satisfacer las necesidades de aprendizaje que demanda su práctica docente. Además, es obligatorio que el profesor intervenga en el fenómeno educativo con el propósito de demostrar la realidad desde diferentes abordajes teóricos y asumir el papel de facilitador en los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Cabe mencionar que en los diversos escenarios educativos, el avance del conocimiento y la innovación en los modelos pedagógicos están exigiendo al ejercicio de más de un papel en la docencia; esto es, el sujeto docente asume un desempeño que va más allá de actividad áulica, la labor de los profesores se ha vuelto cada vez más compleja, ardua y desafiante, razón por la cual; tanto a la formación pedagógica del docente como a la educación será necesario visualizarla desde la perspectiva global, procedente y versátil (Romero et al., 2013).

Riesgos ocupacionales en el trabajo docente

Desplazarse al lugar de trabajo, el diseño, la estructura material, iluminación, ruido y todos aquellos elementos que componen un centro educativo son factores que, de alguna forma condicionan la salud, la seguridad y el bienestar de los docentes. A estos factores se suman, la carga mental derivada de las exigencias propias de la tarea como lo son, el manejo de información en número, calidad, fuentes de información que se deben consultar, horarios de trabajo diurno y nocturno.

Existen otros factores a nivel social y de organización que están presentes en la labor docente como lo son la cultura dentro del centro educativo, el clima organizacional y las relaciones con sus compañeros de trabajo, estudiantes, padres de familia y el tipo de comunicación que pueda existir a este nivel o con los altos mandos, situación que podría condicionar una carga extra en el quehacer docente y que en conjunto pueden afectar su salud mental.

Tipos de riesgos

El personal docente puede verse expuesto a diferentes tipos de riesgos como los que puedan afectar la salud física, pueden presentarse manifestación de alteraciones musculoesqueléticas derivadas de posturas inadecuadas por la carencia de mobiliario adecuado a los puestos de trabajo, también pueden presentarse alteraciones en la voz como disfonía ya que este es el instrumento o herramienta principal con la que cuenta el docente.

Por otra parte, se encuentran los riesgos que pueden afectar la salud mental del trabajo docente donde pueden presentarse trastornos depresivos y ansiosos el cual es el tema que compete a esta investigación y que pueden llevar a la presencia de malestares psicológicos como agotamiento emocional, insatisfacción laboral y que pueden llegar a provocar el síndrome de *burnout* o desgaste desgaste profesional.

Factores psicosociales

En Costa Rica se han realizado estudios sobre este tema en el cual participaron 15 mil docentes tanto de primaria como de secundaria que laboran para el Ministerio de Educación pública (MEP) y se encontró que muchos sufren de estrés, sobre carga de

funciones, sobrepeso e inadecuadas formas de alimentación, y el 30% de los educadores tiene rasgos de padecer el síndrome del trabajador quemado (Barquero, 2019).

Esto se puede dar debido a las diversas funciones que deben cumplir los docentes tales como, la planeación de sus clases según el nivel de enseñanza, selección de material didáctico (documentos, imágenes, videos, etc.) siguiendo el plan de trabajo establecido por el Ministerio de Educación Pública (MEP), apoyo al estudiante por medio del programa aprender a aprender, entrega de documentación solicitada por los jerarcas de la institución, participación e integración a diversos comités o equipos de trabajo, seguimiento al estudiantado para evitar la deserción, se suma la atención a padres de familia.

Además de ser un apoyo para el estudiante dentro de la institución para incentivar al estudiante a desarrollar las actividades y así poder establecer un clima afectivo entre docente y estudiante.

El sector que conforman los docentes es vulnerable debido a la carga laboral anteriormente descritas, además de expresiones de violencia por parte de los estudiantes, padres de familias y relaciones interpersonales entre los compañeros de trabajo, los cuales al no ser atendidos podrá tener consecuencias como enfermedades tales como trastornos dermatológicos, respiratorios, gastrointestinales, mentales y enfermedades cardiovasculares (Pérez y Rodríguez, 2019).

Los docentes tienen inseguridad en el trabajo según un estudio realizado por Campos y López (2018) sus datos mencionan que hay un nivel de exposición

desfavorable que arroja un 72,5% a docentes, 22,5% en riesgo moderado y únicamente un 5% en nivel de exposición favorable en la salud del docente, a pesar que el 85% de los docentes participantes en el estudio cuentan con propiedad, lo cual quiere decir que tener propiedad en el centro educativo no les da seguridad y sus preocupaciones o sentimientos se siguen viendo reflejados debido a los horarios de trabajo, salario, carrera profesional (materia a impartir) y otras situaciones a las que se enfrentan en el día a día.

Salud mental

La salud mental es un mal que afecta a un gran número de personas quienes conllevan pensamientos y emociones que muchas veces genera malestar, los cuales suelen desaparecer. En el trabajo docente esos pensamientos y emociones podrían estar en el día a día cuestionando la labor, debido a las distintas funciones que conlleva, estos pensamientos o emociones podrían variar de persona a persona según sea la capacidad para resolver las distintas situaciones a las que se enfrenta o la etapa de la vida en la que se encuentre.

Sin embargo, si estos pensamientos o emociones son frecuentes y se presentan a lo largo del tiempo podrían manifestarse en un alto grado de severidad lo que puede llegar a causar malestar clínico y requerir de atención profesional.

Como lo hace notar Macanche et al. (2004) aunque en el país no existen estudios epidemiológicos recientes, se estima que los trastornos mentales se han incrementado en función de las variaciones ocurridas en el perfil demográfico y los cambios sociales, económicos y culturales que han tenido impacto en la sociedad costarricense en los

últimos decenios.

Es por esto que, es difícil estimar la incidencia real de los trastornos mentales, que, aunque puede darse una apreciación con el registro que debe llevarse en los centros hospitalarios los cuales reflejan diversos trastornos incluidos el síndrome de *burnout*.

Como expresan Sieglin y Ramos (2007) la descripción de los diversos síndromes de salud mental observados en profesores del sistema de enseñanza básica sobre todo el *burnout* incluye ciertas reacciones que se asocian, por lo común, con el estrés, lo que ha motivado una confusión para diferenciar entre estrés laboral y *burnout*.

Burnout o desgaste profesional

Según los investigadores Montero y García (2010), consideran “el síndrome de *Burnout* clínicamente por una serie de tres subtipos: frenético, poco desafiado y desgastado”, aumentando que se trata de “una respuesta prolongada a estresores emocionales e interpersonales crónicos sobre el trabajo.” Es decir, el *burnout* es un estado que permanece en el tiempo, lo que lleva al docente a desarrollar uno de tres mecanismos de afrontamiento:

- a) *Agotamiento*: un estado en el que el maestro siente que no puede ofrecer más de sí mismo
- b) *Cinismo*: una actitud distante hacia el trabajo, colegas, estudiantes y otros aspectos del trabajo.
- c) *Ineficacia*: sensación de volverse incompetente e ineficaz en el trabajo.

- a. Este estado es perjudicial para los alumnos, los profesores, la administración

(que debe lidiar con el estrés de los profesores descontentos y la alta rotación), los padres y el sindicato en su conjunto.

A pesar de las diferentes definiciones del síndrome, el *burnout* se ha explicado tradicionalmente como una entidad relativamente uniforme en todos los individuos, con una causa y síntomas más o menos consistentes.

Sin embargo, la investigación muestra que este enfoque está demasiado resumido, lo que a su vez impacta en el cuidado que los maestros pueden esperar para la condición. Por el contrario, el campo debe ofrecer apoyo a los educadores que se adapte a sus necesidades. Es decir, “necesitan determinar las diferentes características de *burnout* para ajustar las líneas de acción terapéutica para una mayor efectividad” (Montero y García, 2010).

Además, el síndrome de *burnout* o desgaste profesional se caracteriza por ser una causa que va creciendo sucesivamente si no se toman las medidas necesarias para impedirlo, esto puede ocasionar que el desgaste profesional evolucione y alcance otros aspectos como los ideales y la percepción de los logros. A medida que avanza, el trabajador puede tener dificultades para resolver complicaciones y ejecutar tareas que antes ejecutaban.

Esta frustración se encuentra presente, en un estado continuo de agotamiento y los síntomas podrán aumentar a un estado muy grave. En algunos casos, los colaboradores pueden llegar a abusar de psicofármacos, alcohol y de las drogas.

Este síndrome suele surgir, en la mayor parte de los casos, en personal de enfermería, medicina, profesorado como es el caso de este estudio y con menos

frecuencia en trabajos que se desempeñan de forma obligatoria. Aunque al inicio las exposiciones sólo se desarrollan a la vida laboral, también pueden llegar a calzar, en casi todas las situaciones, la vida social y familiar del trabajador afectado (Martínez y Sánchez, 2015).

Marco metodológico

Enfoque

Enfoque cuantitativo, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías, este tipo de enfoque es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso y de ser necesario se pueden redefinir algunas fases (Hernández et al., 2014).

Además, este enfoque es el más adecuado para esta investigación por la necesidad de medir y estimar las magnitudes de los fenómenos o problemas a investigar y la recolección de los datos se fundamenta en la medición, por lo tanto, la recolección se lleva a cabo por medio de procedimientos estandarizados y aceptados por científicos. Los datos se representan en números y son analizados con métodos estadísticos ya que son productos de mediciones y es por esto que debe ser lo más objetiva posible, los fenómenos a observar o medir no pueden, ni deben ser afectados por los investigadores para poder evitar que sus creencias influyan en los resultados a obtener o interfieran en los procesos (Hernández et al., 2014).

Tipo de investigación

Al tener un enfoque cuantitativo el tipo de investigación más adecuado es el exploratorio ya que el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes.

Si bien es cierto se han realizado estudios parecidos la población estudiando siempre es diferente y se comporta de manera diferente, es por eso que este tipo de

investigación proporciona un mejor modelo investigativo buscando analizar los temas desconocidos y novedosos. (Hernández et al, 2014).

Formulación de hipótesis o preguntas generadoras

El personal docente de un centro educativo de secundaria en la provincia de Guanacaste, Costa Rica está expuesto a desgaste profesional.

Población participante

En la presente investigación participarán 140 trabajadores de un colegio de secundaria de la provincia de Guanacaste, Costa Rica, entre ellos docentes, conserjes, administrativos y guardas de seguridad distribuidos en dos jornadas de trabajo, diurna y nocturna, de estos 140 trabajadores, 105 trabajan en turno diurno y 35 en el nocturno.

Cuadro 2. Personal del colegio de secundaria al 2020.

Personal	Diurno	Nocturno	Muestra*
Docentes	88	22	86
Administrativos	17	13	28
Total	105	35	103

*La muestra fue calculada con un margen de error al 5% y un 95% de nivel de confianza.

El Cuadro 2, está compuesto por el personal docente, administrativo, se añade dentro del personal administrativo, director, coordinador técnico, coordinador académico, secretarías y conserjes que trabajan en jornada diurna, nocturna o ambas. Es por esto que, al llevarse a cabo en distintas jornadas es de nuestro interés esta investigación para probar la hipótesis planteada.

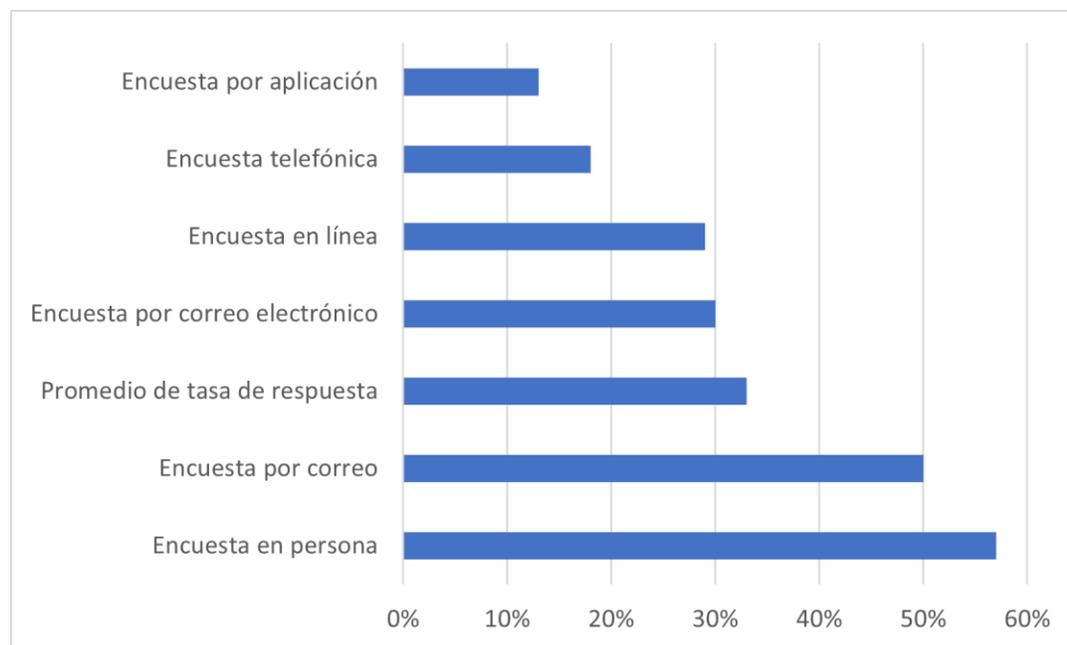
Se obtiene una muestra de 103 participantes, la cual fue calculada con un margen

de error al 5% y un nivel de confianza al 95%, de este total de la muestra participaron en la encuesta 59 personas que fue un 57% de la muestra total, dado que es imposible encuestar al 100% de la población.

Para la encuesta sociodemográfica y cuestionario de (Maslach y Jackson, 1981-1986) se utilizó como alternativa ante la situación de pandemia realizarlas en línea a través de cuestionarios de Google, la encuesta y cuestionario estuvieron habilitados por dos meses y se enviaron cuatro recordatorios para aumentar la participación de la población.

Como se mencionó anteriormente en esta investigación se obtuvo una tasa de respuesta de un 57% la cual se considera buena, ya que, según Lindemann (2019) las tasas de respuesta de encuestas en línea son de un 29%.

Figura 1. Tasas de participación por método de encuesta utilizado.



Fuente: Lindemann (2019).

Como se observa en la Figura 1, la encuesta que tiene la tasa de participación más alta es sin duda la de cara cara o en persona (57%), las encuestas en línea (29%) y la que hace uso de aplicaciones (13%) se encuentran entre las más bajas tasas de participación.

Adicionalmente, considerando otros estudios como el de Colombo et al. (2019) donde reporta un 15% de participación en su estudio realizado en línea, tiene una tasa considerada baja según Lindemann (2019).

Definición de variables y categoría de análisis

Cuadro 3. Operacionalización de las variables.

Objetivo específico	Conceptualización	Operacionalización de la variable		
		Variable	Indicador	Técnica para utilizar
Caracterizar las variables sociodemográficas y laborales en las personas trabajadoras	Hace referencia al tamaño y características específicas de la población en estudio.	<ul style="list-style-type: none"> - Sexo. - Edad. - Estado civil. - Cargo. - Antigüedad en el puesto. - Días laborados. - Jornada de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hombre. - Mujer. - Casado(a). - Soltero(a). - Divorciado(a). - Viudo(a). - Docente. - Administrativo. - Conserje. - Cocinera. - Guarda. - Años cumplidos en la institución. - Días trabajados a la semana. - Diurna y nocturna. - Condición contractual (Interino-Propiedad) 	Encuesta estructurada al personal.

<p>Evaluar el desgaste profesional y su relación con las variables sociodemográficas y laborales.</p>	<p>Desgaste profesional: agotamiento físico y mental derivado de las exigencias propias del trabajo.</p>	<p>- Desgaste profesional.</p>	<p>- Agotamiento emocional. - Despersonalización. - Realización personal.</p>	<p>Cuestionario de <i>Burnout</i> (Maslach y Jackson, 1981-1986)</p>
<p>Proponer una guía para el manejo del desgaste profesional.</p>	<p>Recomendaciones para el manejo del desgaste profesional.</p>	<p>Factores Psicosociales.</p>	<p>- Propuesta.</p>	<p>Guía.</p>

Técnicas por utilizar

Para que esta investigación se pueda llevar a cabo, fue necesario utilizar tres técnicas, dos de estas ayudó a la recolección de datos que se utilizaron en la interpretación de los resultados, una vez aplicada las primeras dos técnicas y su debida interpretación de datos, se procedió a aplicar la tercera técnica que fue desarrollar la guía para el manejo del desgaste profesional con las debidas personas o comités responsables a cargo.

Encuesta estructurada al personal: esta técnica consta de doce preguntas que se relacionan a datos sociodemográficos y de empleo que indicará cada persona participante en el estudio, cinco ítems hacen referencia a su condición sociodemográfica y siete ítems a la condición de empleo en la institución **Ver anexo 1.**

Cuestionario de *burnout* de Maslach y Jackson para docentes (MBI por sus siglas en inglés): esta técnica es un cuestionario que consta de 22 ítems, el cual habla sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y que para esta investigación se aplicó en el trabajo docente, se utiliza para medir el desgaste profesional pretendiendo medir la frecuencia e intensidad con la que se sufre este síndrome. **Ver anexo 2**

Cuadro 4. Dimensiones para las 22 preguntas del *MBI*.

Subdimensión del MBI	Número de preguntas	Preguntas
Agotamiento emocional (EE)	9	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 ,20
Despersonalización (D)	5	5, 10, 11, 15, 22
Realización Personal (PA)	8	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Fuente: (Maslach y Jackson, 1981-1986)

Cada una de estas subdimensiones se compone de puntuaciones, las cuales consideran el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad **(Ver anexo 3)**

Cuadro 5. Interpretación de *MBI*.

Riesgo	EE	D	PA
Alto	≥27	≥10	0-33
Medio	19-26	6-9	34-39
Bajo	0-18	0-5	≥40

*cansancio emocional (EE), despersonalización (D) y realización personal (PA).

Como se observa en el Cuadro 5, en la subescala de Agotamiento emocional (EE), si las puntuaciones son de 27 o superiores, estas serían indicativas de un alto nivel de desgaste profesional, en el intervalo de 19 y 26 corresponden a puntuaciones intermedias, mientras que las puntuaciones por debajo de 19 son indicativas de desgaste bajo o muy bajo.

En la subescala de Despersonalización (D), las puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Mientras que, en la subescala de Realización Personal (PA), funciona en sentido contrario a las anteriores; ya que, de 0 a 33 puntos indicaría un nivel de riesgo alto (baja realización personal), de 34 a 39 intermedia y de 40 o superior un riesgo bajo (mayor sensación de logro).

Presentación y análisis de los resultados

Seguidamente en este apartado se muestran los resultados obtenidos a lo largo de la investigación realizada en la población trabajadora de un centro educativo de secundaria en la provincia de Guanacaste.

Variables sociodemográficas de la población

Cuadro 6. Características sociodemográficas y de empleo de la población participante (n=59).

Características	Sexo			
	Mujer	%	Hombre	%
Sexo				
Mujer	39	66	--	--
Hombre	--	--	20	34
Estado civil				
Con pareja	31	82	18	90
Soltero(a)	4	10	2	10
Divorciado(a)	3	8	--	--
Edad				
27-42	25	64	13	65
43-64	14	36	7	35
Situación contractual				
Propiedad	15	38	9	45
Interino	24	62	11	55
Ocupación				
Docente	31	79	19	95
Administrativo (director, conserje, cocineras)	8	21	1	5
Días laborados por semana				
2-4	7	18	4	20
5	32	82	16	80
Horas laboradas por semana				
14-38	11	28	5	25
40-72	28	72	15	75
Jornada				
Diurna	26	67	14	70
Nocturna	8	21	2	10
Ambas	5	13	4	20

Se obtuvo una participación de 59 personas que dieron respuesta a las técnicas de recolección de datos, el 66% (39) son mujeres y el 34% (20) son hombres. Un 82% de las mujeres tienen parejas, 10% solteras, 8% divorciadas, en cuanto a los hombres el 90% tienen parejas y el 10% solteros.

Con respecto a la edad, 64% de mujeres están entre los 27-42 años y un 36% entre los 43-64, en relación con los hombres se observa un 65% y un 35% respectivamente según los rangos 27-42 y 43-64

En cuanto a la situación contractual, 15 mujeres se encuentran en propiedad lo que corresponde al 38% y un 62% son interinas, en los hombres, 9 de estos se encuentran en propiedad para un 45% y 11 son interinos para un 55%.

Además, de la población total de 59 participantes, 31 son mujeres docentes, 5 en cargo administrativo, 2 conserjes y una cocinera y con respecto a los hombres, 19 son docentes y solamente uno administrativo.

En relación con la jornada, 26 mujeres laboran en una jornada diurna para un 67%, 8 de estas mujeres en una jornada nocturna para un 21% y 5 en ambas jornadas para un 13%, mientras que los hombres 14 tienen una jornada diurna para un 70%, 2 en la jornada nocturna con un 10% y 4 hombres en ambas jornadas para un 20%.

Condiciones de trabajo en pandemia Covid-19

Cuadro 7. Salud auto percibida y respuestas ante la pandemia por la Covid-19 (n=59).

Características	Sexo			
	Mujer	%	Hombre	%
Salud auto percibida				
Buena	28	72	20	100
Mala	11	28	--	--
Aumentó el trabajo por la pandemia				
Sí	36	92	20	100
Sigue igual	2	5	--	--
No	1	3	--	--
Aumento de las labores del hogar por la pandemia				
Sí	35	90	13	65
Sigue igual	4	10	5	25
No	--	--	2	10

En el Cuadro 7, se puede observar la caracterización de las variables, donde se realizaron preguntas a los participantes, relacionadas a su labor pandemia Covid-19 y a su salud auto percibida en este tiempo.

Con respecto a la salud auto percibida el 72% (28), de las mujeres consideran la salud en tiempos de pandemia como buena y un 28% (11), la considera mala, mientras que los hombres el 100% (20) la consideran como buena.

Otra de las preguntas realizadas a los participantes es que si su trabajo profesional aumentó con la llegada del Covid-19, y efectivamente a 36 mujeres si les aumentó con una prevalencia del 92% en comparación con los hombres con una prevalencia del 100% quienes en su totalidad han considerado el aumento en su trabajo profesional a raíz de la pandemia y un 5% de las mujeres considera que su trabajo continúa igual a pesar de la pandemia.

Otro dato a resaltar son las labores domésticas debido a la pandemia, ya que la mayoría de los participantes deben de llegar a sus hogares después de su jornada para atender a sus familias y a contribuir en las labores domésticas, es por esto que surge la interrogante de si sus labores aumentaron, obteniendo como resultado la prevalencia del 90% en mujeres indicando que sí aumentó y para una prevalencia del 65% en hombres donde de igual forma indican el aumento en las labores del hogar, mientras que para las mujeres 4 de ellas indicaron que sigue igual y 5 hombres indicaron que sigue igual.

Frecuencia de desgaste profesional según variables sociodemográficas y de empleo

Seguidamente, se realizará un análisis de la valoración de las puntuaciones según las dimensiones que miden el desgaste profesional, estas obtenidas en la evaluación que fue aplicada a la población participante.

Los datos que se presentan se encuentran basados en los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario utilizado (valores de referencia), de los participantes que contestaron a todas las preguntas realizadas en la encuesta.

Por otra parte, se presentarán por medio de cuadros los resultados obtenidos según el sexo, la categoría ocupacional, la edad, el tipo de nombramiento, estado civil y el tipo de jornada.

Cuadro 8. Prevalencia a desgaste profesional por sexo (n=59).

Dimensiones	Riesgo	Sexo			
		Mujer	Prevalencia	Hombre	Prevalencia
Cansancio emocional	Alto	15	38	9	45
	Medio	7	18	6	30
	Bajo	17	44	5	25
Despersonalización	Alto	30	77	13	65
	Medio	9	23	7	35
Realización personal	Alto	39	100	20	100

Como se observa en el Cuadro 8, el 45% de los hombres son los que presentan un nivel de riesgo más alto, siendo las mujeres solamente un 38% quienes presentan riesgo alto en la dimensión de cansancio emocional, el 44% de las mujeres presentan un riesgo bajo y los hombres un 25% de cansancio emocional.

En relación con la dimensión de despersonalización solamente se presentan dos niveles de riesgos, presentando el riesgo alto la mayor cantidad de población afectada con un 65% de los hombres en este riesgo y un 77% de mujeres afectadas, ubicándose la diferencia de porcentaje en el riesgo alto tanto de hombres como de mujeres.

Por último y no menos importante la dimensión de realización personal presenta un riesgo alto encontrándose en este el 100% tanto de mujeres y hombres en porcentaje igual de población en riesgo alto. Regidor (2021) menciona que datos del MEP indican que el sector público del sistema educativo costarricense cuenta con 65.000 docentes, conformado en un 75 % por mujeres y se visualiza la participación y mayor porcentaje de mujeres en el colegio público donde se realizó el estudio teniendo un 66% de participación de mujeres docentes y un 34% de participación en hombres.

Cuadro 9. Prevalencia a desgaste profesional por categoría ocupacional (n=59).

Dimensiones	Riesgo	Categoría ocupacional			
		Docente	Prevalencia	Administrativo	Prevalencia
Cansancio emocional	Alto	19	38	5	56
	Medio	10	20	3	33
	Bajo	21	42	1	11
Despersonalización	Alto	39	78	4	44
	Medio	11	22	5	56
Realización personal	Alto	50	100	9	100

En cuanto a la categoría ocupacional se observa una prevalencia de riesgo alto de un 38% en los docentes y un 56% en los administrativos, en el riesgo bajo del cansancio emocional un porcentaje considerado de un 42% y 11% en docente administrativos respectivamente.

Con respecto a la dimensión de despersonalización el mayor porcentaje de 78% del personal docente presentan un riesgo alto y un 44% del personal administrativo en el mismo riesgo, ubicándose la mayor parte del personal administrativo con un 56% en el riesgo medio y el personal docente solamente un 22% presenta riesgo medio de desgaste profesional en la dimensión de despersonalización.

En relación con la dimensión de realización personal tanto para los docentes y administrativos el 100% de la población participante presenta un riesgo alto, siendo un 85% docentes y 15% administrativos. El mismo porcentaje respectivamente según la categoría ocupacional determinan prevalencia de desgaste profesional.

Cuadro 10. Prevalencia a desgaste profesional por edad (n=59).

Dimensiones	Riesgo	Rangos de edad			
		27-42	Prevalencia	43-64	Prevalencia
Cansancio emocional	Alto	15	39.5	9	43
	Medio	8	21	5	24
	Bajo	15	39.5	7	33
Despersonalización	Alto	27	71	16	76
	Medio	11	29	5	24
Realización personal	Alto	38	100	21	100

Con respecto a las edades, se establecieron dos rangos a nivel general entre hombres y mujeres, por lo que se determina la prevalencia de riesgo alto y bajo en la dimensión de cansancio emocional con un 39.5% (n=15), en el rango de edades entre 27 y 42 años y con una prevalencia del 43% (n=9), en el rango de edades de 43 a 64 años con riesgo alto en la misma dimensión, siendo este último rango el que presenta más riesgo en esta dimensión.

De este dato se deduce que, quienes tienen mayor riesgo de cansancio emocional son las personas que oscilan entre las edades de 43 a 64 años, sin embargo se debe prestar atención a la población que se encuentran entre los 27 a 42 años ya que son la mayoría de participantes entre ambos rangos por lo que pueden verse afectados mayor número de participantes en esta dimensión, esto puede relacionarse a los pocos años de laborar en la institución, que según un estudio a nivel nacional del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Jupema (2017), indica que, "Efectivamente se está en un síndrome del quemado en poblaciones que en promedio tienen muy poco tiempo de laborar, por lo que hay que revisar todos los elementos que afectan. Por ejemplo, si es que el MEP ha convertido la labor del educador en un tema excesivo de papeleo y controles que les impiden desarrollarse de mejor manera en el

centro educativo” (Jupema, 2017).

Con respecto a la dimensión de despersonalización se presenta un riesgo alto con una prevalencia del 71%(n=27) en el rango de 27 a 42 años y con una prevalencia del 76%(n=16), en el rango de edad de 43 a 64 años dejando en evidencia las actitudes de frialdad y distanciamiento entre la misma población colaboradora y docentes-estudiantes, debiéndose al poco compromiso de estudiantes y padres de familia hacia el proceso de enseñanza-aprendizaje y la poca valoración que estos le dan al educador. La diferencia entre ambas prevalencias es poca, por lo que es evidente que los participantes en general se ven afectados por este tipo de sentimientos relacionados a la despersonalización.

Por último y no menos importante, en la dimensión de realización personal en ambos rangos de edades, se arroja una prevalencia de nivel de riesgo alto con un 100%, lo que indica bajos sentimientos de auto eficiencia y de realización personal en el desempeño laboral cotidiano, en el caso de esta dimensión si la puntuación es baja, indica un grado alto de desgaste profesional ya que esta variable funciona inversamente a las anteriores.

Se determina la prevalencia del 36% de desgaste profesional en el rango de edad de 43 a 64 años, sin embargo, se debe prestar atención al rango de 27 a 42 años ya que la prevalencia de riesgo es del 64% por ser la mayoría de los participantes que se encuentran en esta edad y que presentan riesgo moderado de desgaste profesional.

Cuadro 11. Prevalencia a desgaste profesional por nombramiento (n=59).

Dimensiones	Riesgo	Nombramiento			
		Interino	Prevalencia	Propiedad	Prevalencia
Cansancio emocional	Alto	16	46	8	33
	Medio	8	23	5	21
	Bajo	11	31	11	46
Despersonalización	Alto	26	74	17	71
	Medio	9	26	7	29
Realización personal	Alto	35	100	24	100

En el Cuadro 11, se observa que predomina el riesgo alto en la dimensión de cansancio emocional, mayoritariamente en la población con un nombramiento de interinazgo y siendo estas mujeres, con una prevalencia del 46% con respecto a los de nombramiento con propiedad, también mujeres y que se encuentran en el nivel de riesgo bajo con una prevalencia del 33%. Según la opinión de la población participante la condición de interinazgo genera impaciencia al no obtener su anhelada propiedad, que de tal manera les brinda cierta seguridad contractual y tranquilidad en el aspecto personal. Mientras que para la población que se encuentra en propiedad su opinión arroja niveles moderados de riesgo en esta dimensión, lo que indica que estar en propiedad no es del todo un estado seguro para la población.

Por otro lado, la prevalencia en la dimensión de despersonalización arroja niveles altos en ambos nombramientos con una prevalencia del 74% para los interinos y una prevalencia del 71% en la condición de propiedad.

Según lo señaló la coordinadora del Estado de la Educación, Román (2020) el sistema de contratación actual del MEP influye directamente en la problemática, por lo que la condición de nombramiento no se encuentra en manos de la población en estudio, lo que genera niveles altos de riesgo propiciando la presencia de desgaste profesional.

De los datos correspondientes a la dimensión de realización personal la prevalencia es alta en ambas condiciones de nombramiento, de 100% en interinos y en condición de propiedad, por lo que se deduce que, la condición en la que se encuentren según el nombramiento no favorece a la población en estudio en cuanto a los sentimientos de o sensación de logro en el ámbito laboral.

Se deduce que, quienes presentan mayor desgaste profesional según la condición contractual son las personas en condición de interinazgo con una prevalencia del 59% de la población en estudio.

Cuadro 12. Prevalencia a desgaste profesional por estado civil (n = 58*).

Dimensiones	Riesgo	Estado civil					
		Con pareja	Prevalencia	Divorciado (a)	Prevalencia	Soltero (a)	Prevalencia
Cansancio emocional	Alto	18	37	2	67	3	50
	Medio	11	22	1	33	1	17
	Bajo	20	41	0	0	2	33
Despersonalización	Alto	37	76	2	67	4	67
	Medio	12	24	1	33	2	33
Realización personal	Alto	49	100	3	100	6	100

*Con respecto a este apartado se consideraron 58 personas ya que una no indicó su estatus.

En relación con el estado civil, la dimensión de cansancio emocional 41% colaboradores con pareja presentan un nivel de riesgo bajo, mientras que 37% presentan un nivel alto, esto porque la mayoría de ellos después de terminar su jornada laboral deben de llegar a sus casas a atender a sus familias e hijos, esto resulta un poco cansado ya que es doble trabajo y emocionalmente se encuentran exhaustos por las demandas del trabajo.

Con respecto a la dimensión de despersonalización se presenta un riesgo alto principalmente en la población que tiene pareja con un 76%, igual que en la anterior dimensión predominan la población con pareja, pero en esta dimensión se debe a que esta población presenta actitudes de frialdad y distanciamiento por la misma jornada pesada que ellos realizan.

Además, en la realización personal presentan un nivel de riesgo alto, el 100% de la población esto indica que en ellos no presentan sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo, esto refleja que la población del centro educativo presenta indicios de desgaste profesional.

Como lo menciona Rodríguez et al. (2017) este afirma que las mujeres son más propensas a sufrir mayor fatiga emocional que los hombres, esto debido a que el sexo femenino presenta mayor vulnerabilidad hacia el estrés laboral debido a que desempeña dos papeles con funciones diferentes: el del trabajo y la casa cuando deben de llegar a atender a sus familias después de su jornada laboral.

Dentro del análisis expuesto se logró evidenciar que la población que tiene pareja son los que presentan principalmente altos niveles de riesgo en la dimensión de despersonalización.

Cuadro 13. Prevalencia a desgaste profesional por jornada laboral (n=59).

Dimensiones	Riesgo	Jornada laboral					
		Diurna	Prevalencia	Nocturna	Prevalencia	Ambas	Prevalencia
Cansancio emocional	Alto	16	40	6	60	2	22
	Medio	6	15	3	30	4	44
	Bajo	18	45	1	10	3	33
Despersonalización	Alto	32	80	6	60	5	56
	Medio	8	20	4	40	4	44
Realización personal	Alto	40	100	10	100	9	100

Con respecto a la jornada laboral podemos observar que en la dimensión de cansancio emocional 40% laboran en una jornada diurna presentando un nivel de riesgo alto y 45% un nivel de riesgo bajo, mientras que en la jornada nocturna 60% presentan un nivel de riesgo alto y solamente 10% presentan un nivel de riesgo bajo, en relación con ambas jornadas 22% consideran un riesgo alto, 44% riesgo medio y un 33% riesgo bajo.

En despersonalización predomina la población de la jornada diurna con una cantidad de 80% presentando un nivel de riesgo alto, en la jornada nocturna 60% presentan un nivel de riesgo alto y 56% en ambas jornadas. No obstante, cabe mencionar que solamente 9 laboran en ambas jornadas, predominando el riesgo alto.

Por último, y no menos importante la dimensión de realización personal se presenta un nivel de riesgo alto, pero para esta dimensión es que tiene pocos sentimientos de auto eficiencia y realización personal, en este caso si presentan desgaste profesional en toda su población con un 100%. Como se observa el desgaste profesional se incrementa para la población que labora en la jornada diurna. Sin embargo, los colaboradores que trabajan en ambas jornadas también presentan nivel de riesgo alto ya al pasar prácticamente en el día y en la noche en su trabajo resulta desgastante ya que

no les permite un espacio para realizar actividades que les ayuden a bajar los niveles de agotamiento que presentan.

En cuanto a la jornada laboral el mayor riesgo se presenta en la dimensión de despersonalización tanto en la jornada diurna, nocturna y en ambas, además, con respecto al cansancio emocional se presenta un riesgo bajo en la jornada diurna y un riesgo alto en la jornada nocturna.

Guía para el manejo de desgaste profesional

La siguiente guía va dirigida a la población del centro educativo que resultó con indicios de desgaste profesional, en este caso para los docentes y administrativos.

GUÍA PARA EL MANEJO DE DESGASTE PROFESIONAL		
Dimensión	Recomendación	Responsables
Realización personal	Establecer programas de actualización entre pares sobre temas de empoderamiento docente acorde a la especialidad o materia que imparte.	Docentes de las mismas especialidades
	Fomentar un ambiente laboral agradable, por medio de actividades (espacios culturales) donde se pueda compartir con los compañeros, creando motivación entre los mismos.	Docentes y administrativos
	Crear metas alcanzables en todos los aspectos de la vida y así evitar frustraciones que abran paso a este trastorno.	Docentes y administrativos
	Reconocer en los demás aquellos aspectos positivos que puedo observar.	Docentes y administrativos (criterio personal)
	Implementar actividades con sus familias durante el tiempo libre donde puedan practicar actividades físicas.	Docentes y administrativos (criterio personal)
	Establecer hábitos y rutinas saludables para que logre aumentar su vitalidad y dinamismo.	Docentes y administrativos

GUÍA PARA EL MANEJO DE DESGASTE PROFESIONAL		
Dimensión	Recomendación	Responsables
Despersonalización	Brindar talleres al personal sobre la importancia de la empatía, compañerismo, trabajo en equipo, fomento de la comunicación entre otros.	Comité de gestión del riesgo institucional (conformado por docentes y administrativo)
	Crear grupos de apoyo con orientadores, donde se involucre la participación de los estudiantes y docentes.	Docentes (orientadores)
	Realizar convivios donde participen docentes y estudiantes, con el primer y último nivel académico en el colegio, en donde se aborden temas que desarrollen habilidades blandas como: inteligencia emocional, trabajo en equipo, comunicación y gestión del tiempo) para crear acercamiento entre ambos.	Docentes (orientadores)
	No permitir que el trabajo que realizas te endurezca emocionalmente fortaleciendo vínculos de amistad entre los compañeros de trabajo.	Docentes y administrativos
	Tomar las situaciones que pasan los estudiantes como parte de la experiencia diaria y no permitir sentirse culpable por lo que les sucede.	Docentes y administrativos

GUÍA PARA EL MANEJO DE DESGASTE PROFESIONAL		
Dimensión	Recomendación	Responsables
Agotamiento emocional	Crear el espacio de 80 minutos una vez a la semana (equivalente a dos lecciones semanales), para la realización de trabajos administrativos, como: planeamientos, material didáctico, guías de trabajo y estrategias sumativas.	Director (a)
	Compartir experiencias entre compañeros en relación con el trabajo, para brindar apoyo emocional.	Docentes y administrativos
	Utilizar como moderador del estrés el diario emocional, este permite separarse de los pensamientos, desahogarse y combatir el agotamiento emocional. Además, si no se expresan las emociones de valencia negativa, como la tristeza o el enfado, estas se pueden realimentar.	Docentes y administrativos
	Procurar dormir lo suficiente, para no alterar el equilibrio físico y mental, evitando el agotamiento emocional que nace a consecuencia de acumulación de estrés.	Docentes y administrativos
	Desarrollar programas de socialización anticipatoria con el objetivo de acercar a los profesionales a la realidad laboral.	Docentes y administrativos
	Organizar las tareas y diferenciar lo laboral de lo familiar, así como también respetar la jornada laboral, descansos y comidas.	Docentes y administrativos
	Realizar pausas activas de al menos 5 minutos cada dos lecciones.	Docentes y administrativos

Conclusiones

1. En tiempos de pandemia, el 100% de las personas que participaron en esta investigación tanto personal docente como el administrativo presentan indicios de desgaste profesional, no hubo diferencias entre mujeres y hombres, por nombramiento en el puesto, por rangos de edades, jornadas laborales ni estado civil.
2. En la dimensión de realización personal el 100% de la población presenta riesgo alto ya que no hay diferencia en las variables relacionadas.

Recomendaciones

1. Se le sugiere al personal del sistema de educación pública del MEP, equilibrar sus funciones en relación con las modalidades en las que se trabaja en tiempo de pandemia de COVID-19.
2. Se le indica al personal del colegio seguir las indicaciones presentes en la propuesta de la guía elaborada dentro de esta investigación, ya que si existen indicios de desgaste profesional en el colegio público estudiado.
3. Se le recomienda al personal docente y administrativo hacer uso de la línea que brinda el MEP sobre apoyo psicoeducativo y de autocuidado (2103-2917).

Referencia

- Alvites-Huamaní, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. Propósitos y Representaciones. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Colombo, C., Roberto, A., Krleza-Jeric, K., Parmelli, E. y Banzi, R. (2019). Sharing individual participant data from clinical studies: a cross-sectional online survey among Italian patient and citizen groups. *BMJ Open* <http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2018-024863>
- Barquero, K. (30 de mayo de 2019). Estos profesionales son los más propensos a padecer burnout. *La República*. <https://www.larepublica.net/noticia/estos-profesionales-son-los-mas-propensos-a-padecer-burnout>
- Bautista, J. (2010). Riesgo Psicosocial. *Ocupacionaljb*. <http://www.ocupacionaljb.com/documentos/boletin%2010.pdf>
- Campos Bolandi, M. y López Briceño, M. (01 de abril de 2018). Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas. *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica Nacional*. <http://repositorio.utn.ac.cr/handle/123456789/203>
- Díaz Bambula, F., López Sánchez, A.M. y Varela Arévalo, M.T. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *SciELO*. <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v11n1/v11n1a18.pdf>
- Gómez, M. M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Córdoba: Brujas. <https://books.google.co.cr/books?id=9UDXPe4U7aMC&pg=PA59&dq=enfoque+cualitativo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi2sqThvfnAhVwxFkKHaoECqYQ6AEwAHoECAIQAg#v=onepage&q=enfoque%20cualitativo&f=false>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Batista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Jupema (08 de junio de 2017). Jupema presenta estudio del Síndrome del Quemado. <https://www.seccr.org/single-post/2017/06/08/Jupema-presenta-estudio-del-s%C3%ADndrome-del-quemado>
- Lindemann, N. (8 de agosto de 2019). What is the average survey response rate? <https://surveyanyplace.com/blog/average-survey-response-rate/>
- López Palomar, M. R., García Cueva, A. A., y Pando Moreno, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y Trabajo*. doi: dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300007
- Macanche, C., González, R., Cruz, M. (enero del 2004). Situación actual de la salud mental en Costa Rica. *Organización Panamericana de la Salud*. https://www.paho.org/costa-rica/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=analisis-de-situacion-de-salud&alias=214-situacion-actual-de-salud-mental-en-costa-rica&Itemid=222
- Martínez Sevilla, M., Sánchez Monge M. (02 de octubre de 2015). Síndrome de Burnout. *Cuídate*. <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psiquiatricas/sindrome-de-burnout.html>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). Maslach Burnout Inventory. Manual (Ed). Palo Alto, CA:

- Consulting Psychologists Press. [https://www.psychanalyse.com/pdf/LE%20MBI%20-%20BURN%20OUT%20-%20ECHELLE%20DE%20MESURE%20DE%20L%20EPUISEMENT%20PROFESSI ONNEL%20DU%20SOIGNANT%20\(3%20pages%20-%2082%20ko\).pdf](https://www.psychanalyse.com/pdf/LE%20MBI%20-%20BURN%20OUT%20-%20ECHELLE%20DE%20MESURE%20DE%20L%20EPUISEMENT%20PROFESSI ONNEL%20DU%20SOIGNANT%20(3%20pages%20-%2082%20ko).pdf)
- Mendes Rodrigues, L.T., Campelo Lago, E, Pinheiro Landim Almeida, C.A., Peires Ribeiro, I. y Vasconcelos Mesquita, G. (enero y febrero de 2018). Estrés y depresión en docentes de una institución pública de enseñanza. *Enfermería Global*. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000100007
- Pérez Baltodano, K. y Rodríguez Badilla, S. (01 de diciembre de 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. *Repositorio Institucional de la Universidad Técnica Nacional*. <http://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/123456789/329/Evaluaci%c3%b3n%20explosici%c3%b3n%20factores%20psicosociales%20laborales%20y%20relaci%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Regidor, C. (06 de marzo de 2021). Costa Rica: las dobles jornadas de las maestras en casa y en la escuela (4/6). *France 24*. <https://www.france24.com/es/am%C3%A9rica-latina/20210306-doble-jornada-trabjao-maestras-costa-rica>
- Rodríguez Ramírez, J.A., Guevara Araiza, A. y Viramontes Anaya, E. (abril del 2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
- Román, I. (06 de febrero de 2020). Sistema de contratación del MEP hace que docentes rechacen nombramientos y afecta educación en zonas vulnerables. (*M. 9. Muñoz, Entrevistador*) <https://www.monumental.co.cr/2020/02/06/sistema-de-contratacion-del-mep-hace-que-docentes-rechacen-nombramientos-y-afecta-educacion-en-zonas-vulnerables/>
- Romero Basurto, J. G., Rodríguez Hernández, E., y Romero Rodríguez, Y. E. (Julio de 2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Perspectivas docentes*. <https://biblat.unam.mx/es/revista/perspectivas-docentes/articulo/el-trabajo-docente-una-mirada-para-la-reflexion>
- Rubín Gómez, E. (s. f). Metodología de la investigación. *IES Ría del Carmen*. http://centros5.pntic.mec.es/ies.ria.del.carmen/opinion/metodologia_de_la_investigacion.htm
- Sánchez Narváez, F. y Velazco Orozco, J. J. (diciembre de 2017). Comorbilidad entre síndrome de Burnout, depresión y ansiedad en una muestra de profesores de Educación Básica del Estado de México. *Papeles de la población*. doi: <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.94.038>
- Sieglin, V. y Ramos Tovar, M.E. (jul./sep. de 2007). Estrés laboral y depresión entre maestros del área metropolitana de Monterrey. *Revista mexicana de sociología*. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032007000300005

Viera Oramas A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. *Repositorio de Tesis en Ciencias Biomédicas y de la Salud*. Cuba. http://tesis.sld.cu/FileStorage/000206-3BE1-ORAMAS_VIERA.pdf

Anexos

Anexo 1. Encuesta aplicada al personal del colegio de secundaria

Datos sociodemográficos y laborales

1. Edad en años cumplidos _____
2. Usted es: Hombre_____ Mujer_____
3. Estado civil: Soltero(a)_____ Casado(a)_____ Unión libre_____

Divorciado(a)_____ Otro_____
4. ¿Qué cargo ocupa en la institución?

Docente_____ Administrativo_____ Conserje_____

Cocinera_____ Oficial de seguridad_____
5. ¿Cuántos años cumplidos tiene de laborar en la institución? _____
6. ¿Cuántos días labora a la semana en la institución?

1_____ 2_____ 3_____ 4_____ 5_____ 6_____ 7_____
7. ¿Cuántas horas labora a la semana? _____
8. ¿En qué jornada laboral?

Diurna_____ Nocturna_____ Ambas_____
9. ¿Cuál es la condición de su nombramiento en este momento?

Interino_____ Propiedad_____
10. ¿Cuál es su salud auto percibida en tiempos de pandemia?

___Buena ___Muy buena ___Mala ___Muy mala
11. ¿Considera que su trabajo profesional ha aumentado?

___Sí ___No
12. ¿Su participación en las labores domésticas aumentó?

___Sí ___No ___Sigue igual

Anexo 2. Cuestionario de *burnout* aplicado al personal del colegio de secundaria

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de alguno de sus problemas.	

Fuente: (Maslach y Jackson, 1981-1986)

Anexo 3. Puntuación de las subdimensiones del cuestionario de Maslach y Jackson

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		<i>Más de 26</i>
Despersonalización	5-10-11-15-22		<i>Más de 9</i>
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		<i>Menos de 34</i>

Riesgo	EE	D	PA
Alto	≥27	≥10	0-33
Medio	19-26	6-9	34-39
Bajo	0-18	0-5	≥40

Anexo 4. Evaluación del desgaste profesional (n=59)

Dimensión de agotamiento emocional				
Características	Sexo			
	Mujer	%	Hombre	%
1 emocionalmente agotado por mi trabajo				
A diario.	23	59	6	30
Pocas veces	6	15	6	30
Una vez a la semana	3	8	2	10
Una vez al mes o menos	1	3	--	--
Algunas veces al mes	4	10	6	30
Nunca	2	5	--	--
2 cansancio al final de la jornada laboral				
A diario	25	64	7	35
Pocas veces	7	17	6	30
Una vez a la semana	1	3	2	10
Una vez al mes o menos	1	3	--	--
Algunas veces al mes	4	10	5	25
Nunca	1	3	--	--
3 por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado				
A diario	20	51	5	25
Pocas veces	8	21	7	35
Una vez a la semana	--	--	--	--
Una vez al mes o menos	--	--	1	5
Algunas veces al mes	6	15	4	20
Nunca	5	13	3	15
6 días laborados en la semana en la institución				
A diario	19	49	6	30
Pocas veces	5	13	10	50
Una vez a la semana	4	10	1	5
Una vez al mes o menos	--	--	--	--
Algunas veces al mes	5	13	3	15
Nunca	6	15	--	--
8 mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo				
A diario	19	49	6	30
Pocas veces	7	18	7	35
Una vez a la semana	1	2	1	5
Una vez al mes o menos	--	--	1	5
Algunas veces al mes	5	13	4	20

Nunca	7	18	1	5
13 frustrado en mi trabajo				
A diario	11	28	2	10
Pocas veces	9	23	9	45
Una vez a la semana	--	--	2	10
Una vez al mes o menos	3	8	--	--
Algunas veces al mes	3	8	1	5
Nunca	13	33	6	30
14 trabajo demasiado				
A diario	23	59	12	60
Pocas veces	5	12.5	3	15
Una vez a la semana	3	8	2	10
Una vez al mes o menos	--	--	--	--
Algunas veces al mes	3	8	2	10
Nunca	5	12.5	1	5
16 trabajar con estudiantes produce estrés				
A diario	12	31	3	15
Pocas veces	10	26	10	50
Una vez a la semana	2	5	--	--
Una vez al mes o menos	1	2	1	5
Algunas veces al mes	3	8	1	5
Nunca	11	28	5	25
20 sentimiento de acabado, al límite de las posibilidades				
A diario	10	26	2	10
Pocas veces	9	23	9	45
Una vez a la semana	1	2.5	1	5
Una vez al mes o menos	1	2.5	1	5
Algunas veces al mes	5	13	2	10
Nunca	13	33	5	25

Dimensión de despersonalización				
Características	Sexo			
	Mujer	%	Hombre	%
5 tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales				
A diario	7	18	--	--
Pocas veces	5	13	3	15
Una vez a la semana	3	8	1	5
Una vez al mes o menos	0	0	--	--
Algunas veces al mes	2	5	1	5
Nunca	22	56	15	75
10 más insensible desde que ejerzo la profesión				
A diario	10	26	1	5
Pocas veces	1	2.5	2	10
Una vez a la semana	3	8	--	--
Una vez al mes o menos	1	2.5	2	10
Algunas veces al mes	2	5	1	5
Nunca	22	56	14	70
11 este trabajo me está endureciendo emocionalmente				
A diario	9	23	2	10
Pocas veces	4	10	7	35
Una vez a la semana	2	5	--	--
Una vez al mes o menos	3	8	--	--
Algunas veces al mes	1	3	1	5
Nunca	20	51	10	50
15 no me preocupa lo que ocurra con los estudiantes				
A diario	11	28	2	10
Pocas veces	7	18	3	15
Una vez a la semana	4	10	2	10
Una vez al mes o menos	2	5	1	5
Algunas veces al mes	--	--	--	--
Nunca	15	39	12	60
22 los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas				
A diario	11	28	2	10
Pocas veces	6	15	5	25
Una vez a la semana	1	3	--	--
Una vez al mes o menos	2	5	--	--
Algunas veces al mes	1	3	2	10

Nunca	18	46	11	55
-------	----	----	----	----

Dimensión de realización personal				
Características	Sexo			
	Mujer	%	Hombre	%
4 entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes				
A diario	25	64	12	60
Pocas veces	7	18	3	15
Una vez a la semana	--	--	3	15
Una vez al mes o menos	--	--	--	--
Algunas veces al mes	3	8	2	10
Nunca	4	10	--	--
7 trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes				
A diario	19	49	12	60
Pocas veces	10	26	--	--
Una vez a la semana	2	5	4	20
Una vez al mes o menos	2	5	1	5
Algunas veces al mes	4	10	3	15
Nunca	2	5	--	--
9 con mi trabajo influyo positivamente en la vida de mis estudiantes				
A diario	23	59	12	60
Pocas veces	11	28	1	5
Una vez a la semana	1	3	3	15
Una vez al mes o menos	2	5	--	--
Algunas veces al mes	1	3	3	15
Nunca	1	3	1	5
12 con mucha energía en mi trabajo				
A diario	15	39	9	45
Pocas veces	13	33	3	15
Una vez a la semana	--	--	2	10
Una vez al mes o menos	1	3	--	--
Algunas veces al mes	6	15	4	20
Nunca	4	10	2	10
17 puedo crear con facilidad un clima agradable para los estudiantes				
A diario	26	67	17	85
Pocas veces	9	23	--	--
Una vez a la semana	--	--	--	--

Una vez al mes o menos	--	--	--	--
Algunas veces al mes	3	8	3	15
Nunca	1	2	--	--
18 motivado al trabajar con los estudiantes				
A diario	21	54	16	80
Pocas veces	9	23	1	5
Una vez a la semana	4	10	1	5
Una vez al mes o menos	1	2.5	--	--
Algunas veces al mes	1	2.5	2	10
Nunca	3	8	--	--
19 consigo cosas valiosas en este trabajo				
A diario	24	61	15	75
Pocas veces	8	20	1	5
Una vez a la semana	2	5	--	--
Una vez al mes o menos	3	8	1	5
Algunas veces al mes	1	3	3	15
Nunca	1	3	--	--
21Trato los problemas emocionales con mucha calma				
A diario	19	49	11	55
Pocas veces	8	20	3	15
Una vez a la semana	1	2.5	2	10
Una vez al mes o menos	5	13	--	--
Algunas veces al mes	5	13	3	15
Nunca	1	2.5	1	5

Anexo 5. Carta del Filólogo.

CARTA DEL FILÓLOGO.

Universidad Técnica Nacional.

Cañas, Guanacaste, 21 de mayo del 2021.

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación.

SD.

Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado: **“Desgaste profesional de un Centro Educativo de Secundaria en Guanacaste, Costa Rica”**, elaborado por los estudiantes, Enna Faviola Reyes Gutiérrez, cédula de identidad 155823795202, Iliana María Rojas Segura, cédula de identidad: 5 0407 0596 y Tatiana Marcela Camacho Chavarría, cédula de identidad: 111800146: para optar por el grado académico de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad. **Suscribe de ustedes cordialmente,**

LUIS ROBERTO
CERDAS JIMENEZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por LUIS
ROBERTO CERDAS JIMENEZ
(FIRMA)
Fecha: 2021.05.21 14:38:36 -06'00'

MSc. Luis Roberto Cerdas Jiménez.

Cédula 603020073.

Código 24611.