



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
VICERRECTORADO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

INSTITUTO DE POSGRADO

TESIS PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO DE MAGÍSTER EN
SEGURIDAD INDUSTRIAL MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD
OCUPACIONAL.

TEMA:

ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO “AYCHA SANO” PARA LOS
FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN
AMBIENTAL DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO
PROVINCIAL DE PASTAZA AÑO 2016.

AUTOR:

Ing. Fabricio Antonio Rios Rodríguez

TUTOR:

Ing. Javier Palacios Mgs.

RIOBAMBA- ECUADOR

2017

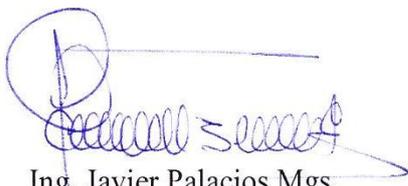
CERTIFICADO DEL TUTOR

Certifico que el presente trabajo de investigación previo a la obtención del Grado de Magister en Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos Laborales y Salud Ocupacional con el tema:

Estrategia de Afrontamiento “Aycha Sano” para los Funcionarios y Trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial De Pastaza, ha sido elaborado por el Ing. Fabricio Antonio Rios Rodríguez, el mismo que ha sido revisado y analizado en un cien por ciento con el asesoramiento permanente de mi persona en calidad de Tutor, por lo cual se encuentra apto para su presentación y defensa respectiva.

Es todo cuanto puedo informar en honor a la verdad.

Riobamba, Marzo de 2017



Ing. Javier Palacios Mgs.
DIRECTOR DE TESIS

DERECHO DE AUTORÍA

Yo, Fabricio Antonio Ríos Rodríguez con cédula de ciudadanía N° 1600540684 soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuesta realizada en la presente investigación y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Ing. Fabricio Antonio Ríos Rodríguez

C.C. 1600540684

AGRADECIMIENTO

El más sincero agradecimiento a la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza y a la Universidad Nacional de Chimborazo, en especial al Instituto de Posgrado, por brindarnos la oportunidad de obtener un título de posgrado y ser útiles a la sociedad.

Además para todos los amigos, compañeros, directores y personas que supieron apoyarme de una u otra manera para culminar con éxito una etapa más en la vida académica y profesional.

Fabricio Antonio Rios Rodríguez.

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a la señora Editha Rodríguez mi madre, de quien depende el éxito alcanzado, a mi familia que son el pilar fundamental, en especial a mi esposa, hija, hermanas y a mis profesores quienes se han tomado el arduo trabajo de transmitir sus diversos conocimientos y experiencias que han sido una guía para culminar con éxito el trabajo realizado.

Ing. Fabricio Antonio Rios Rodríguez.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	I
CERTIFICADO DEL TUTOR	II
DERECHO DE AUTORÍA	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	IX
ÍNDICE DE TABLAS	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	XIV

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO	1
1.1. ANTECEDENTES	1
1.1.1. Problematización	7
1.1.2. Situación Problemática	8
1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA	11
1.2.1. Fundamentación Filosófica	11
1.2.2. Fundamentación Epistemológica	12
1.2.3. Fundamentación axiológica	13
1.2.4. Fundamentación Científica	13
1.2.5. Fundamentación Legal	15
1.3. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	19
1.3.1. Síndrome de Burnout.	19
1.3.2. Fases del Síndrome de Burnout	20
1.3.3. Características Del Burnout.	22
1.3.4. Causas Del Síndrome De Burnout	23
1.3.5. Consecuencias Del Síndrome De Burnout	25
1.3.6. Afrontamiento.	27

CAPÍTULO II

2. MARCO METOLÓGICO	34
2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.	34
2.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.	35
2.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	35
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.	35
2.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	36
2.6 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTOS PARA EL ANÁLISIS DE RESULTADOS.	36
2.7 HIPOTESIS	37
2.7. 1.Hipótesis General.	37
2.7.2. Hipótesis Específicas.	37
2.8.- Operatividad de las hipótesis.	38
2.8.1. Hipótesis Específica 1.	38
2.8.2. Hipótesis Específica 2.	39

CAPÍTULO III

3. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS	40
3.1. TEMA	40
3.2. PRESENTACIÓN	40
3.3. OBJETIVOS	40
3.3.1. Objetivo General	40
3.3.2. Objetivos Específicos.	41
3.4. FUNDAMENTACIÓN TEÒRICA.	41
3.4.1. Introducción	41
3.5. CONTENIDO DE LA PROPUESTA	42
3.6. OPERATIVIDAD	44

CAPÍTULO IV

4. EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.	45
4.1. Base de datos de las variables socio demográficas y del test MBI	45
4.2. Gráficos Y Tablas Estadísticos De La Investigación	46
4.3. Comprobación De Las Hipótesis	53

4.3.1. Hipótesis general	53
CAPÍTULO V	
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	64
5.1. CONCLUSIONES	64
5.2. RECOMENDACIONES	65
BIBLIOGRAFÍA	66
ANEXOS	70
ANEXO 1. Propuesta	71
ANEXO 2. Matriz de consistencia	103
ANEXO 3. Test MBI	105
ANEXO 4 Test Cooper	108
ANEXO 5. Aprobación del proyecto	110
ANEXO 6 Diseño del aromaterapia	111
ANEXO 7 Alimentación balanceada	114

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración N° 1. 2: Gobierno Autónomo Descentralizado de Pastaza (Hangares, DGA)	7
Ilustración N° 1. 3: Registros de Permisos 2014	9
Ilustración N° 1. 4: Registro de Permisos 2015	9
Ilustración N° 1. 5: Comparación de Registros 2014 - 2015	10
Ilustración N° 4. 1: Base de datos de las variables	45
Ilustración N° 4. 2: Base de datos	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. 1.	Línea base	10
Tabla N° 1. 2.	Resultado Test MBI	11
Tabla N° 2. 1	Población de estudio	36
Tabla N° 2. 2.	Operatividad hipótesis 1	38
Tabla N° 2. 3.	Operatividad hipótesis 2	39
Tabla N° 3. 1	Operatividad	44
Tabla N° 4. 1.	Estadísticos de género	46
Tabla N° 4. 2.	Frecuencia de género (variable estado civil)	47
Tabla N° 4. 3.	Frecuencia de género (variable edad)	48
Tabla N° 4. 4.	Frecuencia de género (variable tiempo de servicio)	50
Tabla N° 4. 5.	Frecuencia de género (variable nivel de estudios alcanzados)	52
Tabla N° 4. 6.	Frecuencia de Niveles de Burnout	53
Tabla N° 4. 7.	Frecuencia de Agotamiento emocional	54
Tabla N° 4. 8.	Frecuencia de Despersonalización	56
Tabla N° 4. 9.	Frecuencia de Realización Personal	57
Tabla N° 4. 10	Regresión de los Niveles de Burnout y sus dimensiones	58
Tabla N° 4. 11.	Afrontamiento activo	58
Tabla N° 4. 12.	Afrontamiento pasivo	60
Tabla N° 4. 13	Regresión de los Niveles de Afrontamiento y sus dimensiones	61
Tabla N° 4. 14	Anovas del Burnout	61
Tabla N° 4. 15	Modelo del Burnout	62
Tabla N° 4. 16	Anovas del Afrontamiento	62
Tabla N° 4. 17	Modelo del Afrontamiento	63

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 4. 1	Estadísticos de género	46
Gráfico N° 4. 2	Estadísticos de estado civil	47
Gráfico N° 4. 3	Estadísticos de edad	49
Gráfico N° 4. 4	Estadísticos de tiempo de servicio	51
Gráfico N° 4. 5	Estadísticos de nivel de estudios alcanzados	52
Gráfico N° 4. 6.	Frecuencia de Niveles de Burnout	54
Gráfico N° 4. 7.	Frecuencia de Agotamiento emocional	55
Gráfico N° 4. 8.	Frecuencia de Despersonalización	56
Gráfico N° 4. 9.	Frecuencia de Realización Personal	57
Gráfico N° 4. 10.	Afrontamiento activo	59
Gráfico N° 4. 11.	Afrontamiento pasivo	60

RESUMEN

El trabajo de investigación realizado permite conocer sobre el estrés laboral, y el hecho de poder o no tomar el debido control de la propia vida dependen de las posibilidades de cada uno, aplicando el Inventario de Maslach (Maslach y Jackson, 1986) o M.B.I. y la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento o C.O.P.E. (Carver, Scheier y Weintraub, 1989) MBI y COOPER. La actitud inteligente radica en proponerse superar arraigos esquemas negativos, revisar prejuicios y cambiar de hábitos. Se conoce quienes resisten y pueden afrontar los problemas con entereza, mientras que otros claudican, huyen o se paralizan, se sienten indefensos o caen en la desesperanza. Estas situaciones ponen en riesgo la salud y la vida del individuo. Sin duda, este cuadro requiere la asistencia médica y psicológica. Por lo que fue posible apelar a terapias alternativas que mitiguen los síntomas y malestares y permitieron comenzar a transitar por la senda de la tranquilidad y el equilibrio mediante aromaterapia y una alimentación balanceada. Un ambiente de trabajo saludable es imprescindible para una vida laboral sana, de aquí que todos conozcamos que cualquier trabajo lleva asociado determinados riesgos para la salud, por lo que incluimos en el término "Salud Laboral" al equilibrio físico, psíquico y social de un individuo en el entorno laboral. La presente investigación se realizó en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza (GADPPz).

DESCRIPTORES: Estrés laboral, Aromaterapia, Alimentación Balanceada, Ambiente laboral.

Abstract

This research paper allows to know about the work stress, and the fact of not being able of taking the control of the own life that depends on the possibilities of each person, applying the Inventory of Maslach (Maslach and Jackson, 1986) o M.B.I. and the evaluation scale of confronting techniques or C.O.P.E. (Carver, Scheier y Weintraub, 1989) MBI y COOPER. The smart attitude lays in committing to overcome negative routings, to check prejudice and change habits. It is known those who resist can face the problems, while others give up run away or paralyze, they fell helpless or fall into despair. These situations out in risk the health and life of the person. No doubt these frame requires medical and psychological help. It was possible to appeal alternative therapies that mitigate the symptoms and discomfort and allow to start walking through the track of peacefulness and balance trough aromatherapy and a balanced diet. A healthy work environment is needed for a healthy work life, from here that we know that any work is associated with health risks, that is why we include the term "Labour Health" the physical, psychic and social balance of a person in his work environment. The present research has been conducted in the "Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza (GADPPz)".

Keywords: work stress, aromatherapy, balanced diet, work environment.



Reviewed by: Barriga, Luis
Language Center Teacher



INTRODUCCIÓN

Toda institución pública o privada puede contener una serie de actividades y elementos que ciertamente son peligrosos para la salud. Esta circunstancia hace que sean necesarias una serie de prácticas que traten de asegurar la vida de los empleados y trabajadores. Así, es común en la actualidad se aplican diversos protocolos de actuación que los empleados deben tener obligatoriamente en cuenta, como por ejemplo el de llevar máscaras, zapatos, casco, entre otros. Todas estas medidas tienen como finalidad que los accidentes no sean fatales, que de alguna manera sean manejables. Con el paso del tiempo y la toma de datos en lo que respecta a los mismos, estas medidas suelen evolucionar para hacerse más efectivas.

El conocimiento sobre el estrés laboral aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, y puede manifestarse de diversas formas. Algunos de sus síntomas más frecuentes van desde la irritabilidad a la depresión, y por lo general están acompañados de agotamiento físico y/o mental.

Con el desarrollo tecnológico, es posible esperar que las medidas de seguridad sean cada vez menos costosas y de esta manera exista un incentivo mucho mayor a ponerlas.

En el Capítulo I, denominado MARCO TEORICO, empieza con los antecedentes de la investigación abordada, así como la fundamentación epistemológica, axiológica y otros aspectos.

El Capítulo II, llamado MARCO METODOLÓGICO, permitirá el diseño, tipo y métodos de investigación aplicados, se describe las técnicas y herramientas para la recolección de datos, define la población, los procedimientos para el análisis e interpretación de resultados, y la hipótesis planteada.

El Capítulo III, titulado LINEAMIENTO ALTERNATIVOS, encontramos el tema, presentación, objetivos, fundamentos, contenido y operatividad de la propuesta analizada.

El Capítulo IV, denominado EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS, describe el análisis e interpretación de los resultados y la comprobación de las hipótesis planteadas para el tema de investigación.

El Capítulo V, contiene las CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES, instituye esencialmente las conclusiones y recomendaciones de la investigación realizada en el Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

El Capítulo VI, contiene se elabora una PROPUESTA con objetivos claros y precisos, saber elegir las actividades adecuadas, cambiar los malos hábitos de vida, realizar un control médico y apelar a terapias alternativas y recursos de salud natural.

Para evidenciar el trabajo realizado finalmente se adjunta la bibliografía y anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. ANTECEDENTES

A continuación se presentan como antecedentes de la investigación temas científicos vinculantes a las variables de estudio:

(Guerrero, 1998), en su investigación “**Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario**”, contrastó las variables del grado de Burnout y los modos de afrontamiento entre cada una de las dimensiones del Burnout y las diferentes estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes que sufren diferentes grados de Burnout, emplea el Inventario de Maslach (Maslach y Jackson, 1986) o M.B.I. y la escala de evaluación de técnicas de afrontamiento o C.O.P.E. (Carver, Scheier y Weintraub, 1989); los docentes sufren un alto grado de agotamiento emocional emplearon las estrategias desahogarse, desconexión conductual, consumo de drogas, desconexión conductual y aceptación (estrategias pasivas), los docentes que presentan un alto grado de Logro personal utilizan afrontamiento activo, planificación, búsqueda de apoyo instrumental, búsqueda de apoyo social, reinterpretación positiva y refrenar el afrontamiento (estrategias activas).

(Ponce, 2005), en su investigación “**El Síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios**”, establece las diferencias en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, las diferencias significativas en el síndrome del quemado por estrés laboral asistencial, según áreas de especialidad y en relación a las variables de sexo, estado civil, actividad deportiva, problemas de salud y condición docente.

El docente de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, presentaron evidencias del llamado síndrome del quemado por estrés laboral asistencial, revelo que el 46,3% de los profesores tienen Burnout en niveles significativos o están en la fase final, 7.3 % se encuentran en la fase intermedia y próxima a avanzar a la fase final y un 46,4 % se

encuentran en una fase inicial cuyo desarrollo es lento.

(Fernández, 2009), en su investigación, **“Estrés percibido, estrategias de afrontamiento y sentido de coherencia en estudiantes de enfermería: su asociación con salud psicológica y estabilidad emocional”**, estableció una preocupación por la salud de los alumnos universitarios, contribuyó a la ampliación del conocimiento en aspectos relacionados como el estrés, afrontamiento, estabilidad emocional y el sentido de coherencia.

El instrumento de medida elegido tiene propiedades psicométricas buenas, confirma la estructura de tres dimensiones, el Cuestionario de Estrés Percibido, de 30 elementos, es un instrumento fiable para medir el estrés.

El Cuestionario de Estrategias de Afrontamiento COPE, compuesto por 28 ítems distribuidos en catorce escalas, presenta unos niveles de fiabilidad aceptables, oscilando el coeficiente alfa de Cronbach entre 0,43 y 0,91 para las diferentes escalas.

En consideración a su estructura factorial, el análisis fue de cinco factores que podríamos denominar falta de afrontamiento, concentrarse en resolver el problema, búsqueda de apoyo social, fijarse en lo positivo y búsqueda de apoyo espiritual.

(Acuña, 2013), en su investigación, **“Relación entre Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento”**, propone explorar y proveer evidencias empíricas de las relaciones entre el síndrome de Burnout y el nivel de bienestar psicológico en docentes, de educación inicial de una institución pública, mediante la escala de Bienestar de Ryff (Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y Van Dierendonck, 2006), que abordo seis dimensiones: auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, crecimiento personal, propósito vital y dominio del entorno, y para evaluar síndrome de Burnout (estar quemado por el trabajo) se empleó el Maslach Burnout Inventory (MBI) que incluye la evaluación de tres dimensiones: despersonalización, realización personal y cansancio emocional. Se parte del supuesto de que a mayores niveles de Burnout, se observó un nivel inferior de bienestar psicológico.

(Molina, 2015), en su investigación, **“Síndrome de Burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras”**, estableció que el Burnout es un problema de construcción social e individual, se presenta en los profesionales considerados como servidores públicos, y se manifiesta con un alto valor en las áreas de agotamiento emocional y despersonalización; como consecuencia los sujetos presentan pérdida de logro, lo cual repercute en la calidad de servicios que prestan, que para este caso se trató de docentes, enfermeras y enfermeras docentes de la Zona Norte del Estado de México; el tipo de estudio es cuantitativo, no experimental y descriptivo, se muestreo por conveniencia, a quienes se aplicó el cuestionario de Maslach; los resultados derivados de un anovaoneway muestran diferencias estadísticamente significativas en cuanto al área de ocupación, mostrando mayor porcentaje de Burnout en los docentes, posteriormente docentes enfermeras y finalmente enfermeras.

(Acosta, 2014), en su investigación, **“Estrés y Burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección”**, estableció la existencia de Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en una muestra de docentes de E. Primaria y Secundaria, y establecer relaciones con dos posibles “factores de protección”, las estrategias de afrontamiento y la inteligencia emocional. Se empleó un Cuestionario elaborado para datos personales y relativos a los centros docentes, la Escala de Apreciación del Estrés (EAE), el MaslachBurnoutInventory (MBI) y el Cuestionario COPE.

(Guerrero, 2014), en su investigación, **“Síndrome de desgaste Profesional (SDP) en una institución del sector salud”**, estableció que su principal propósito fue determinar la prevalencia del Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) en una población integrada por 120 médicos en una clínica-hospital particular de Guanajuato, se utilizó el cuestionario del *MaslachBurnoutInventory*(MBI), adaptado al español por Seisdedos (1997), el cual considera los factores: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP). Los resultados permitieron hallar relaciones entre el nivel de prevalencia del SDP y las variables: género, edad, estado civil, años de servicio, número de empleos y la cantidad de horas trabajadas.

(Ayuso, 2012), en su investigación, **“Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout”**, estableció un intento de

clarificación conceptual de los términos Estrés Laboral y Síndrome de Burnout (desgaste profesional o síndrome del “profesional quemado”), el clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina en nuestro alumnado, falta de apoyo de padres y madres e incluso de la administración educativa, el importante número de bajas entre docentes por enfermedades mentales (depresión, ansiedad, etc.), determinadas rutinas perniciosas que se establecen en los centros y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional (falta de profesorado de apoyo, inadecuación de horarios, las tutorías de las clases “más conflictivas” son asumidas por profesorado recién llegado al centro, etc.). Todo esto y más, hacen que la vivencia de su profesión por parte de muchos profesores y profesoras, no se haga de manera positiva, lo que les llevará a engrosar las filas de aquellos profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cotas de insatisfacción y “malestar docente”.

El síndrome de Burnout, de desgaste, se puede considerar un trastorno adaptativo crónico y puede manifestarse tanto por un excesivo grado de exigencia como por escasez de recursos. Actualmente, la Unión Europea está elaborando una lista común de enfermedades profesionales. Sin embargo la lista española que rige en este momento no ha incluido una patología nueva desde 1978, además de recoger enfermedades laborales que no se producen desde hace muchos años.

Hemos de señalar que en los círculos de psicólogos y pedagogos, junto a otros estudiosos de la prevención de riesgos laborales, se debate desde hace tiempo sobre el Burnout, el Mobbing (Acoso Psicológico en el Trabajo) e incluso del Karoshi, enfermedad esta última sólo detectada en Japón y que se traduce como “muerte súbita” de ejecutivos sometidos a largas jornadas y que fallecen de infarto. Son pues enfermedades que sufren decenas de trabajadores por ser objeto de unos niveles altísimos de estrés en sus puestos de trabajo.

En definitiva, en el síndrome del “profesional desgastado/quemado” o Burnout, nos encontramos con trabajadores, como profesorado, médicos, asistentes sociales, que se enfrentan a una carga afectiva importante y acaban perdiendo el interés. Ofrecen un trato deshumanizado a sus pacientes, clientes o alumnado, a los que ven como enemigos porque están desmotivados y emocionalmente exhaustos por su trabajo.

(Gutiérrez, 2014), en su investigación, **“Inteligencia Emocional y Afrontamiento del Estrés”**, estableció una revisión teórica de los estudios que han elaborado un análisis acerca de la Inteligencia Emocional con la capacidad para afrontar situaciones generadoras de estrés, estas se relacionan con estrategias de afrontamiento basadas en el análisis y resolución de conflictos, mientras que niveles bajos de inteligencia emocional se relacionan con estrategias de afrontamiento basadas en la evitación, la superstición, y la resistencia al cambio.

(Cárdenas, 2012), en su investigación, **“Evaluación del Desempeño Docente, Estrés y Burnout en Profesores Universitarios”**, estableció un estudio correlacional con diseño ex post facto, cuyo propósito fue examinar la relación entre los puntajes obtenidos por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con la presencia de indicadores del síndrome de Burnout.

Para ello se plantearon los siguientes objetivos: 1) analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y el desempeño docente; 2) analizar la relación que existe entre el Burnout y el desempeño docente; y 3) analizar la relación que existe entre los niveles de estrés percibido y Burnout. En la recolección de datos se aplicó la Escala de Estrés Percibido de Cohen y el Cuestionario de Burnout del Profesorado a una muestra convencional de 59 catedráticos de una facultad de la Universidad Autónoma de Nuevo León (México). Los resultados indicaron que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente.

(Ibáñez, 2011), en su investigación, **“Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de odontología”**, estableció como determinar la prevalencia y factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de la Fundación Universitaria San Martín, el tipo de estudio fue de corte transversal; para determinar el síndrome de Burnout se utilizó la escala de Maslach, incluyendo variables socio demográficas y relacionadas con el trabajo. Los docentes en su mayoría presentaron un grado alto de agotamiento emocional y despersonalización.

(Barbosa, 2009), en su investigación, **“Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Docentes Universitarios”**, este estudio aplicado de tipo descriptivo y correlacional, se determinó el nivel de Síndrome de Burnout existente en docentes

universitarios pertenecientes a la Facultad de Educación, de una Universidad privada de Bogotá, y las relaciones existentes entre dicho nivel con variables de género y antigüedad laboral y con las estrategias de afrontamiento utilizadas habitualmente por ellos, se aplicaron dos instrumentos: MaslachBurnoutInventory (MBI) desarrollado por Maslach y Jackson en 1981, y la Escala Multidimensional de Evaluación de los Estilos Generales de Afrontamiento (COPE) elaborada por Carver, Scheier y Weintraub, en 1989. El nivel del síndrome es bajo para las categorías de cansancio emocional y despersonalización, y medio para realización personal. Las relaciones estadísticas no fueron significativas para género, antigüedad en el cargo y estrategias de afrontamiento. Se establecieron como estilos de afrontamiento más utilizados: desarrollo personal, resolver el problema, planificación y reevaluación positiva; y un mayor número de puntajes altos en cansancio emocional y realización profesional en mujeres.

(Hernández, 2012), en su investigación, “ **Relaciones entre los estresores académicos, ansiedad social y estilos de afrontamiento en estudiantes de la Facultad de Psicología Quito**”, describió y mostro las relaciones que existen entre el estrés académico, la ansiedad social y los estilos de afrontamiento de los estudiantes de una facultad de Psicología en Quito, se aborda la ansiedad social, los aspectos que pueden estar relacionados con la misma y los efectos que se pueden producir en la vida cotidiana de la persona, incluyendo en el ámbito académico, luego el estrés académico y se describen los estresores que pueden estar presentes en el espacio educativo y se describen los estilos de afrontamiento que puede tener la persona frente al estrés, haciendo énfasis en el estilo evitativo. Correlacional ya que busco identificar las posibles relaciones entre ansiedad social, estrés académico y estilos de afrontamiento.

(Quinceno, 2007), en su investigación, “**Burnout: “Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT)**”, presentó una aproximación sobre el concepto de Burnout o Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT) remontándose en primera instancia a las teorías del estrés y las estrategias de afrontamiento hasta llegar al concepto del estrés laboral que da curso al surgimiento del Burnout como “proceso”. Por consiguiente se hace mención de las dimensiones que lo componen, como de la sintomatología física, emocional y conductual que se manifiesta en quienes padecen de este síndrome y las características organizacionales que pueden propiciarlo. Por último, se hace mención de algunos estudios sobre Burnout en Colombia y los procesos de intervención respectivos.

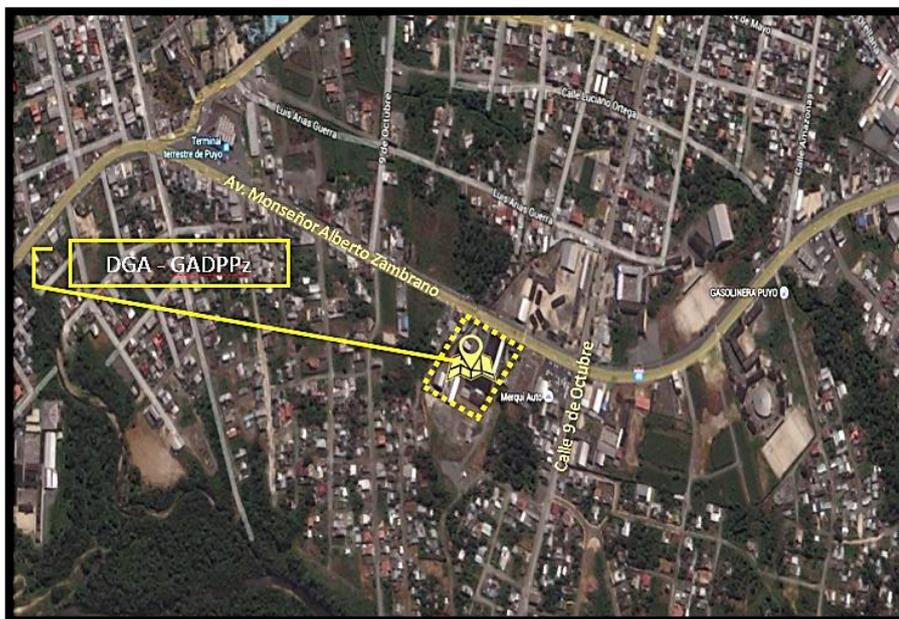
Revisado los documentos existentes en de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, no cuenta con documentación relacionada a la seguridad y salud en el trabajo, referente a este tema hacer investigado.

1.1.1. Problematización

Ubicación del sector donde se va a realizar la investigación.

- **País:** Ecuador
- **Provincia:** Pastaza
- **Cantón:** Pastaza
- **Parroquia Urbana:** Puyo
- **Institución:** Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza
- **Dirección/Departamento/Unidad:** Gestión Ambiental
- **Dirección:** Ave. Monseñor Alberto Zambrano y calle 9 de Octubre.
- **Coordenadas UTM:** GWS84/ Zona 17/ X: 833683 / Y: 9834770 / Cota: 976 m.s.n.m.

Ilustración N° 1. 1:Gobierno Autónomo Descentralizado de Pastaza (Hangares, DGA)



Fuente: Dirección de Gestión Ambiental
Autor: Fabricio Ríos

El proyecto de investigación se realizará en la provincia de Pastaza en la ciudad del Puyo en el Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en la Dirección de Gestión Ambiental de la misma que se encuentra localizado en la Avenida Monseñor Alberto Zambrano y 9 de Octubre.

1.1.2. Situación Problemática

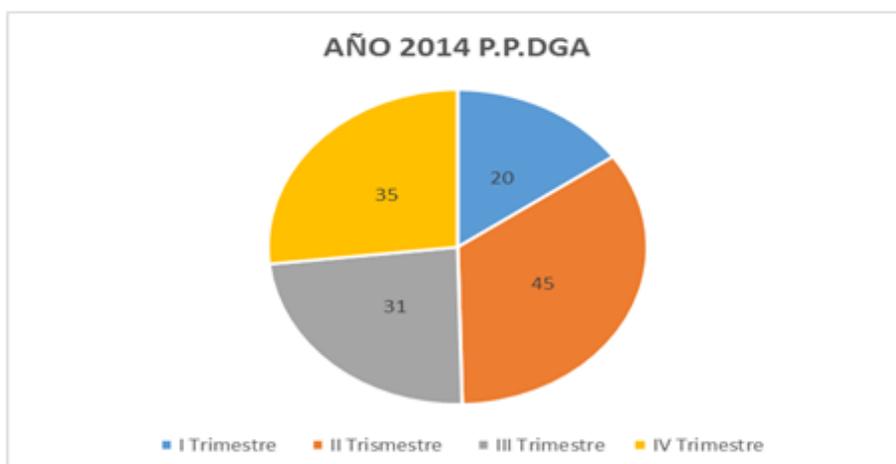
La presente investigación se realizó en la Dirección de Gestión Ambiental es parte del Gobierno Provincial de Pastaza quien posee la competencia de la Gestión Ambiental Provincial como lo estipula el Art. 42 del COOTAD, se dedicada a controlar, monitorear y manejar las diferentes actividades de suelo, aire y agua de los diferentes proyectos que desarrolla la institución con el fin de evitar un daño que afecte a la parte social y ambiental; actualmente cuenta con 35 trabajadores, organizados en el siguiente esquema 1 Director, 17 Técnicos, 5 Asistentes Administrativos, 8 Trabajadores y 4 choferes, los mismo que se distribuyen para ejercer sus actividades encomendadas en cuatros programas: Calidad Ambiental, Gestión de Recursos Hídricos, Patrimonio Natural y Educación Ambiental.

Realizando un análisis situacional de la Dirección de Gestión Ambiental, en lo concerniente a seguridad y salud ocupacional se pudo identificar que la institución en la actualidad no cumple con lo estipulado en la legislación, por lo que se evidencia que sus trabajadores están expuestos a riesgos los mismos que deben ser controlados y definidas las acciones preventivas y correctivas con el fin de evitar accidentes y enfermedades profesionales, en la parte emocional es considerada critica por la serie de consecuencias que vienen afectando al trabajador en cada uno de los programas que posee la Dirección de Gestión Ambiental.

Las principales causas por las que la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza (GADPPz) no cumple con lo relacionado a la seguridad y salud ocupacional exigido, es una falta de planificación, organización y conocimiento de las personas responsables del alcance de su incumplimiento y las consecuencias que esto puedo ocasionar a la institución y en el tema de la investigación a realizar el exceso de trabajo, monotonía, malos hábitos, temas salariales, entre otros factores generan una problemática antes descrita y evidenciable.

Con el objetivo de identificar el problema se establece una línea base con los registros de los permisos personales que reposan en la secretaria de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza (GADPPz), y un test MBI, del análisis realizado aparentemente el cansancio físico y mental que están teniendo los empleados y trabajadores debe ser analizados y detectar como el trabajador afronta su afección activa o pasivamente, para luego proponer una alternativa de solución al problema, detectándose los siguientes resultados:

Ilustración N° 1.2: Registros de Permisos 2014



Fuente: Dirección de Gestión Ambiental
Elaborado: Ing. Fabricio Rios

En el año 2014 se registra que en el primer trimestre se reportan 20 permisos, en el segundo trimestre se reportan 45 permisos, en el tercer semestre 31 permisos y 35 reportes de permisos para el cuarto trimestre. Es decir que existieron 131 permisos reportados de los 35 funcionarios que trabajan en la Dirección de Gestión Ambiental.

Ilustración N° 1.3: Registro de Permisos 2015



Fuente: Dirección de Gestión Ambiental

Elaborado: Ing. Fabricio Rios

Para el presente año se aprecia un aumento significativo de permisos para el primer trimestre existen 37, para el segundo trimestre 103, para el tercer trimestre 51 y tomando en cuenta que estamos iniciando el último trimestre del año 2015 ya se registran 12 permisos. Es decir que hasta la presente fecha existen 203 permisos reportados de los 35 funcionarios que trabajan en la Dirección de Gestión Ambiental.

Ilustración N° 1. 4: Comparación de Registros 2014 - 2015



Fuente: Dirección de Gestión Ambiental
Elaborado: Ing. Fabricio Rios

Analizando la siguiente grafica podemos evidenciar que existe un aumento del 65% en el 2015 de ausentismo al lugar de trabajo en relación al año 2014.

Tabla N° 1. 1. Línea base

Problema	Año 2014	Año 2015
Absentismo	3 casos por mes en promedio	4 casos por mes en promedio
Accidentes por diversas causas	2 casos por mes en promedio	3 casos por mes en promedio
Afecciones de diferente índole	2 casos por mes en promedio	3 casos por mes en promedio
Cansancio físico y mental	4 casos por mes en promedio	7 casos en promedio

Fuente: Dirección de Gestión Ambiental
Elaborado: Ing. Fabricio Rios

De los resultados obtenidos se identifica que la Dirección de Gestión Ambiental tiene una serie de afectaciones que se evidencian en el archivo de la secretaria de Dirección de Gestión Ambiental, por lo que se concluye que la institución tiene una problemática a ser investigada y no ha tomado las acciones necesarias para brindar un ambiente de trabajo seguro a sus empleados y trabajadores.

Tabla N° 1. 2. Resultado Test MBI

	SUBESCALA	PUNTUACIÓN MÁXIMA
28 Funcionarios categoría "alto"	AGOTAMIENTO EMOCIONAL: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo	54
5 Funcionarios	DESPERSONALIZACIÓN: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.	30
2 Funcionarios	REALIZACIÓN PERSONAL: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima.	48

Fuente: Dirección de Gestión Ambiental
Elaborado: Ing. Fabricio Ríos

Ante la identificación del problema en base de los resultados obtenidos en los archivos de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza (GADPPz) y de acuerdo a los diálogos mantenidos con varios funcionarios de otras direcciones de la institución se presentan patologías por diversos factores y una de ellas es el estrés laboral en un 70%, por lo que se considera la necesidad que la unidad investiga los diferentes niveles de estrés y de qué manera el trabajador los afronta para posteriormente aplicar la propuesta de la investigación.

1.2. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA

1.2.1 Fundamentación Filosófica

La investigación científica es un proceso de ejercicio del pensamiento humano que implica la descripción de aquella porción de la realidad que es objeto de estudio, la

explicación de las causas que determinan las particularidades de su desarrollo, la aproximación predictiva del desenvolvimiento de los fenómenos estudiados, la valoración de las implicaciones ontológicas de los mismos, así como la justificación o no de su análisis.

De acuerdo con los postulados de *Morín* y otros, quienes señalan que la Complejidad es efectivamente el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen el mundo fenoménico en que vivimos, que implica una cosmovisión amplia, incluyente del reduccionismo newtoniano-cartesiano y de la lógica lineal, las cuales se asumen y superan en el marco de la incertidumbre, del conocimiento incompleto y de la no linealidad.

La calidad de vida refiere un espectro de dimensiones de la experiencia humana que se corresponde con la satisfacción de nuestras necesidades. Esta satisfacción y la consecución de una elevada calidad de vida se deben buscar donde lo subjetivo y lo objetivo se funden.

En el trabajo de investigación referente a las técnicas de afrontamiento para tratar y corregir el Síndrome de Burnout, para los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, mediante la aplicación de una alimentación balanceada y aromaterapia permite afrontar de manera activa al problema, por tal motivo para emprender la labor investigativa se presupone partir de determinadas premisas filosóficas y epistemológicas que faciliten la justa comprensión de la tarea que se ejecuta con todos sus riesgos, potencialidades, obstáculos, méritos, logros, etc.

1.2.2. Fundamentación Epistemológica

Es el estudio filosófico de carácter crítico del conocimiento científico bajo la teoría del conocimiento se debe respaldar, fundamental los estudios y garantizar los resultados de las técnicas de afrontamiento para tratar y corregir el Síndrome de Burnout para los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, no deben ser tomadas a la ligera, debe respaldarse con estudios concretos que cuantifiquen la realidad a través de conocimientos epistemológicos, científicos y metodológicos, para llegar a los

trabajadores y establecer las medidas preventivas mediante el uso de terapias alternativas que mejoren las condiciones laborales del personal médico de áreas críticas del hospital.

La investigación asume un enfoque epistemológico ya que se sustenta en la teoría y práctica a través del método; por cuanto el problema tratado presenta varios factores, diversas causas, múltiples consecuencias las cuales se busca controlar los niveles de estrés, esto fundamenta en la escuela Positivista Lógica – Ludwing.

La investigación asume un enfoque epistemológico ya que se sustenta en la teoría y práctica a través del método; por cuanto el problema tratado presenta varios factores, diversas causas, múltiples consecuencias las cuales se busca solucionar mediante las terapias alternativas y alimentación balanceada.

1.2.3. Fundamentación axiológica

En la parte Axiológica, esta investigación busca resaltar los valores éticos, morales y de salud ya que se busca establecer un ambiente de trabajo seguro para los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, menos tenso y libre de estrés tanto en la parte física como de salud con la implementación de terapias alternativas para disminuir el Síndrome de Burnout.

1.2.4. Fundamentación Científica

La fundamentación teórica de la investigación toma como base las acciones orientadas al mejoramiento de las condiciones de salud en el trabajo, tienen un impacto incuestionable sobre el bienestar de los trabajadores y sobre la productividad, atención en este caso para los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016.

Esta relación, que se encuentra apoyada en una amplia literatura y evidencia empírica, sugiere que invertir recursos en el uso de terapias alternativas y en la investigación en general para disminuir los niveles de estrés y de Burnout en los centros laborales del país, puede constituirse en una inversión considerablemente rentable, no sólo para las instituciones, trabajadores y sus familias, sino también, para el país en general, como

una vía o camino para lograr el tan anhelado desarrollo económico y social. (Picado, 2006).

Para realizar con éxito la aplicación de las técnicas de afrontamiento para tratar y corregir el Síndrome de Burnout, para los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, propuesto, permite mejorar las condiciones laborales de las personal que allí labora y disminuir los niveles de estrés.

Para la OIT la seguridad y salud en el trabajo ha sido una de sus principales preocupaciones.

De la cantidad de convenios y normas internacionales desarrollados y propuestos por esta organización, aproximadamente la mitad están referidos a la seguridad y salud en el trabajo. Aunque en las últimas décadas, las tasas anuales de accidentes y enfermedades laborales han reflejado una disminución significativa en los países industrializados, la realidad de los países en desarrollo parece ser diferente.

Según estimaciones de OIT, el número de muertes a nivel mundial relacionadas con accidentes y enfermedades laborales se obtienen un poco más de 2 millones anualmente, y se estima un total de 270 millones de accidentes mortales y no mortales y unos 160 millones de trabajadores que padecen enfermedades derivadas de sus trabajos. Los costos económicos de estas cifras son también impresionantes: aproximadamente un 4% del PIB global anual; pero aun así, no tienen comparación con su impacto en el bienestar de los trabajadores y sus familias.

Las autoridades de Ecuador desean promover esta visión, están conscientes que el país tiene carencias en esta materia. No obstante, las decisiones y acciones que se promuevan en el futuro deben estar sustentadas en un análisis y diagnóstico de la situación actual e incidencia de los riesgos laborales, así como, la respuesta de la organización que ha creado y ejecutado para combatir a esta problemática.

Para iniciar con el marco epistemológico de este estudio se trató básicamente de entender a la investigación científica como un proceso de ejercicio del pensamiento humano que implico la descripción de aquella porción de la realidad que es objeto de

estudio, la explicación de las causas que determinan las particularidades de su desarrollo, la aproximación que implica el desenvolvimiento del fenómeno estudiado, en este caso el síndrome de Burnout en el desempeño docente. Según escribe Guadarrama Gonzales (2008) la investigación es por tanto un acto creativo y constructor de una nueva realidad que emerge de las manos de su creador, es decir, el investigador. Por tal motivo para emprender la labor investigativa se presupone partir de elementos filosóficos y epistemológicos que faciliten la justa comprensión de la tarea que se ejecuta con todos sus riesgos, potencialidades, obstáculos, méritos, logros, etc.

Los modelos explicativos del síndrome de Burnout partieron de marcos teóricos más amplios como la psicología social, la psicología clínica y la psicología de las organizaciones estas teorías explicativas sustentan el síndrome de Burnout determinadas premisas

1.2.5. Fundamentación Legal

1.2.5.1 Constitución de la República del Ecuador. Capítulo II Derecho del Buen Vivir Sección Octava Trabajo y Seguridad Social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado.

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares,

actividades para el auto sustento en el campo, todas forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (ECUADOR, 2008)

1.2.5.2. Generalidades sobre el Seguro de Riesgos del Trabajo

Art. 3.-Principios de acción preventiva.- En materia de riesgos del trabajo la acción preventiva se fundamenta en los siguientes principios:

- a) Eliminación y control de riesgos en su origen;
- b) Planificación para la prevención, integrando a ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales;
- c) Identificación, medición, evaluación y control de los riesgos de los ambientes;
- d) Adopción de medidas de control, que prioricen la protección colectiva ala individual;
- e) Información, formación, capacitación y adiestramiento a los trabajadores en el desarrollo seguro de sus actividades;
- f) Asignación de las tareas en función de las capacidades de los trabajadores;
- g) Detección de las enfermedades profesionales u ocupacionales; y,
- h) Vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a los factores de riesgo identificados.

Art. 12.- Factores de riesgo.- Se consideran factores de riesgo específicos que entrañen el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionen efectos a los asegurados, los siguientes: mecánico, químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial.

Se consideran enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la organización internacional de trabajo, OIT, así como las que determinare la comisión de valuación de incapacidades, CVI, para lo cual se deberá comprobar la relación causa-efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad aguda o crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del seguro general de riesgos del trabajo. (IESS, 2011).

1.2.5.3. Del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 11.- Obligaciones de los empleadores.1.- Adoptar las medidas necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar a la salud y al bienestar de los trabajadores en los lugares de trabajo de su responsabilidad.

Art. 13.- Obligaciones de los trabajadores.5.- Cuidar de su higiene personal, para prevenir al contagio de enfermedades y someterse a los reconocimientos médicos periódicos programados por la empresa.

1.2.5.4. Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo decisión 584.

1.2.5.4.1. Disposiciones Generales.-

Artículo 1.- A los fines de esta decisión, las expresiones que se indican a continuación tendrán los significados que para cada una de ellas se señalan:

s) Salud Ocupacional: rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

t) Condiciones de Salud: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora. (DECISIÓN, 2008)

1.2.5.5. Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 4.- En el marco de sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, los países miembros deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

Para el cumplimiento de tal obligación, cada país miembro elaborará, pondrá en práctica y revisará periódicamente su política nacional de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Dicha política tendrá los siguientes objetivos específicos:

i).- Propiciar programas para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, con el propósito de contribuir a la creación de una cultura de prevención de los riesgos laborales;

j).- Asegurar el cumplimiento de programas de formación o capacitación para los trabajadores, acordes con los riesgos prioritarios a los cuales potencialmente se expondrán, en materia de promoción y prevención de la seguridad y salud en el trabajo (DECISIÓN, 2008)

1.2.5.6. De los derechos y Obligaciones de los trabajadores.

Artículo 18.- Todos los trabajadores tienen derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, que garanticen su salud, seguridad y bienestar.

Los derechos de consulta, participación, formación, vigilancia y control de la salud en materia de prevención, forman parte del derecho de los trabajadores a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 19.- Los trabajadores tienen derecho a estar informados sobre los riesgos laborales vinculados a las actividades que realizan.

Complementariamente, los empleadores comunicarán las informaciones necesarias a los trabajadores y sus representantes sobre las medidas que se ponen en práctica para salvaguardar la seguridad y salud de los mismos (DECISIÓN, 2008).

1.3 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.3.1. Síndrome de Burnout.

Respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 1997).

El concepto de “quemarse por el trabajo” (Burnout) surgió en EEUU a mediados de los años 70 (Freudenberger, 1974) para explicar el proceso de deterioro en los cuidados y atención profesional a los usuarios de las organizaciones de servicios (organizaciones de voluntariado, sanitarias, de servicios, sociales, educativas, etc.). El término Burnout se tomó de la industria aeroespacial que significa agotamiento del carburante de un cohete como resultado del calentamiento excesivo.

La traducción literal de este término es “estar quemado”. El término Burnout o agotamiento profesional, ha pasado una época de ferviente interés a partir de los trabajos de Maslach desde 1976, quien dio a conocer esta palabra de forma pública dentro del congreso anual de la Asociación Americana de Psicología (APA) refiriéndose a una situación cada vez más frecuente entre los trabajadores de servicios humanos, y era el hecho de que después de meses o años de dedicación, estos trabajadores terminaban “quemándose”.

Este Síndrome de Quemazón fue considerado como la plaga de fin del siglo XX. Se estima que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral, es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales.

Cherniss (1980^a) ha sido uno de los primeros autores que enfatizó la importancia del trabajo, como antecedente, en la aparición del Burnout y lo definió como “...*cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas...*”.

El Síndrome de Burnout es el resultado de muchos años de vivir y, sobre todo, trabajar bajo presión constante, cuando el cuerpo, mente y hasta el espíritu dicen basta. La persona que lo padece se siente como una braza quemada, que ya dio todo lo que tenía en su interior quedando de ella-el solo cenizas y humo.

Este síndrome, también denominado síndrome de estar quemado, síndrome de la quemazón, síndrome del estrés laboral, síndrome del desgaste profesional, hace su aparición cuando el profesional o la persona esta quemada, dando a entender que la situación (familiar, social o laboral) le ha sobrepasado y ha quedado reducida su capacidad de adaptación.

Se define como la pérdida de interés y entusiasmo, fenómeno de despersonalización, bajos logros personales y agotamiento emocional. El cansancio (agotamiento) emocional se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga, etc. La despersonalización se manifiesta por irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (alumnos, compañeros de trabajo, clientes, etc.) y la falta de interés (falta de realización personal) con respuestas negativas hacia sí mismo y el trabajo.

Maslach y Jackson (1986), especialistas americanas en psicología de la salud han definido el Burnout como un síndrome de estrés crónico de aquellas presiones de servicios que se caracterizan por una atención intensa y prolongada con personas que están en una situación de necesidad o de dependencia.

1.3.2. Fases del Síndrome de Burnout

Jerry Edewich y Archie Brodsky (1980), citado por (Universia, 2010) definen el Burnout "como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo", todo individuo con Burnout pasa por **cuatro fases:**

1.3.2.1. Fase de idealismo y entusiasmo.

El individuo posee un alto nivel de energía para el trabajo, expectativas poco realistas sobre él y aún no sabe lo que puede alcanzar con éste. La persona se involucra demasiado y existe una sobrecarga de trabajo voluntario.

Al comienzo de su carrera existen bastantes motivaciones intrínsecas. Hay una hipervalorización de su capacidad profesional que le lleva a no reconocer los límites internos y externos, algo que puede repercutir en sus tareas profesionales. El incumplimiento de expectativas le provoca, en esta etapa, un sentimiento de desilusión que hace que el trabajador pase a la siguiente etapa.

1.3.2.2. Fase de estancamiento.

Supone una disminución de las actividades desarrolladas cuando el individuo constata la irrealidad de sus expectativas, ocurriendo la pérdida del idealismo y del entusiasmo. El individuo empieza a reconocer que su vida necesita algunos cambios, que incluyen necesariamente el ámbito profesional.

1.3.2.3. Fase de apatía.

Es la fase central del síndrome Burnout. La frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Empiezan a surgir los problemas emocionales, conductuales y físicos.

Una de las respuestas comunes en esta fase es la tentativa de retirada de la situación frustrante. Se evita el contacto con los compañeros, hay faltas al trabajo y en muchas ocasiones se da el abandono de éste y en los casos más extremos de profesión. Estos comportamientos empiezan a volverse constantes abriendo el camino para la última etapa de Burnout, la del distanciamiento.

1.3.2.4. Fase de distanciamiento.

La persona está crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de

desvalorización profesional. Hay una inversión del tiempo dedicado al trabajo con relación a la primera etapa. En el lugar del entusiasmo e idealismo profesional la persona pasa a evitar desafíos y clientes de forma bastante frecuente y trata sobre todo de no arriesgar la seguridad del puesto de trabajo, pues cree que a pesar de inadecuado, posee compensaciones (el sueldo, por ejemplo) que justifican la pérdida de satisfacción.

1.3.3. Características Del Burnout.

A partir de la aproximación realizada por Maslach y Jackson, 1981; se han desarrollado colaboraciones en las que se destaca el carácter episódico de un fenómeno descrito a través de fases para describir el proceso de Burnout, aun cuando dichas aportaciones discrepan tanto en la relevancia de unos aspectos sobre otros como en la secuencialidad de la experiencia del "Burnout".

Para Cherniss (1980), citado por (Farfán Manrique, 2009) el "Burnout" puede ser entendido en teoría, como la combinación entre características del entorno laboral y variables personales del trabajador (expectativas, actitudes, etc.), cuya interacción puede generar una sobrecarga capaz de desarrollar respuestas constitutivas de "Burnout" como una forma de adaptación defensiva. A partir de esta propuesta, las características personales de quienes desarrollan profesiones orientadas hacia la ayuda a los demás, pueden explicar en buena medida su mayor predisposición a terminar "quemados", habida cuenta de su carácter vocacional unido a una actitud demasiado exigente respecto a la realización de la propia tarea en la cual puede darse una excesiva implicación emocional.

El "Burnout", sin embargo, no es patrimonio exclusivo de educadores, trabajadores sociales o profesionales de la salud, sino que por el contrario puede ser descrito en todas aquellas "personas que trabajan con personas".

Algunas profesiones por sus características y el contexto en que se ejercen, tienen más riesgo de ser estresantes. Los profesionales de la salud es una de ellas, lo cual ha dado lugar a numerosos estudios sobre los factores implicados y las vías de intervención (Horna Jara, 2006).

Cuando la multitud de estresores encontrados en la situación de enseñanza continúa sin esperanza de solución, el patrón de reacciones descritas como "Burnout", daña seriamente la habilidad del profesor para ejecutar su trabajo.

Los sentimientos del docente se vuelven negativos, se desarrolla una actitud de cinismo, se pierde la implicación con los alumnos, aumentan las enfermedades físicas y mentales y el absentismo y, en ocasiones el consumo de drogas y el alcohol.

A todo lo anteriormente señalado, se pueden agregar trastornos depresivos, ansiedad, irritabilidad, descenso en la autoestima, sentimientos de indefensión, obesidad, consumo de tabaco, insomnio (consecuencias psicológicas) e hipertensión, úlceras, asma, trastornos coronarios (consecuencias psicofisiológicas).

1.3.4. Causas Del Síndrome De Burnout

En la combinación de variables personales del trabajador, variables ambientales (entorno social, familiar, cultural, etc.) y variables laborales de la organización y del trabajo en si va a resultar de dicha combinación el síndrome de Burnout (Neira, 2004).

Existen diferencias, sin embargo, entre los investigadores para determinar la importancia que cada contexto tiene en la aparición de Burnout: algunos consideran la situación laboral, otros enfatizan la personalidad considerando que es a través de ella que se evalúa cognitivamente los eventos laborales para considerarlos estresantes; otros autores le dan importancia a las variables individuales como a las organizacionales.

Se considera, con respecto a los rasgos de personalidad y variables personales del trabajador, que serían más proclives los sujetos empáticos, sensibles, idealistas, con intensa dedicación profesional, obsesivos, que tienden a identificarse masivamente con los demás. El síndrome de Burnout según la licenciada Redondo se produce en los individuos que poseen un ideal del yo elevado, siendo este ideal el que los conduce a desarrollar una imagen de ellos mismos en desacuerdo con su personalidad real.

“La particularidad de esta enfermedad es que afecta generalmente a personas que alimentan un ideal elevado y que han puesto todo su empeño en alcanzar este ideal. Se

trata de una enfermedad de la idealidad” (Redondo, 2001). También debe considerarse que se ha encontrado una correlación positiva en individuos que responden al patrón de personalidad tipo A: alta competitividad y esfuerzo por conseguir el éxito, agresividad, impaciencia, inquietud, compromiso excesivo con el trabajo, baja autoconfianza, etc. Además se sabe que las estrategias de afrontamiento que promueven evitación, aislamiento, negación y pasividad aumentan la probabilidad de aparición de este síndrome.

Con respecto a las variables laborales o posibles estresores que promueven el surgimiento del Burnout según Peiró 1992, se dividen en cuatro categorías:

a.1. Ambiente físico de trabajo y contenido del puesto como fuente de estrés laboral. Aquí se hace referencia a las condiciones adversas del ambiente físico de trabajo como por ejemplo, ruidos, mala iluminación, temperaturas extremas, falta de higiene, poca disponibilidad de espacio, etc.; como así también a las demandas estresantes del puesto tales como turnos rotativos, sobrecarga laboral, exposición a riesgos y peligros, trabajo repetitivo y monótono que provoca fatiga y mayor propensión a accidentes, trabajo nocturno, remuneración insuficiente, inestabilidad laboral y finalmente falta de autonomía en la realización del trabajo.

a.2. Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera. Se considera que una de las principales fuentes de estrés laboral es el desempeño de roles en las organizaciones, estando este estrés de rol integrado por dos disfunciones del rol: la ambigüedad (grado de incertidumbre que el sujeto tiene respecto al rol que desempeña) y conflicto del rol (surge cuando no se puede satisfacer simultáneamente expectativas del rol contradictorias).

Con respecto a las relaciones interpersonales, en el ámbito laboral favorece el Burnout cuando interfieren en el ejercicio normal de la tarea la presencia de conflictos con superiores o compañeros o personal a cargo, dificultades en la comunicación, hostigamiento psicológico, acoso moral, etc.

a. 3. Las nuevas tecnologías pueden facilitar o dificultar el desempeño de la tarea, acarreando un cambio en las habilidades que el sujeto debe poner en práctica para

realizar el trabajo. Este cambio puede afectar los sistemas cognitivos y emocionales del sujeto, dependiendo de cómo el mismo se ajusta al sistema tecnológico. Se consideran como posibles variables desencadenantes el grado de adaptación, el ritmo de trabajo impuesto, las demandas de atención exigidas, el aislamiento social, etc.

a. 4. Las fuentes extra organizacionales de estrés laboral: relaciones trabajo-familia.

Se considera que la aparición de Burnout se produce por cambios sociodemográficos, ya que es un síndrome de fin de siglo que afecta a los trabajadores. Un fenómeno que llama la atención en la actualidad por su influencia en el medio laboral es la sociedad de la queja, por la que los ciudadanos, dentro de la cultura de acceso a los servicios, exigen cosas imposibles, por lo tanto, los trabajadores se perciben incapaces de poder atender esas demandas por que no tienen los recursos para dar respuesta, logrando de esta manera que el ciudadano lo haga responsable de no satisfacción. Al mismo tiempo debe tenerse en cuenta que el crecimiento de la población desbordo la posibilidad de dar servicio teniendo como efecto el deterioro de las relaciones entre los trabajadores sociales y la gente mientras que también trajo como consecuencia la pérdida de prestigio de algunas instituciones.

1.3.5. Consecuencias Del Síndrome De Burnout

Se sabe en cuanto a las consecuencias que estas afectan negativamente tanto los aspectos personales del trabajador (particularmente su resistencia y haciéndolo más susceptible al desgaste por empatía) como el contexto laboral del mismo.

El Burnout es un proceso y por lo tanto es progresivo, obteniendo inicialmente una exposición gradual al desgaste laboral, luego se produce un desgaste del idealismo y finalmente la falta de logros.

En el nivel individual el sujeto presenta manifestaciones y síntomas propios del estrés:
Plano físico: alteraciones en el sistema inmunológico, disfunciones psicosomáticas, fatiga, agotamiento, hipertensión, contracturas musculares, cefalea, taquicardia, trastornos del apetito, sexuales, gastrointestinales, en las mujeres perdidas de ciclo menstruales, etc.

Plano emocional: irritabilidad, agresividad, impaciencia, llanto, ansiedad, labilidad emocional, tristeza, desesperanza, aburrimiento, apatía, suspicacia, aislamiento, rigidez, frustración, culpa, depresión, baja autoestima, actitudes negativas hacia sí mismo, baja tolerancia a la frustración. Se considera que la mayoría de las consecuencias del Burnout son de carácter emocional.

Plano intelectual o cognitivo: trastornos de la atención, percepción, memoria, juicio, concentración, dificultad para concentrarse o tomar decisiones, etc.

Plano conductual: mayor predisposición a accidentes, aumento en el consumo de alimentos, alcohol, café, tabaco, fármacos, drogas, conflictos interpersonales que deterioran los vínculos familiares y sociales, empeoramiento de la calidad de vida, disminución de los intereses individuales, pérdida de acción proactiva, hábitos dañinos para la salud, etc.

Esta área hace referencia a la despersonalización.

Entre las consecuencias laborales y sociales (que apuntan a la organización en la que el sujeto trabaja) del Burnout planteada por diversos actores se destacan las siguientes:

- Disminución de la satisfacción, del interés, de la motivación, del compromiso, del rendimiento, de la calidad de servicio y de la productividad.
- Aumento del ausentismo, de la rotación, de los accidentes y errores.
- Clima laboral hostil con relaciones interpersonales pobres y conflictivas, falta de cooperación y apoyo.
- Incumplimiento y retraso en el horario y las tareas.
- Abandono real o manifiesto del puesto de trabajo.
- Pedido anticipado de jubilación.
- Cambio de profesión.
- Evitación de la interacción social y aislamiento del individuo.

Podemos establecer cuatro estados de evolución de la enfermedad aunque estos no siempre están bien definidos:

Síntomas leves: se caracteriza por la presencia de síntomas físicos, vagos e inespecíficos (cefaleas, dolores de espalda y lumbalgia) haciendo que el afectado se vea poco operativo. El primer síntoma de alarma es la dificultad de levantarse.

Síntomas moderados: aparece insomnio, déficit atencional y en la concentración, tendencia a la auto-medicación.

Síntomas graves: abuso de psicofármacos, alcohol, drogas y ausentismo.

Síntomas extremos: los factores estresantes generan la baja autoestima, un estado de frustración con melancolía y tristeza, sentimiento de impotencia, pérdida, fracaso, estado de neurosis, impresión de que la vida no vale la pena, llegando en casos extremos a ideas de suicidio.

1.3.6. Afrontamiento.

1.3.6.1. Estrategias de Afrontamiento

El estrés resulta de las interacciones sujeto-entorno no está determinado solo por la naturaleza del estímulo ambiental o de las características de la persona, sino por la evaluación que hace un individuo sobre las demandas que dicho estímulo le genera.

Las teorías contemporáneas enfatizan los aspectos multidimensionales y las estrategias de afrontamiento abordando distintas perspectivas para su clasificación. Existen básicamente dos líneas predominantes de afrontamiento.

Un punto de vista pone énfasis en la orientación o el foco, diferenciando entre formas de afrontamiento activas versus formas pasivas de afrontar el problema.

Una segunda clasificación, según el foco, es la efectuada entre respuestas por aproximación, entendidas como esfuerzos cognitivos o conductuales para manejarse directamente con el evento estresante, y respuestas de afrontamiento por evitación que incluye los esfuerzos cognitivos y/o conductuales para evitar pensar en el estresor o para intentar reducir la tensión a través de conducta de escape (Moos, 1993). Desde esta última perspectiva se contempla además del foco de afrontamiento, el método implementado pudiendo ser este cognitivo o conductual.

En torno a la conceptualización del afrontamiento, el punto de interés no solo se contempla la problemática de su clasificación, sino también, la necesidad de incrementar el caudal de conocimientos a partir de estudios empíricamente rigurosos, acerca de la funcionalidad y la eficacia de los procesos de afrontamiento en el plano de la salud y bienestar psicológico de los sujetos.

Si bien, distintos estudios reconocen el papel central que el afrontamiento tiene en el manejo de diversas situaciones estresantes que pueden afectar la salud y la calidad de vida de las personas, no existe un acuerdo acerca de que modalidad o tipos de estrategias resultan óptimas frente al estrés.

Algunas investigaciones ponen de relieve que el afrontamiento centrado en el problema disminuye el malestar psicológico, mientras que las estrategias focalizadas en la emoción lo incrementan (Griffith, Dubow y Ippólito, 2000).

Como plantea Moos (1993) las características y la naturaleza de los sucesos a los que se enfrentan los sujetos influyen en la disponibilidad y en la movilización de recursos, así como también en las modalidades de afrontamiento de los mismos. Desde el modelo de afrontamiento que plantea el autor, las características específicas de una crisis o transición vital y la evaluación que un sujeto hace de la situación, contextualizan la selección de respuesta específica de afrontamiento.

Otro factor que es pertinente de considerar refiere al grado de controlabilidad que el suceso estresante tiene. Se ha demostrado que la controlabilidad percibida del elemento estresante incide en el tipo de estrategia usada y en la efectividad de la misma para reducir el grado de estrés (Mattlin, Wethington y Kessler, 1990). Cuanto mayor sea la amenaza percibida y menos controlable, más primitivos tenderán a ser los modos de afrontamiento dirigidos a la emoción y evitación, y más limitado el repertorio de los modos de afrontamiento dirigidos al problema.

Para evaluar la frecuencia de uso de Estrategias de Afrontamiento individual, se utilizó el Inventario Breve de Modos de Afrontamiento al Estrés de Carver (Brief COPE, Carver, 1999). Este inventario fue confeccionado con la intención de evaluar en menos tiempo, a través de una escala autoadministrada, los diferentes métodos de

afrontamiento con los cuáles los sujetos responden al estrés. Es posible usarlo en un formato situacional, es decir, referido al evento más estresante que vivió en un tiempo determinado, o en un formato disposicional, referido a cómo el encuestado enfrenta habitualmente las situaciones estresantes. En esta investigación se decidió utilizar el formato disposicional, considerando que el interés se centra sobre las formas habituales que los individuos utilizan para afrontar sus problemas.

El cuestionario consta de 14 escalas de dos ítems cada una, dos escalas de afrontamiento dirigidas a manipular o alterar el problema (afrontamiento activo y planeamiento) seis escalas de afrontamiento dirigidas a regular las emociones que genera una situación estresante (uso de soporte social, reinterpretación positiva, aceptación, negación, humor y religión) y cinco consideradas menos útiles o disfuncionales (descarga, desenganche conductual, autodistracción y uso de sustancias). En cada ítem las posibles respuestas son: (1) Casi nunca hago esto, (2) A veces hago esto, (3) Usualmente hago esto, (4) Hago esto con mucha frecuencia. Sumando las valoraciones obtenidas se obtiene estimaciones de cada escala o del tipo general de afrontamiento utilizado.

Las estrategias más usadas en los profesores son: *crecimiento personal*, *centrarse en las emociones* y *desahogarse* y la *reinterpretación positiva*. Las menos utilizadas son: la *negación*, la *religión* y el *consumo de alcohol y drogas*. Los nueve casos con Burnout, aunque con medias un poco inferiores a la muestra, emplean las mismas estrategias citadas por orden de uso.

El agotamiento emocional es un cansancio físico y psicológico que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales y de un sentimiento que invade y domina al trabajador, consistente en que nada puede ofrecer a otras personas a nivel afectivo.

La despersonalización consiste en que el trabajador adopta una serie de actitudes de naturaleza anti-humana, frías, cínicas, negativas y de aislamiento.

La baja realización profesional se caracteriza por baja autoestima, falta de realización personal en el trabajo, sentimiento de falta de logros y de rechazo a sí mismo.

Folkman y Lazarus (1980) plantean que los individuos pueden además utilizar un afrontamiento que se centre en el problema, con el fin de atravesar exitosamente la

situación generadora de estrés, u optar por un estilo de afrontamiento centrado principalmente en las emociones.

El afrontamiento basado en el problema se da generalmente cuando el individuo se encuentra frente a condiciones que al ser evaluadas resultan como susceptibles de cambio. Este tipo de estrategias se centran en la definición del problema, buscan una solución para este y se tienen en consideración diferentes opciones en función de costo beneficio (Lazarus&Folkman, 1986).

Según Lazarus y Folkman (1986) el afrontamiento basado en la emoción se da partiendo de la evaluación y el análisis en el que las personas notan que no se puede hacer nada para modificar las condiciones amenazantes del ambiente, por lo que el individuo recurre a un grupo de procesos cognitivos conductuales por medio de los cuales intenta disminuir el grado de alteración emocional , como la evitación, minimización, distanciamiento, y la extracción de valores y sentimientos positivos de las situaciones negativas.

Por otro lado se encuentran Carver, Sheir y Weintraub (1989), y retomados por Quaas (2006), consideran la evitación como una estrategia de afrontamiento adicional a las centrada en el problema y en la emoción, apoyando las postulaciones Roth y Cohen (1986) y Marks (1981), quienes señalan que en este tipo de afrontamiento se presentan conductas enfocadas en la evasión del problema.

Lazarus y Folkman (1984b) propusieron ocho estrategias de afrontamiento:

- **Confrontación:** constituyen los esfuerzos de un sujeto para alterar la situación.
- **Planificación:** apunta a solucionar el problema.
- **Aceptación de la responsabilidad:** indica el reconocimiento del papel que juega el propio sujeto en el origen y/o mantenimiento del problema.
- **Distanciamiento:** Implica los esfuerzos que se realiza por apartarse o alejarse del problema.
- **Autocontrol:** Se considera un modo de afrontamiento activo en tanto indica los intentos que el sujeto hace por regular y controlar sus propios sentimientos, acciones y respuestas emocionales.

- **Re evaluación positiva:** supone percibir los posibles aspectos positivos que tiene una situación estresante.
- **Escape o evitación:** evitación cognitiva, a través de pensamientos irreales improductivos. En general, apunta a desconocer el problema.
- **Búsqueda de apoyo social:** Supone los esfuerzos que realiza para solucionar el problema acudiendo a la ayuda de terceros, con el fin de buscar consejo, asesoramiento, asistencia, información o comprensión y apoyo moral.

Carver et ál. (1989), basados en los tres diferentes tipos de estrategias de afrontamiento (en el problema, en la emoción y en la evitación), proponen quince diferentes estrategias que podrían utilizar los individuos frente a situaciones generadoras de estrés:

- Afrontamiento activo.
- Planificación.
- Supresión de actividades distractoras.
- Refreno del afrontamiento.
- Reinterpretación positiva.
- Búsqueda de apoyo social y emocional.
- Búsqueda de apoyo social instrumental.
- Reinterpretación positiva.
- Aceptación.
- Desahogo.
- Religión.
- Negación.
- Desconexión conductual.
- Desconexión mental.
- Consumo de drogas y humor.

Por otro lado Londoño et al, (2006) sostienen que es de suma importancia tener en cuenta doce tipos estrategias de afrontamiento a utilizar por los individuos en las situaciones cotidianas:

- Solución al problema.
- Apoyo social.

- Espera.
- Religión.
- Evitación emocional.
- Apoyo profesional.
- Reacción agresiva.
- Evitación cognitiva.
- Reevaluación positiva.
- Expresión de la dificultad de afrontamiento.
- Negación.
- Autonomía.

Con respecto a ello, Gil-Monte y Pereiro (1997), consideran que el tipo de estrategias de afrontamiento utilizadas están relacionadas con la probabilidad de desarrollar altos niveles de estrés. Sugieren que el tipo de esfuerzos tanto cognitivos como conductuales que realiza un individuo para reducir o, controlar o tolerar las exigencias excesivas por situaciones estresantes centradas en el problema, reducen la aparición de niveles alto de estrés, mientras que las centradas en la evitación o en la emoción facilitan el aumento de dichos niveles.

Por otro lado, Bar-On y Kenny (1986) consideran que las estrategias de afrontamiento centradas en la emoción y en la evitación generan mayores niveles de estrés y son directamente proporcionales a la despersonalización y al agotamiento emocional, mientras que las estrategias de afrontamiento centradas en el problema predicen la realización personal como aspecto fundamental para evitar el aumento de los niveles de estrés.

Los individuos con altos niveles de inteligencia emocional adoptan estrategias de afrontamiento que se basan en la reflexión, análisis, evaluación y planificación. Sin embargo están las personas que centran de sobremanera su atención en la parte emocional y que adoptan estrategias de afrontamiento desadaptativas centradas en la supresión de la razón y el pensamiento, evitación y auto culpabilidad.

El afrontamiento es derivado de las diferentes interacciones de los individuos con las situaciones de la vida en los diferentes contextos socioculturales.

Estas interacciones implican una causación recíproca, donde la mediación se da por medio del intercambio simbólico de creencias. Normas sociales, costumbres, esquemas conductuales, significados, etc. (Blanco, 1995; Lazarus&Folkman, 1986).

Los diferentes estudios revisados concuerdan en resaltar tres características principales de las diferentes estrategias de afrontamiento, a partir de las cuales se pueden clasificar según estén dirigidas a:

- La valoración, búsqueda del significado de la situación o suceso.
- El problema, busca enfrentar la realidad, manejando y aceptando las consecuencias.
- La emoción, en donde se da una regulación de los aspectos emocionales e intento de mantener un equilibrio emocional.

El COPE, que será utilizado para medir los estilos de afrontamiento, en la presente investigación. Guarino, 1991 citado por Kenigstein y Rodríguez, (2004), realizó un análisis psicométrico del test, y los resultados mostraron que el test COPE tiene una confiabilidad de 0,45 y 0,92, lo cual lo hace un test adecuado para su utilización. El análisis factorial, arrojó los siguientes resultados: 0,85 para la escala total y correlaciones entre 0,34 y 0,75 para las subescalas, lo cual indica que es un test adecuado para ser utilizado para el levantamiento de información sobre los estilos de afrontamiento.

CAPÍTULO II

2. MARCO METOLÓGICO

2.1 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.

La investigación fue de tipo básica, explicativa, descriptiva y correlacional, ya que se apoyó en el contexto teórico para determinar la relación existente entre el estrés y el síndrome Burnout para los Funcionarios y Trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza y se propone una propuesta de utilizar aromaterapia y alimentación balanceada, que permitió encontrar nuevos conocimientos para enriquecer la fundamentación teórica relacionada a las variables de estudio.

El nivel de investigación fue descriptivo, que permitió especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis. La descripción fue profunda, pero en cualquier caso se basó en la medición de uno o más de los atributos del fenómeno descrito (Dankhe, 1989).

Además de describió este estudio, relacionó y comparó las principales modalidades de formación o de cambio de un fenómeno para avanzar en la solución de los problemas que se presentan (Van Dalen y Mayer, 1971, Briones, 1986); y procuro determinar las características del fenómeno en una determinada circunstancia témporo-espacial.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN.-Se utilizó el test de MBI y COPE, como elemento de evaluación para determinar los niveles del Síndrome de Burnout y las técnicas de afrontamiento.

Es cuasi experimental

La Investigación tiene un diseño cuasi experimental, ya que la propuesta de utilizar la técnica de aromaterapia y alimentación balanceada en los Funcionarios y Trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

2.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Por el **objetivo fue aplicada**, ya que se sustentó en la investigación básica previamente realizada y con la propuesta se pretendió dar solución al problema.

Por el **lugar fue de campo**, la investigación se realizó en las instalaciones los Funcionarios y Trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, donde se detectó el problema y se solucionó.

Por el **nivel fue descriptiva y experimental**, ya que mediante el estudio del problema se buscó la solución la cual enfatiza aspectos cuantitativos para el problema detectado.

Por el **método fue cualitativa**, ya que parte de un tema general para definir la solución del problema a medida que avanza en el desarrollo de la investigación.

2.3 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

El método principal a seguir fue la investigación de campo con sus técnicas como; la observación, medición, la entrevista, la encuesta, apoyados en los diferentes métodos.

2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

En la investigación a más de los métodos utilizados, se recurrió a determinados medios que operativicen dichos instrumentos, para eso se utilizó las siguientes técnicas:

Observación:

- Determinar las condiciones de trabajo.
- Detectar el posible riesgo ergonómico
- Detectar condiciones inseguras.
- Detectar acciones inseguras.

Documental:

Conocer las funciones establecidas para los Funcionarios y Trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

2.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

La población en la Dirección de Gestión Ambiental actualmente cuenta con 35 personas, organizados en el siguiente esquema 1 Director, 17 Técnicos, 5 Asistentes Administrativos, 8 Trabajadores y 4 choferes, los mismo que se distribuyen para ejercer sus actividades encomendadas en cuatros programas: Calidad Ambiental, Gestión de Recursos Hídricos, Patrimonio Natural y Educación Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza (GADPPz) en la que se realizará la implementación de una estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” para disminuir los niveles de estrés.

Tabla N° 2. 1Población de estudio

Denominación	Cantidad
Hombres	25
Mujeres	10
Total	35

Fuente: Dirección de Gestión Ambiental
Elaborado: Ing. Fabricio Rios

No aplica muestra por que la población es pequeña.

2.6 TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTOS PARA EL ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Planteamos planificadamente el siguiente procedimiento:

- Revisión crítica de la información recogida.
- Repetición de la recolección en ciertos casos individuales, para corregir fallas de contestación.
- Tabulación o cuadro según variables de cada hipótesis: cuadros de una sola variable,

cuadros con cruce de variables, etc.

- Manejo de información (reajuste de cuadros con casillas varias o con datos tan reducidos cuantitativamente, que no influyen significativamente en los análisis).
- Estudio estadístico de datos para presentación de resultados.
- Representaciones gráficas.
- Análisis de los resultados estadísticos, destacando tendencias o relaciones fundamentales de acuerdo con los objetivos e hipótesis.
- Interpretación de resultados, con apoyo del marco teórico, en el aspecto pertinente.
- Comprobación de hipótesis, para la verificación estadística conviene seguir la asesoría de un especialista.
- Establecimiento de conclusiones y recomendaciones.

2.7 HIPOTESIS

2.7. 1. Hipótesis General.

La estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, para evitar enfermedades corporales del trabajador.

2.7.2. Hipótesis Específicas.

- La estrategia de afrontamiento mediante la aplicación de alimentación balanceada disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, para mantener un equilibrio saludable.
- La estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” mediante la aplicación de la técnica de aromaterapia disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, para equilibrar la mente y el cuerpo afectado.

2.8.- Operatividad de las hipótesis.

2.8.1. Hipótesis Específica 1.

- La estrategia de afrontamiento mediante la aplicación de alimentación balanceada disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, para mantener un equilibrio saludable.

Tabla N° 2. 2. Operatividad hipótesis específica 1

CATEGORIA	CONCEPTO	VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Nutrición	Conjunto de alimentos con proteínas, vitaminas y minerales seleccionados para un consumo adecuado en el ser humano	Alimentación balanceada INDEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cantidades y proporciones de minerales, vitaminas y proteínas en la alimentación consumida por el trabajador. ▪ Número de capacitaciones. ▪ Recetas.(Té verde, arroz integral, Aguacate, bananas, pescado, carne roja, leche, avena, limón) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan de Capacitación alimentaria.
Psicología Industrial	Respuesta al estrés laboral, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 1997).	Estrés DEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de estrés: Alto, medio, bajo. ▪ Afrontamiento activo y pasivo del individuo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Test de MBI. ▪ Test de COPE.

Fuente: Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza

Elaborado: Ing.Fabricio Rios

2.8.2. Hipótesis Específica 2.

- La estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” mediante la aplicación de la técnica de aromaterapia disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, para equilibrar la mente y el cuerpo afectado.

Tabla N° 2. 3. Operatividad hipótesis especifica 2

CATEGORIA	CONCEPTO	VARIABLE	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
Terapias alternativas	Conjunto de aromas y esencias seleccionadas y procesadas para generar un equilibrio mental y mejorar su entorno de manera armónica.	Aromaterapia INDEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de esencias y aceites utilizados para la terapia alternativa. (Lavanda, azahar, eucalipto, jazmín, limón, menta) ▪ Concentración de las sustancias y aceptabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Componentes y propiedades de las esencias: floral, cítricos, tallos, hojas.
Psicología Industrial	Respuesta al estrés laboral, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 1997).	Estrés DEPENDIENTE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de estrés: Alto, medio, bajo. ▪ Afrontamiento activo y pasivo del individuo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Test de MBI ▪ Test de COPE

Fuente: Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza

Elaborado: Ing.Fabrizio Rios

CAPÍTULO III

3. LINEAMIENTOS ALTERNATIVOS

3.1. TEMA

Estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” para los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, año 2016.

3.2. PRESENTACIÓN

Un ambiente de trabajo saludable es imprescindible para una vida laboral sana, de aquí que todos conozcamos que cualquier trabajo lleva asociado determinados riesgos para la salud, por lo que incluimos en el término "Salud Laboral" al equilibrio físico, psíquico y social de un individuo en el entorno laboral.

La presente investigación se realizó en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en donde determinó la influencia de los factores sociodemográficos y laborales en la prevalencia del Síndrome de Burnout en los diferentes niveles (alto, medio, bajo).

Los trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza manifiestan dos formas de afrontamiento ante los niveles de Burnout: Activo y pasivo. Por lo que es importante la aplicación de diferentes técnicas de terapias alternativas como son: Alimentación balanceada y aromaterapia elegidas para demostrar en la propuesta de investigación que ayuda, previene y disminuye los factores de riesgo psicosocial presentes en el Síndrome de Burnout.

3.3. OBJETIVOS

3.3.1. Objetivo General

Implementar las técnicas de afrontamiento basadas en alimentación saludable y aromaterapia para afrontar y disminuir los niveles del Síndrome de Burnout en los

funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

3.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar los niveles del Síndrome de Burnout y de afrontamiento mediante la aplicación del Test MBI y COPE en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.
- Realizar la aplicación de la técnica de aromaterapia y alimentación balanceada de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza.

3.4. FUNDAMENTACIÓN TEÒRICA.

3.4.1. Introducción

Con la utilización de aceites esenciales solos o en combinación obtenemos dos acciones: por un lado el efecto puramente físico sobre la dolencia, y por otro lado una respuesta emocional frente a una determinada fragancia.

Es importante que además de usar un AE (aceite esencial) por sus propiedades tengamos en cuenta su aroma, es más eficaz un remedio que sea agradable para la persona afectada. Está comprobado que una persona que padece una afección también tiene una disposición física o emocional de la que puede ser consciente o no, que responderá de forma sutil ante una mezcla determinada de aceites.

De forma similar, si creamos un perfume que exprese la personalidad única de un individuo, tendrá un efecto curativo general sobre la persona en su conjunto. La sinergia se produce cuando los aceites esenciales mezclados trabajan armoniosamente juntos.

Las proporciones de cada AE en una mezcla pueden ser vitales para la efectividad del remedio en conjunto. Algunos AE, al mezclarlos, producen un efecto mutuamente estimulante, de forma que el conjunto es superior a la suma de las partes.

El afecto de las pausas activas como parte de la jornada laboral hace que **las pausas activas o gimnasia laboral son ejercicios físicos y mentales que realiza un trabajador por corto tiempo durante la jornada con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente.**

Muy al contrario de lo que se solía pensar, las pausas periódicas generan mayor productividad, inspiran la creatividad y mejoran la actitud de los colaboradores, además de ser un ejercicio recomendado para evitar que algunos miembros corporales se atrofien o sufran lesiones.

Desde 1950, el ámbito laboral ha sido reconocido como un espacio adecuado para la promoción de la salud y luego, en 1995 esto fue ratificado por la Organización Mundial de la Salud, OMS y la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Los alimentos son imprescindibles para la vida y suministran al organismo los nutrientes y energía necesarios para mantenerse saludable. Para mantener la salud debemos conocer nuestras necesidades nutricionales así como la composición de los alimentos. De este modo podremos analizar si nuestra forma de alimentarnos es la correcta y modificar nuestra dieta si fuera necesario.

Numerosos estudios demuestran que **la alimentación es un pilar fundamental en la prevención de enfermedades.** Se trata de uno de los factores más estudiados en enfermedades crónicas, aunque tampoco podemos olvidar el papel determinante de la nutrición en el correcto funcionamiento del sistema inmunológico y una mayor resistencia en procesos infecciosos agudos.

3.5. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Se lo realiza en diferentes etapas y estas son:

Etapas 1.

- Diagnóstico y determinación de los niveles de Síndrome de Burnout mediante la aplicación del test MBI, en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza

Etapa 2.

- Diagnóstico y determinación de los niveles de Afrontamiento mediante la aplicación del test de COPE para el Síndrome de Burnout en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza

Etapa 3.

- Aplicar alimentación balanceada en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, mediante un programa con una serie de alimentos que mejore las condiciones de afectación del Síndrome de Burnout.

Etapa 4.

- Realizar una selección de plantas medicinales y la aplicación de la técnica de aromaterapia en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, que permitan afrontar de mejor manera y disminuir los niveles del Síndrome.

3.6. OPERATIVIDAD

Tabla N° 3. 1 Operatividad

Programa	Actividades	Etapas	Responsable	Evaluación
Diagnóstico y determinación de los niveles de Burnout en los trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental Pastaza	Determinar los niveles del Síndrome	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar la encuesta 2. Aplicar la encuesta 3. Tabular encuesta 	Ing. Fabricio Ríos	Test MBI: Nivel alto, medio, bajo Alfa de Cronbach
Diagnóstico y determinación de los niveles de Afrontamiento en los trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental Pastaza	Determinar los niveles de afrontamiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar la encuesta 2. Aplicar la encuesta 3. Tabular encuesta 	Ing. Fabricio Ríos	Test de COPE: Nivel alto, medio, bajo Alfa de Cronbach
Aplicar alimentación balanceada en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	Aplicar dieta balanceada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seleccionar los alimentos adecuados para dieta 2. Tiempos de cocción 3. Aplicación de la dieta 	Ing. Fabricio Ríos	Dietas Fotos Videos
Realizar una selección de plantas medicinales y la aplicación de la técnica de aromaterapia en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza	Seleccionar aromas y plantas para la técnica de aromaterapia	<ol style="list-style-type: none"> 1.- Selección de plantas 2. Obtención de aromas 3. Aplicación 	Ing. Fabricio Ríos	Tipos de plantas Tipos de aromas Video Fotos

Fuente: Ing. Fabricio Rios

CAPÍTULO IV

4. EXPOSICIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.

Se realiza un estudio de diagnóstico de las condiciones socio demográfico, nivel del Síndrome de Burnout y de las formas de afrontamiento, mediante la aplicación del test MBI y COPE para la obtención de los resultados, comprobación de las hipótesis y aplicar la propuesta de la investigación.

4.1. Base de datos de las variables socio demográficas y del test MBI

Ilustración N° 4. 1: Base de datos de las variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	V1	Númerico	8	0	Genero	{1, Masculin...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
2	V2	Númerico	8	0	Estado Civil	{1, Soltero}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
3	V3	Cadena	8	0	Edad	Ninguna	Ninguna	3	Izquierda	Nominal	Entrada
4	V4	Cadena	8	0	Tiempo de servi...	Ninguna	Ninguna	4	Izquierda	Nominal	Entrada
5	V5	Númerico	8	0	Nivel de estudio...	{1, Primaria}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
6	P1	Númerico	8	0	Me siento emo...	{0, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	P2	Númerico	8	0	Cuando termino...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
8	P3	Númerico	8	0	Cuando me lev...	{0, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
9	P4	Númerico	8	0	Siento que pue...	{0, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
10	P5	Númerico	8	0	Siento que esto...	{0, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
11	P6	Númerico	8	0	Siento que trab...	{0, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Nominal	Entrada
12	P7	Númerico	8	0	Siento que trat...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
13	P8	Númerico	8	0	Siento que mi t...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
14	P9	Númerico	8	0	Siento que esto...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
15	P10	Númerico	8	0	Siento que me ...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
16	P11	Númerico	8	0	Me preocupa q...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
17	P12	Númerico	8	0	Me siento con ...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
18	P13	Númerico	8	0	Me siento frustr...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
19	P14	Númerico	8	0	Siento que esto...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
20	P15	Númerico	8	0	Siento que real...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
21	P16	Númerico	8	0	Siento que trab...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
22	P17	Númerico	8	0	Siento que pue...	{0, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Nominal	Entrada
23	P18	Númerico	8	0	Me siento esti...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
24	P19	Númerico	8	0	Creo que consi...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada
25	P20	Númerico	8	0	Me siento est...	{0, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Nominal	Entrada

Fuente: Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza
Elaborado por: Fabricio Ríos

Ilustración N° 4. 2: Base de datos

	V1	V2	V3	V4	V5	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	Q1
1	1	5	50	3	2	2	0	1	5	0	0	1	0	2	1	6	0	0	0	2	1	2	1	1	2	3	2	
2	1	2	49	2	2	1	1	1	4	1	0	1	3	6	2	3	1	2	1	3	4	1	0	1	3	0	3	
3	1	2	56	36	2	1	0	6	5	1	2	1	1	3	4	2	1	0	0	1	1	0	1	2	1	2	0	2
4	1	2	63	12	2	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	2	35	12	2	2	3	2	6	0	1	3	2	0	2	3	2	0	3	1	4	1	4	2	1	1	0	3
6	1	2	29	6	4	1	4	1	1	2	5	3	2	4	2	3	6	1	1	0	0	5	3	2	3	2	1	2
7	1	1	28	3	2	1	1	1	1	0	1	2	4	5	2	3	1	3	4	1	3	2	3	2	0	1	1	2
8	1	5	33	9	2	0	0	0	0	1	3	1	0	1	1	1	6	1	1	0	1	2	1	0	1	2	1	2
9	1	2	27	2	4	1	0	0	6	0	1	6	0	6	0	6	1	2	0	5	5	6	5	6	0	0	2	2
10	1	5	28	2	2	2	1	3	2	1	0	2	3	1	2	3	2	2	2	3	4	3	4	1	2	0	1	1
11	1	1	28	1	3	0	0	0	1	0	3	1	0	6	1	0	2	0	1	1	3	5	2	4	0	1	0	2
12	1	2	41	3	2	3	2	3	2	3	0	4	3	2	0	4	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
13	1	2	26	2	6	1	2	1	2	3	2	1	2	1	1	4	2	1	2	1	2	3	2	1	1	1	1	3
14	1	5	31	2	6	0	1	1	3	0	2	1	2	0	1	3	5	0	1	1	2	2	4	1	1	2	0	3
15	1	1	47	6	2	1	0	1	1	3	1	2	1	6	2	1	0	0	2	0	1	2	1	1	1	1	1	2
16	1	2	27	2	4	2	0	1	5	0	5	6	2	6	1	2	5	1	4	0	1	5	2	5	1	5	4	4
17	1	4	44	17	6	1	1	0	6	0	1	6	0	6	0	1	6	0	1	0	0	6	6	6	0	0	1	2
18	1	5	29	2	4	0	0	0	1	5	0	0	1	0	6	2	2	6	0	0	0	6	5	6	0	6	0	2
19	1	2	39	9	4	5	5	5	6	1	0	6	6	5	1	3	2	2	5	1	1	5	5	5	1	5	0	2
20	1	1	26	1	4	0	0	0	0	0	2	5	0	5	0	0	5	0	0	6	0	5	5	5	0	4	1	2
21	1	1	31	2	4	1	0	1	6	0	0	5	0	5	5	4	6	0	1	0	1	3	5	3	1	1	0	3
22	1	1	35	1	4	0	1	0	6	0	1	6	0	6	0	6	1	5	0	0	6	6	6	0	0	5	2	2
23	1	2	31	2	5	2	0	1	6	2	0	5	4	4	1	1	3	2	0	1	2	5	4	4	1	5	0	2

Fuente: Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza
Elaborado por: Fabricio Ríos

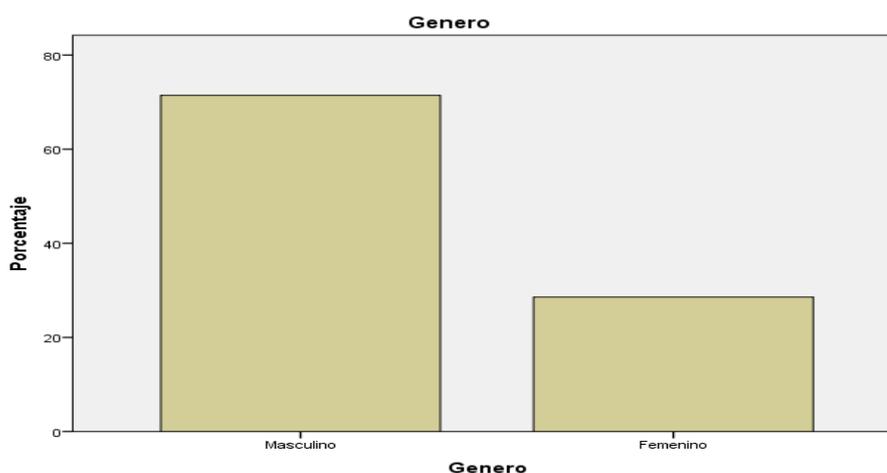
4.2. Gráficos Y Tablas Estadísticos De La Investigación

Tabla N° 4. 1. Estadísticos de género

		Genero			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	25	71,4	71,4	71,4
	Femenino	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Fabricio Ríos

Gráfico N° 4. 1 Estadísticos de género



Fuente: Tabla No. 4.1

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis: Al aplicarlas encuestas de las condiciones sociodemográficas de género se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que: 71.4 % son varones y el 28.6% son mujeres.

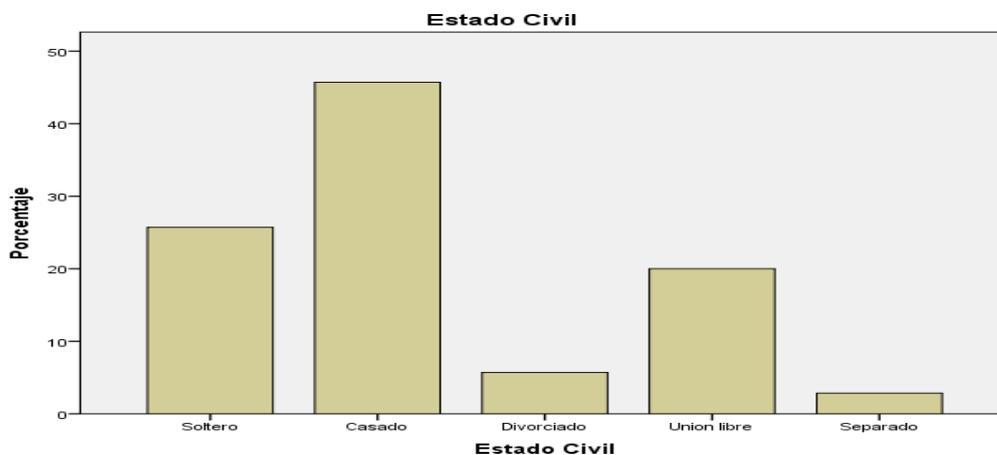
Interpretación: Las condiciones sociodemográficas que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza en su mayoría son varones por lo que se recomienda a talento humano contratar personal de mujeres para garantizar la equidad de género.

Tabla N° 4. 2. Frecuencia de género (variable estado civil)

		Estado Civil			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Soltero	9	25,7	25,7	25,7
	Casado	16	45,7	45,7	71,4
	Divorciado	2	5,7	5,7	77,1
	Unión libre	7	20,0	20,0	97,1
	Separado	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Fabricio Ríos

Gráfico N° 4. 2 Estadísticos de estado civil



Fuente: Tabla No. 4.2

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis: Al aplicarlas encuestas de las condiciones sociodemográficas de estado civil se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que: 45.7% es casado, 20% unión libre, 25.7 % Soltero, 5.7% divorciado y 2.9% viudo.

Interpretación: Las condiciones sociodemográficas estado civil que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza en su mayoría son varones por lo que se recomienda realizar una investigación por medio de la visitadora social para determinar el alto porcentaje de personas que viven en unión libre.

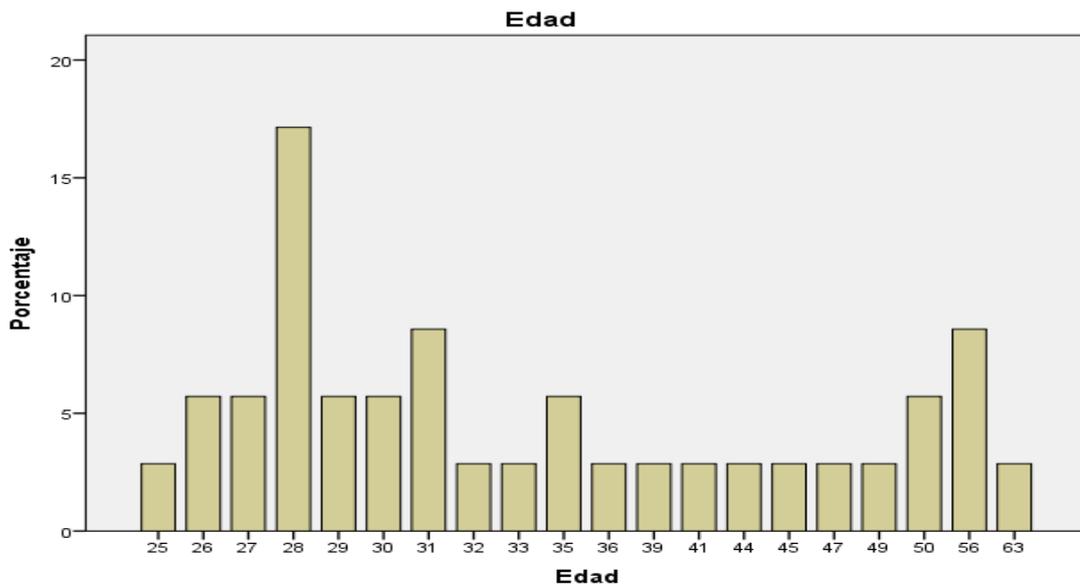
Tabla N° 4. 3. Frecuencia de género (variable edad)

Edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 25	1	2,9	2,9	2,9
26	2	5,7	5,7	8,6
27	2	5,7	5,7	14,3
28	6	17,1	17,1	31,4
29	2	5,7	5,7	37,1
30	2	5,7	5,7	42,9
31	3	8,6	8,6	51,4
32	1	2,9	2,9	54,3
33	1	2,9	2,9	57,1
35	2	5,7	5,7	62,9
36	1	2,9	2,9	65,7
39	1	2,9	2,9	68,6
41	1	2,9	2,9	71,4
44	1	2,9	2,9	74,3
45	1	2,9	2,9	77,1
47	1	2,9	2,9	80,0
49	1	2,9	2,9	82,9
50	2	5,7	5,7	88,6
56	3	8,6	8,6	97,1
63	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Gráfico N° 4.3 Estadísticos de edad



Fuente: Tabla No. 4.3
Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis: Al aplicarlas encuestas de las condiciones sociodemográficas de edad se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que el personal es relativamente joven con tendencia izquierda en curtosis.

Interpretación: Las condiciones sociodemográficas estado de edad que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza en su mayoría son varones por lo que se recomienda a talento humano potenciar y continuar con la política de contratación actual de personal jóvenes y con formación académica.

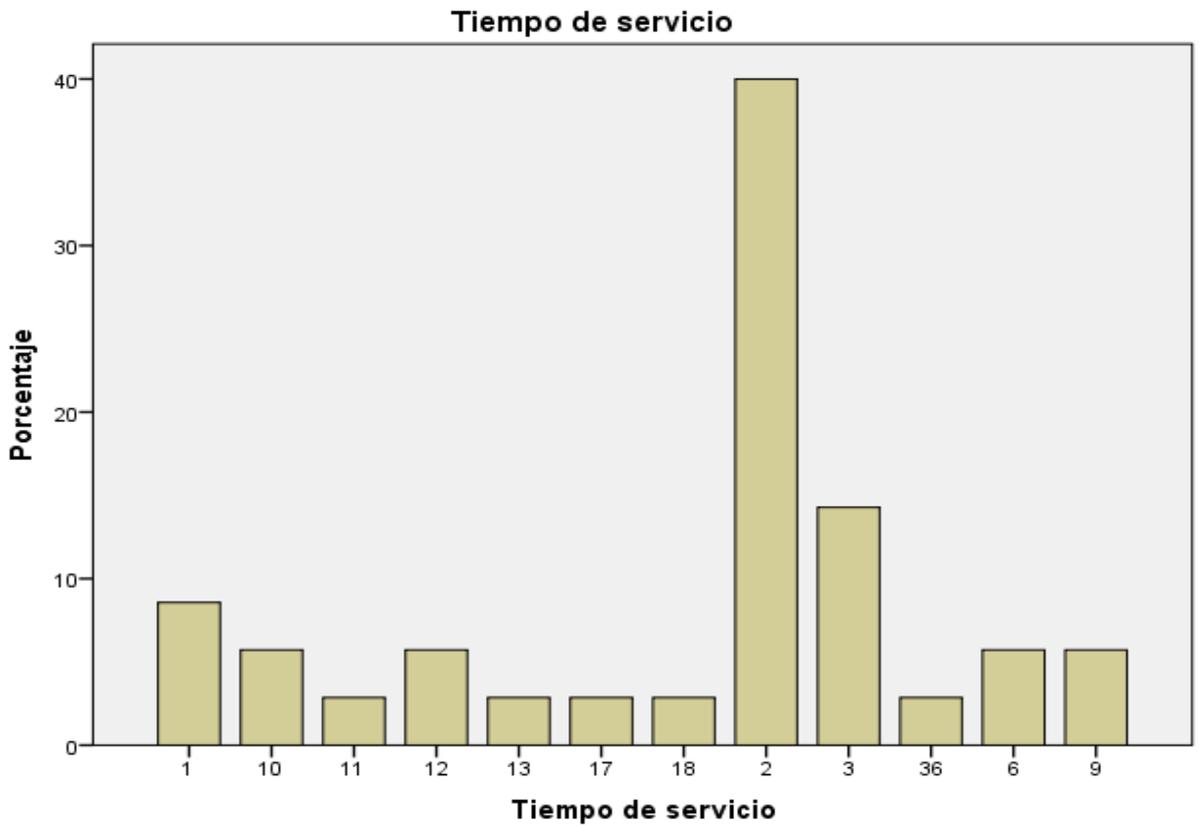
Tabla N° 4. 4. Frecuencia de género (variable tiempo de servicio)

Tiempo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1	3	8,6	8,6	8,6
10	2	5,7	5,7	14,3
11	1	2,9	2,9	17,1
12	2	5,7	5,7	22,9
13	1	2,9	2,9	25,7
17	1	2,9	2,9	28,6
18	1	2,9	2,9	31,4
2	14	40,0	40,0	71,4
3	5	14,3	14,3	85,7
36	1	2,9	2,9	88,6
6	2	5,7	5,7	94,3
9	2	5,7	5,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Gráfico N° 4. 4 Estadísticos de tiempo de servicio



Fuente: Tabla No. 4.4
Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis: Al aplicarlas encuestas de las condiciones sociodemográficas de tiempo de servicio se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que el personal es relativamente con experiencia con tendencia derecha en curtosis.

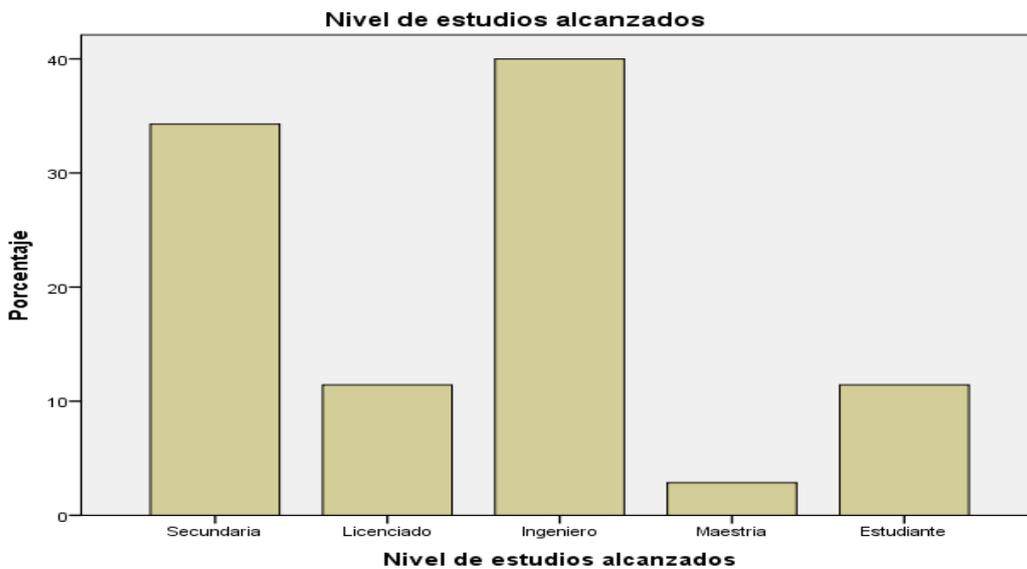
Interpretación: Las condiciones sociodemográficas estado de tiempo de servicio que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza en su mayoría son varones por lo que se recomienda a talento humano potenciar y continuar con la política de capacitación en el personal.

Tabla N° 4. 5. Frecuencia de género (variable nivel de estudios alcanzados)

		Nivel de estudios alcanzados			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	12	34,3	34,3	34,3
	Licenciado	4	11,4	11,4	45,7
	Ingeniero	14	40,0	40,0	85,7
	Maestría	1	2,9	2,9	88,6
	Estudiante	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Ing. Fabricio Ríos

Gráfico N° 4. 5 Estadísticos de nivel de estudios alcanzados



Fuente: Tabla No. 4.5

Elaborado por: Fabricio Ríos

Análisis: Al aplicarlas encuestas de las condiciones sociodemográficas de nivel de estudios alcanzados se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que el personal no tiene una formación académica fuerte a nivel de ingeniería y maestría.

Interpretación: Las condiciones sociodemográficas nivel de estudios alcanzados que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza en su mayoría no tiene una formación acorde al perfil de ocupación se debe invertir para que este personal se especialice en temas afines.

4.3. Comprobación De Las Hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Ho: La estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” no disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, para evitar enfermedades corporales del trabajador.

Hi: La estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016, para evitar enfermedades corporales del trabajador.

Para determinar y poder comprobar la hipótesis general se establece la determinación de tres fases:

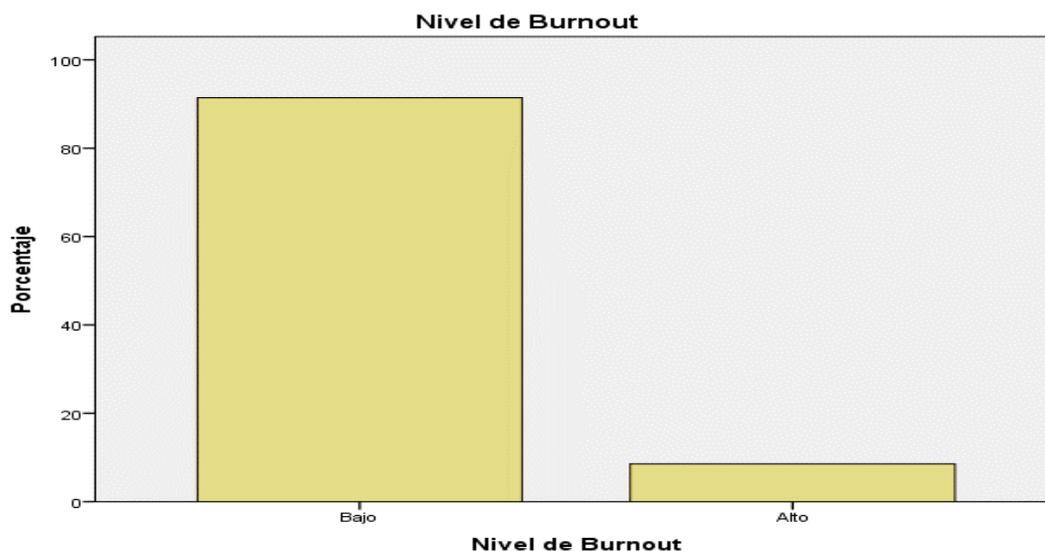
Fase No. 1: Determinar los niveles de Burnout del Personal de funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, regresión y modelo de comportamiento.

Tabla N° 4. 6. Frecuencia de Niveles de Burnout

		Nivel de Burnout			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	91,4	91,4	91,4
	Alto	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Gráfico N° 4. 6. Frecuencia de Niveles de Burnout



Fuente: Tabla No. 4.6
Elaborado por: Fabricio Ríos

Análisis: Al aplicarlas encuestas de los niveles de Burnout alcanzados se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que: 91.4 % tienen niveles bajos y el 8.6 % alto.

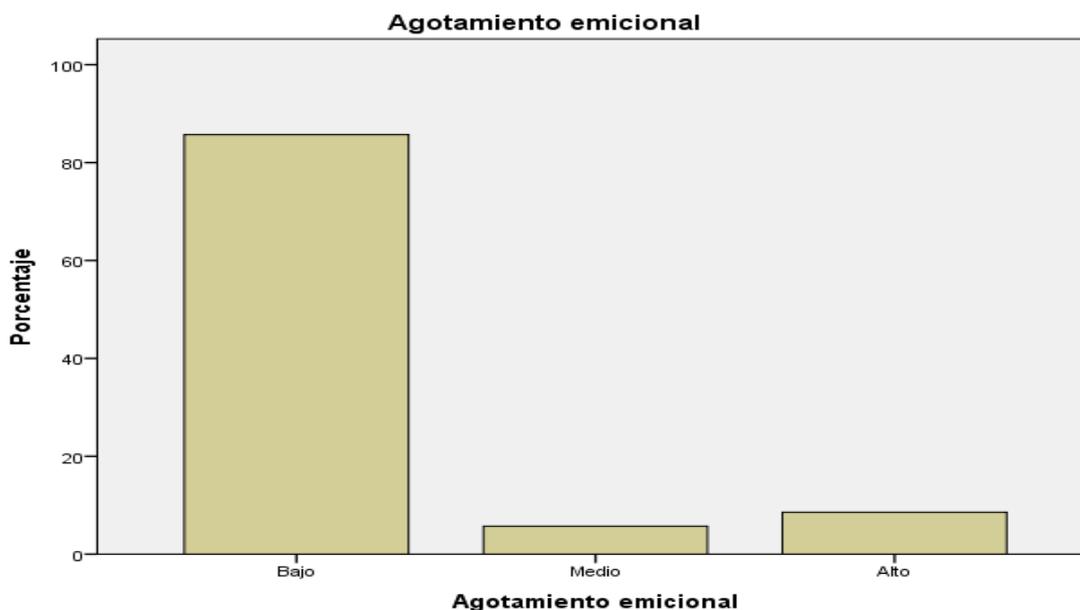
Interpretación: Los niveles de Burnout alcanzados del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza en su mayoría es bajo pero pueden alcanzar un nivel medio y el porcentaje de nivel alto es necesario aplicar la propuesta de investigación para disminuir los niveles de Burnout.

Tabla N° 4. 7. Frecuencia de Agotamiento emocional

Agotamiento emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	85,7	85,7	85,7
	Medio	2	5,7	5,7	91,4
	Alto	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Gráfico N° 4. 7. Frecuencia de Agotamiento emocional



Fuente: Tabla No. 4.7
Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis: Al aplicarlas encuestas de los niveles de agotamiento emocional alcanzados se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que: 85.7%, Bajo, 5.7 % medio y 8.6 % alto.

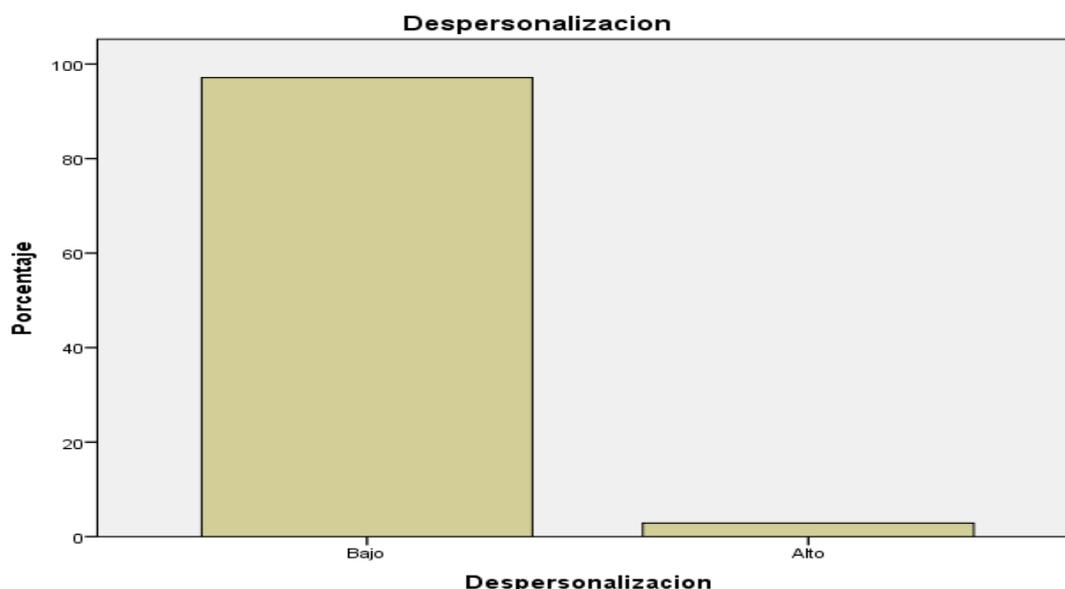
Interpretación: Los niveles de Agotamiento emocional alcanzados del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza las puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado.

Tabla N° 4. 8. Frecuencia de Despersonalización

Despersonalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	34	97,1	97,1	97,1
	Alto	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Gráfico N° 4. 8. Frecuencia de Despersonalización



Fuente: Tabla No. 4.8

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis: Al aplicarlas encuestas de los niveles de despersonalización alcanzados se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que: 97.1%., Bajo y 2.9 % alto.

Interpretación: Los niveles de despersonalización alcanzados del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza las puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado.

Tabla N° 4. 9. Frecuencia de Realización Personal

		Realización Personal			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	21	60,0	60,0	60,0
	Medio	7	20,0	20,0	80,0
	Alto	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Gráfico N° 4. 9. Frecuencia de Realización Personal



Fuente: Tabla No. 4.9

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis: Al aplicarlas encuestas de los niveles de realización personal alcanzados se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que: 60 % bajo, 20 % medio y alto respectivamente.

Interpretación: Los niveles de despersonalización alcanzados del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza las puntuaciones bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Tabla N° 4. 10 Regresión de los Niveles de Burnout y sus dimensiones

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,927 ^a	,859	,846	,223

a. Predictores: (Constante), Realización Personal, Agotamiento emocional, Despersonalización

b. Variable dependiente: Nivel de Burnout

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis e interpretación:

Las dimensiones analizadas en la investigación están fuertemente relacionadas entre sí.

$$r \geq 0.6 < 1$$

Alta correlación directa con las variables

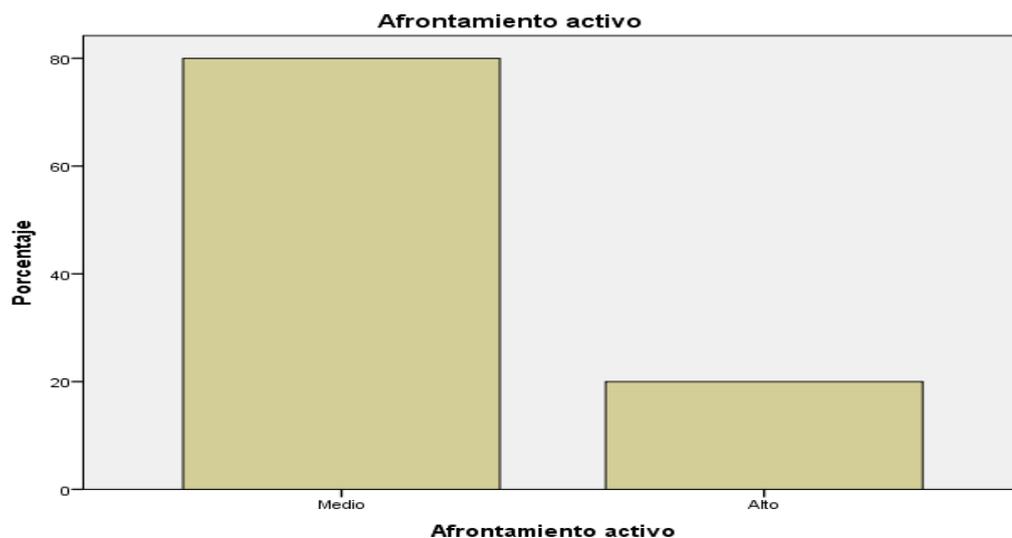
Fase No. 2: Determinar los niveles de Afrontamiento del Personal de funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza, regresión y modelo de comportamiento.

Tabla N° 4. 11. Afrontamiento activo

Afrontamiento activo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	28	80,0	80,0	80,0
	Alto	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Gráfico N° 4. 10. Afrontamiento activo



Fuente: Tabla No. 4.11
Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis: Al aplicarlas encuestas de los niveles de afrontamiento activo del personal alcanzados se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que: 80 % medio, 20 % alto.

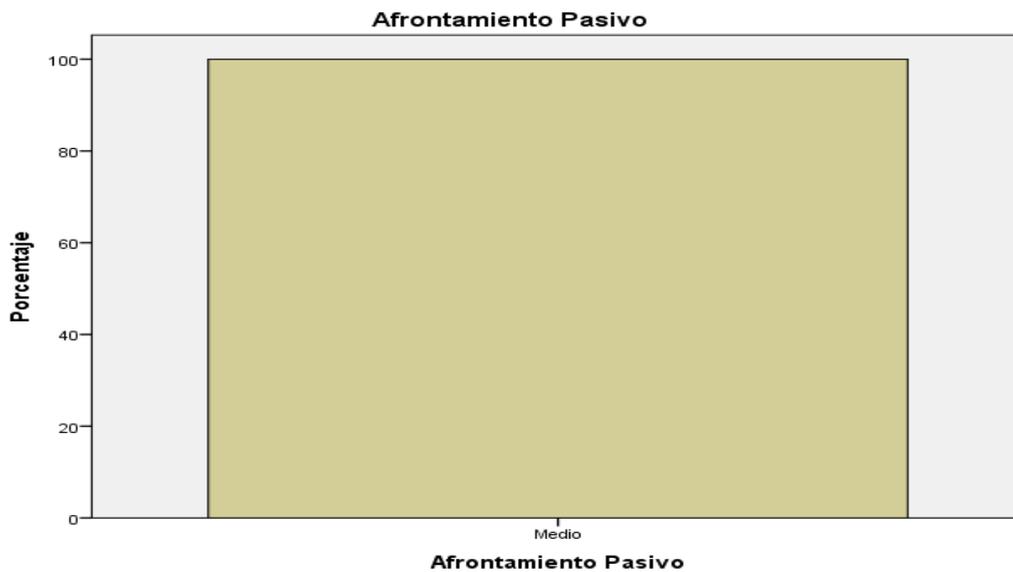
Interpretación: Los niveles de afrontamiento activo del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza las puntuaciones de afrontamiento activo media alto es bueno da a entender que afrontan al problema y buscan solución.

Tabla N° 4. 12. Afrontamiento pasivo

Afrontamiento Pasivo				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Medio	35	100,0	100,0	100,0

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Gráfico N° 4. 11. Afrontamiento pasivo



Fuente: Tabla No. 4.12

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis: Al aplicarlas encuestas de los niveles de afrontamiento pasivo del personal alcanzados se puede observar que la mayoría del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tenemos que: 100 % medio.

Interpretación: Los niveles de afrontamiento pasivo del personal que trabaja en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza las puntuaciones de afrontamiento pasivo medio preocupa porque puede tender hacer alto y estarían rehuendo al problema.

Tabla N° 4. 13 Regresión de los Niveles de Afrontamiento y sus dimensiones

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,647 ^a	,418	,401	7,581

a. Predictores: (Constante), Afrontamiento activo

b. Variable dependiente: Afrontamiento

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis e interpretación:

Las dimensiones analizadas en la investigación están fuertemente relacionadas entre sí.

$$r \geq 0.6 < 1$$

Alta correlación directa con las variables

Fase 3: Para el establecimiento y comprobación de las hipótesis generales y específicas se realiza mediante la aplicación de anovas y se establece las ecuaciones del modelo para predecir el comportamiento del fenómeno investigado.

Tabla N° 4. 14 Anovas del Burnout

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	9,430	3	3,143	63,209	,000 ^b
	Residuo	1,542	31	,050		
	Total	10,971	34			

a. Variable dependiente: Nivel de Burnout

b. Predictores: (Constante), Realización Personal, Agotamiento emocional, Despersonalización

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Si Sig. 0.000 < 0.05 se acepta Hi

Es decir: **Las dimensiones Realización personal, Agotamiento emocional, Despersonalización son significativas con los niveles de Burnout**

Tabla N° 4. 15 Modelo del Burnout

Coefficientes

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficientes estandarizados	t	Sig.	95,0% intervalo de confianza para B	
	B	Error estándar	Beta			Límite inferior	Límite superior
1 (Constante)	-,077	,134		-,576	,569	-,351	,196
Agotamiento emocional	,822	,075	,866	10,971	,000	,669	,975
Despersonalización	,160	,139	,095	1,157	,256	-,122	,443
Realización Personal	,043	,050	,061	,867	,393	-,058	,144

a. Variable dependiente: Nivel de Burnout

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis e interpretación:

La interpretación del comportamiento del modelo con la respectiva ecuación se presenta en las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Tabla N° 4. 16 Anovas del Afrontamiento

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	1364,064	1	1364,064	23,733	,000^b
Residuo	1896,679	33	57,475		
Total	3260,743	34			

a. Variable dependiente: Afrontamiento

b. Predictores: (Constante), Afrontamiento activo

Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Si Sig. 0.000 < 0.05 se acepta H_i

Es decir: **Las dimensiones de afrontamiento activo y pasivo son significativas con los niveles de afrontamiento.**

Tabla N° 4. 17 Modelo del Afrontamiento

		Coeficientes						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados			95,0% intervalo de confianza para B	
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.	Límite inferior	Límite superior
1	(Constante)	29,179	7,164		4,073	,000	14,604	43,753
	Afrontamiento activo	-15,607	3,204	,647	4,872	,000	9,089	22,125

a. Variable dependiente: Afrontamiento
Elaborado por: Ing. Fabricio Rios

Análisis e interpretación:

La interpretación del comportamiento del modelo con la respectiva ecuación se presenta en las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- El cansancio emocional y despersonalización en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza es bajo por lo que no se describe sentimientos de estar saturado y cansado emocionalmente por el trabajo y describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención respectivamente; mientras que en realización personal describe describen una alta respuesta que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo.
- Al analizar la correlación de las dimensiones del Síndrome de Burnout, se estableció que existe una correlación directa entre el Síndrome de Burnout con el Cansancio emocional, Despersonalización de los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza; así como de las pausas activas y aromaterapia que se encuentra en el rango de 06 a 0.8 dando fiabilidad de que la propuesta es válida.
- Los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza tiene un nivel del Síndrome de Burnout Alto en un 8.6 % y 91.4% bajo, por lo que se debe prevenir y aplicar las propuestas de alimentación balanceada y aromaterapia en la dirección de gestión ambiental.
- El modelo de comportamiento de la investigación es el siguiente:
- Niveles de Burnout = $- 077 + 0.822 CE + 0.16 DP + 0.043 RP$
- Demostrando proporcionalidad en CE, DP y RP
- El modelo de comportamiento de la investigación es el siguiente:
- Nivel de Burnout = $29.179 - 15.607$ Afrontamiento activo
- Demostrando que a mayor afrontamiento activo disminuye proporcionalmente los Niveles de Burnout, permaneciendo constante el Afrontamiento Negativo
- El modelo de comportamiento de la investigación es el siguiente:
- Niveles de Burnout = $1.047 + 0.074$ Terapias Alternativas
- Demostrando que al incrementar las Terapias alternativas baja los niveles de Burnout

5.2. RECOMENDACIONES

- Se recomienda continuar con la aplicación a otras áreas del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza para establecer los niveles de Burnout y formas de afrontamiento de cada funcionario en su totalidad y presentar programas preventivos que permitan mejorar las condiciones laborales de cada uno de los trabajadores.
- Es necesario que la presente investigación se difunda por medio de publicaciones en revistas de impacto para poder determinar de qué manera viene afectando el Síndrome de Burnout, formas de afrontamiento, terapias alternativas en el personal.
- Se recomienda ampliar la investigación a otros centros de las mismas características para poder inferenciar que es lo que sucede con el Burnout, afrontamiento, terapias alternativas en la localidad, región y país
- Es importante continuar con el estudio de terapias alternativas que mejoren las condiciones de salud del personal que labora en la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz y buscar un estudio más profundo sobre plantas nativas y alimentos que mejoren estas condiciones.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M. y Burguillos, A. (2014); “Estrés y Burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección, España.
- Acuña, S. y Bruschi, M., “Relación entre Síndrome de Burnout, Bienestar Psicológico y Estrategias de Afrontamiento”. Universidad Nacional del Mar del Plata: Argentina.
- Ayuso, J.: “Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout”, Universidad de Cádiz, España.
- Bar-On, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Barbosa, L., Muñoz, M., Rueda, P. y Suárez, G., “Síndrome de Burnout y Estrategias de afrontamiento en docentes universitarios”; Revista Iberoamericana: Ciencia y Tecnología, 2009.
- Cárdenas, M., Méndez, L. y González, T. (2014), “Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en profesores Universitarios”, Revista Actualidades Investigativas en Educación, Costa Rica.
- Cox, T. et al. (1978): Stress. Baltimore: University Park Press.
- Curie. R. M., “Análisis y Medición del Trabajo”, Editorial Diana, México D.F. 2002
- Cherniss, C. (1992): Long-term consequences of burnout: an exploratory study. Manassero, M. A. y col. (1994). Burnout en profesores: impacto sobre la calidad de la educación, la salud y consecuencias para el desarrollo profesional. Memoria final de investigación. Madrid, MEC-CIDE.
- Freudenberg, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*. (Abstract). Vol. 30, p. 159-165. <http://www.sciencedirect.com/science> (consultado el 8/5/10).
- Freudenberg, H. (1974). ‘Staff Burn-out’. *Journal of Social Issues* 30 (1): 159-165. New York.
- Gema, Productos de Aromaterapia. Buenos Aires, Argentina, 2005.

- Gil-Monte, P.R. y Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Griffith, M.A.; Dubow, E.C. y Ippolito, M.F. (2000). Developmental and Crosssituational differences in adolescents coping strategies. *Journal of youth and Adolescence*, 29 (2), 183-204.
- Guerrero, E., “Análisis pormenorizado de los grados de *Burnout* y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario”, 2003, vol. 19, nº 1.
- Guerrero, A.; López, F., “Síndrome de Desgaste Profesional (SDP) en una institución del sector salud”, *MultidisciplinaryScientificJournal*.
- Guerrero, E., “Modos de afrontamiento de estrés laboral en una muestra de docentes universitarios”, *Revista Interuniversitaria de formación del profesorado*, 2002.
- Guerrero, E. (1996). Estudio preliminar al síndrome de Burnout. *Ciencia psicológica*. 3, 63 – 77.
- Gil – Monte, P. y Peiró. J.M. (1997): *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis de Psicología.
- Gutiérrez, J. y Sanabria D. (2014), “Inteligencia emocional y afrontamiento del estrés”, Universidad del Rosario, Colombia.
- Hernández, C.; “Relaciones entre los estresores académicos, ansiedad social y estilos de afrontamiento en estudiantes de una Facultad de Psicología”
- Ibáñez, E., Bicenti, A. y Thomas, Y.; “Prevalencia y factores asociados al Síndrome de Burnout en docentes de odontología Fundación Universitaria San Martín, año 2011.
- IEESA, (2013), “Investigaciones acerca del estrés en los docentes en México”,
- Kyriacou, C., C. (1980). Sources of stress among British teachers: The contribution of job factors and personality factors. En C.L. Cooper y J. Marshall (Eds.) *White collar and professional stress* (pp. 113 – 128). NY: Wiley.
- Labrador, F. “*Técnicas de Relajación y Desensibilización Sistemática*” Fundación Universidad Empresa, Madrid, 1992.
- Lazarus, R.S. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*, México: ediciones Roca.
- Lazarus S. *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Ed. España: Desclée De Brouwer, 2000.

- Leiter, M. P. y Maslach. (1988): The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*. 9 (4) 297-308.
- Londoño, N.H., Henao G.C., Puerta, I.C., Posada, S., Arango, D. & Aguirre, D.C. (2006). Propiedades psicométricas y validación de la Escala de Estrategias de CopingModificada (EEC-M) en una muestra colombiana. *UniversitasPsichologica*, 5, (2), 327-349.
- Maslach, C. (1981). Burnout. A social psychological analysis. En J.W. Jones (Ed.), *The burnout syndrome*. University of California: Berkeley.
- Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En WS Paine (Ed), *Job stress and burnout*. Beverly Hills CA: Sage.
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). Burnout research in the social services: a critique. Special issues: burnout among social workers. *Journal of social service research*, 10 (1) 95-105.
- Maslach, C. y Schaufeli, W. B. (1993), Historical and conceptual development of burnout. En Gil – Monte, P. y Peiró, J. M. (1997): *Desgaste psíquico en el trabajo*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Maynard, Harold B. “Manual de Ingeniería y Organización Industrial” Tercera Edición, Editorial Reverté, S.A., España, 2.007
- Morales, Elba. (2011). Condiciones laborales y de Salud de los docentes.
- Moreno, B.; Oliver, C. y Aragonés, A.(1992): Configuración específica de estrés asistencial en profesores de BUP. Memoria de Investigación. CIDE.
- Molina-Mendoza, FI.; Amador-Velázquez, R. y Rodríguez-García, C., Síndrome de Burnout: estudio comparativo entre docentes y enfermeras, *Revista Electrónica Medicina, Salud y Sociedad* Vol. 5, No. 2 (ene-abr.) 2015
- Neira, María del Carmen (2004). *Cuando se enferman los que curan: estrés laboral y Burnout en profesionales de la salud*. Primera edición. Buenos Aires. 123 Pág.
- Nayi, M.; Reflexología, Ediciones Mirbet, Lima Perú, 2011.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, “Introducción al Estudio del Trabajo”, Cuarta Edición, Editorial Limusa, México D.F. 2001.
- Ponce, C.; El Síndrome del “Quemado” por estrés laboral sistencial en grupos de docentes universitarios, *Revista UNMSM*, 2005.

- Prat,(1978). Perceived stress among teachers: The effects of age and background of children taught. *Educationalreview*. 30, 3 – 13.
- Rodríguez- Marín., J: *Psicología social de la salud*. Madrid: Síntesis.
- Quinceno, M.; *Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”*, Universidad de San Buenaventura, Medellín, Colombia, 2007.
- Redondo, A (2001). *Delimitación conceptual, diagnóstico y prevención del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. V Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. XII Jornadas Nacionales de A.D.E.I.P. La Plata, Bs.As.
- Solís, C. & Vidal, A. (2006). Estilos y estrategias de afrontamiento en adolescentes. *Revista de psiquiatría y salud mental Hermilio Valdizan*. 1(1), 33-39
- UNESCO (2005), “Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Estudio de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay”, Imprenta Alfabetas Artes Gráficas

ANEXOS

Anexo 1. PROPUESTA

6. PROPUESTA

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
INSTITUTO DE POSGRADO**



PROPUESTA

*Estrategia de Afrontamiento “Aycha Sano” para los Funcionarios y
Trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno
Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza*



Autor: Ing. Fabricio Ríos

Tutor: Mg. Javier Palacios

Riobamba – Ecuador
2017

6.1. PRESENTACIÓN.

Es necesario fijarse objetivos claros y precisos, saber elegir las actividades adecuadas, cambiar los malos hábitos de vida, realizar un control médico y apelar a terapias alternativas y recursos de salud natural.

Hay quienes resisten y pueden afrontar los problemas con entereza, mientras que otros claudican, huyen o se paralizan, se sienten indefensos o caen en la desesperanza.

El estrés es subjetivo, y el hecho de poder o no tomar el debido control de la propia vida dependen de las posibilidades de cada uno. La actitud inteligente radica en proponerse superar arraigos esquemas negativos, revisar prejuicios y cambiar de hábitos.

La persona que lo padece esta tan acostumbrada a vivirlo que ni siquiera toma conciencia de lo que le está sucediendo. Estas situaciones poden en riesgo la salud y la vida del individuo. Sin duda, este cuadro requiere la asistencia médica y psicológica.

Por lo que fue posible apelar a terapias alternativas que mitiguen los síntomas y malestares y permitieron comenzar a transitar por la senda de la tranquilidad y el equilibrio.

Un ambiente de trabajo saludable es imprescindible para una vida laboral sana, de aquí que todos conozcamos que cualquier trabajo lleva asociado determinados riesgos para la salud, por lo que incluimos en el término "Salud Laboral" al equilibrio físico, psíquico y social de un individuo en el entorno laboral. La presente investigación se realizó en la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza (GADPPz).

6.2. OBJETIVOS.

6.3. Objetivo General.

Implementar las técnicas de afrontamiento basadas en alimentación saludable y aromaterapia para afrontar y disminuir los niveles del Síndrome de Burnout en los

funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza

6.3.1 Objetivos Específicos.

- Determinar los niveles del Síndrome de Burnout y de afrontamiento mediante la aplicación del Test MBI y COPE en los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza
- Realizar la aplicación de la técnica de aromaterapia y alimentación balanceada de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Pastaza

6.4 Fundamentación Teórica.

6.4.1 Introducción

Con la utilización de aceites esenciales solos o en combinación obtenemos dos acciones: por un lado el efecto puramente físico sobre la dolencia, y por otro lado una respuesta emocional frente a una determinada fragancia.

Es importante que además de usar un AE (aceite esencial) por sus propiedades tengamos en cuenta su aroma, es más eficaz un remedio que sea agradable para la persona afectada. Está comprobado que una persona que padece una afección también tiene una disposición física o emocional de la que puede ser consciente o no, que responderá de forma sutil ante una mezcla determinada de aceites.

De forma similar, si creamos un perfume que exprese la personalidad única de un individuo, tendrá un efecto curativo general sobre la persona en su conjunto.

La sinergia se produce cuando los aceites esenciales mezclados trabajan armoniosamente juntos.

Las proporciones de cada AE en una mezcla pueden ser vitales para la efectividad del remedio en conjunto.

Algunos AE, al mezclarlos, producen un efecto mutuamente estimulante, de forma que el conjunto es superior a la suma de las partes.

El afecto de las pausas activas como parte de la jornada laboral hace que **las pausas activas o gimnasia laboral son ejercicios físicos y mentales que realiza un trabajador por corto tiempo durante la jornada con el fin de revitalizar la energía corporal y refrescar la mente.**

Muy al contrario de lo que se solía pensar, las pausas periódicas generan mayor productividad, inspiran la creatividad y mejoran la actitud de los colaboradores, además de ser un ejercicio recomendado para evitar que algunos miembros corporales se atrofien o sufran lesiones.

Desde 1950, el ámbito laboral ha sido reconocido como un espacio adecuado para la promoción de la salud y luego, en 1995 esto fue ratificado por la Organización Mundial de la Salud, OMS y la Organización Internacional del Trabajo OIT.

Los alimentos son imprescindibles para la vida y suministran al organismo los nutrientes y energía necesarios para mantenerse saludable. Para mantener la salud debemos conocer nuestras necesidades nutricionales así como la composición de los alimentos. De este modo podremos analizar si nuestra forma de alimentarnos es la correcta y modificar nuestra dieta si fuera necesario.

Numerosos estudios demuestran que **la alimentación es un pilar fundamental en la prevención de enfermedades.** Se trata de uno de los factores más estudiados en enfermedades crónicas, aunque tampoco podemos olvidar el papel determinante de la nutrición en el correcto funcionamiento del sistema inmunológico y una mayor resistencia en procesos infecciosos agudos.

6.3.2. Terapias Alternativas

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define a la medicina Tradicional en los siguientes términos: prácticas, enfoques, conocimientos y creencias sanitarias diversas que incorporan medicinas basadas en plantas, animales y/o minerales, terapias

espirituales, técnicas manuales y ejercicios aplicados de forma individual o en combinación para mantener el bienestar, además de tratar diagnosticar y prevenir las enfermedades.

Este sistema de medicina se basa en las tradiciones culturales de curación, las cuales han ido pasando de generación en generación, de curador, de familia en familia y unas veces de tribu en tribu, influenciados por factores tales como la historia, las actitudes personales y la filosofía. Su práctica varía en gran medida de un país a otro y de una región a otra y es compartida con la gente autóctona, colonizadora y migratoria del sector.

El término medicina tradicional es de uso universal y se refiere no sólo a la medicina indígena, sino a toda manifestación cultural de los pueblos del mundo en un esfuerzo por contrarrestar los efectos de la enfermedad. Por tanto incluye a la medicina tradicional china, la ayurveda hindú, la medicina unani árabe, a las diversas formas de medicina autóctona existente en África, Asia, Oceanía o en las Américas.

Medicina complementaria alternativa no convencional es un término que se utiliza para referirse a un amplio grupo de prácticas sanitarias que no forman parte de la tradición de cada país o no están integrados a un sistema sanitario prevaleciente como el caso de la acupuntura y la homeopatía entre otras (Ortega, 2008).

Dependiendo de los recursos o procedimientos terapéuticos se clasifican como terapias con mediación (si se utilizan medicinas en base de hierbas, partes de animales y / o minerales) o terapias sin mediación (si se realiza principalmente sin el uso de medicación, como es el caso de la acupuntura, las terapias manuales, el chi- gong, taichi, terapia termal, yoga y otras terapias físicas, mentales, espirituales y terapias de mente y cuerpo.

6.3.3. Aromaterapia.

La Aromaterapia (del griego aroma, 'aroma' y therapeia, 'atención', 'curación') es una rama particular de la herbolaria, que utiliza aceites vegetales concentrados llamados aceites esenciales para mejorar la salud física, mental o ambas. A diferencia de las

plantas utilizadas en herbolaria, los aceites esenciales no se ingieren sino que se inhalan o aplican en la piel.

Se trata de una terapéutica muy usada en el pasado y presente. A veces, hay casos en los que se utiliza barro. Usa los componentes volátiles de plantas para obtener efectos terapéuticos. Los componentes que son volátiles a temperaturas del orden de los 100 grados C se extraen de determinadas partes de una planta usando vapor de agua, generalmente, aunque hay algunos métodos modernos de extracción que utilizan CO₂ en forma similar.

La disciplina no reemplaza a la medicina tradicional, la acompaña permite que sus efectos sean ágiles y duraderos porque llega a la raíz emocional del problema, acelerando su curación.

Un equilibrio entre la salud física y mental es lo que se consigue con la aplicación de la Aromaterapia. Una técnica oriental y antigua que elimina el estrés, la depresión y la tristeza mediante el uso de aceites esenciales extraídas de las plantas que son inhalados o aplicados directamente en el cuerpo a través de masajes o baños. (Gema 2005).

Aromaterapia, la técnica basa su eficacia en el sentido del olfato y en la capacidad de absorción de la piel, pues el tiempo que el cuerpo succiona o inhala determinada fragancia, estas ingresan en el torrente sanguíneo y hace que el cerebro libere sustancias químicas que combaten la fatiga mental y la ansiedad, y es lo que percibe la mente a través del olfato, lo sitúa en el área de las percepciones espirituales armonizando nuestro cuerpo y regulando el área física que requiere ser reconstruida.

El estrés es la respuesta del organismo a todas las exigencias, tensiones y agresiones de la vida cotidiana a las que se ve sometida, es el esfuerzo y/o “sufrimiento” al que se encuentra sometido un individuo, o su organismo, cuando se ve obligado a responder a una realidad que implica una alta exigencia de adaptación.

Todas las personas que enfrenten de manera habitual, diferentes niveles de tensión son objeto de una sobreestimulación para rendir más, y con el tiempo aprender a optimizar la respuesta a medida que la actividad crece.

Pero cuando las demandas del entorno psicosocial son excesivas, muy intensas o prolongadas y superan esta capacidad de resistencia del organismo, se llega al estrés o estrés malo, que puede provocar disfunciones y enfermedades.

Ante el estrés estimula la secreción de adrenalina, que entre otras funciones, actúa sobre el hígado, este comienza a acelerar el proceso de convertir en glucosa el glucógeno almacenado aumenta el flujo sanguíneo. Entonces se acelera la respiración (para llevar más oxígeno a todo el cuerpo) y también se ve afectada la digestión. Cuando este mecanismo se produce en forma reiterada se convierte en crónico.

Los objetivos claros y precisos, sabe elegir las actividades adecuadas, cambiar los malos hábitos de vida, realizar un control médico y apelar a terapias alternativas y recursos de salud natural. (Gema 2005)

Hay quienes resisten y pueden afrontar los problemas con entereza, mientras que otros claudican, huyen o se paralizan, se sienten indefensos o caen en la desesperanza.

El estrés es subjetivo, y el hecho de poder o no tomar el debido control de la propia vida dependen de las posibilidades de cada uno. La actitud inteligente radica en proponerse superar arraigados esquemas negativos, revisar prejuicios y cambiar de hábitos.

6.3.4. Fundamentos de la aromaterapia.

Cabe preguntarse cómo es que cantidades tan pequeñas de aceites esenciales, absorbidas hacia la circulación sanguínea y los tejidos a través de la piel, pueden tener grandes beneficios terapéuticos tanto física como mentalmente en el hombre.

Las sustancias odoríferas que se encuentran en las plantas, con frecuencia se hablan de ellas como el "alma" o sus hormonas. Estas moléculas pueden establecer una relación con nuestras propias hormonas, viajando a través de los sistemas y aparatos del cuerpo, revitalizando y regulando nuestras respuestas físicas y emocionales.

Algunos aceites esenciales parecen estimular las defensas del cuerpo contra las infecciones, favoreciendo la formación de glóbulos blancos. También se ha descubierto que ciertos aceites esenciales tienen una afinidad con determinados órganos del cuerpo: la lavanda con los riñones, el ciprés con los ovarios, etc. Al estar un organismo inactivo

o con deficiencias en su funcionamiento, absorbería selectivamente una sustancia que puede estimular su actividad, del mismo modo que absorbería un nutriente.

6.3.4.1. Efectos terapéuticos y sinergias

Con la utilización de aceites esenciales solos o en combinación obtenemos dos acciones: por un lado el efecto puramente físico sobre la dolencia, y por otro lado una respuesta emocional frente a una determinada fragancia.

Es importante que además de usar un AE (aceite esencial) por sus propiedades tengamos en cuenta su aroma, es más eficaz un remedio que sea agradable para la persona afectada. Está comprobado que una persona que padece una afección también tiene una disposición física o emocional de la que puede ser consciente o no, que responderá de forma sutil ante una mezcla determinada de aceites.

De forma similar, si creamos un perfume que exprese la personalidad única de un individuo, tendrá un efecto curativo general sobre la persona en su conjunto.

La sinergia se produce cuando los aceites esenciales mezclados trabajan armoniosamente juntos.

Las proporciones de cada AE en una mezcla pueden ser vitales para la efectividad del remedio en conjunto.

Algunos AE, al mezclarlos, producen un efecto mutuamente estimulante, de forma que el conjunto es superior a la suma de las partes. Por ejemplo, la acción antiinflamatoria de la manzanilla alemana (Matricariachamomilla) se potencia al mezclarlo con aceite de lavanda (Lavándula vera).

Para crear una buena sinergia, se debe tener en cuenta: el síntoma que se desea tratar, las causas que provocan el trastorno, las características biológicas y los factores psicológicos o emocionales, que están presentes.

6.3.5. Historia

El término aromaterapia fue utilizado por primera vez por el químico francés René-Maurice Gattefosé en 1935, es una terapia de la medicina alternativa y desde un punto de vista científico no se considera parte de la medicina convencional. Los aceites esenciales de diferentes plantas han sido usados para propósitos terapéuticos desde hace cientos de años. Chinos, hindúes, egipcios, griegos y romanos usaron los aceites esenciales en cosméticos, perfumes y medicinas. En Mesoamérica eran utilizados los aromas de las flores y algunas plantas en infusiones para baños corporales.

Hipócrates utilizaba sahumerios fragantes para desembarazar a Atenas de la peste y los soldados romanos se bañaban en aceite aromático y se masajeban regularmente con la creencia que ello les mantenía fuertes.

La Escuela Española es la más antigua de todas las Escuelas de Aromaterapia. Nace en los siglos IX, X y XI en la España Hispano-Árabe, donde convivían árabes, judíos y cristianos. Las raíces del arte de la perfumería y la cosmética en Europa están en España, adonde se desplazaron sabios y estudiosos de toda Europa, entrando por el camino de Santiago, para aprender de los maestros alquimistas españoles. Los alquimistas decían que los aceites esenciales son el alma de las plantas, su parte más luminosa y energética. Según ellos la eficacia de los tratamientos aromaterapéuticos dependía de la pureza y calidad de los aceites esenciales. (Gema 2005)

Se cree que la aromaterapia pasó a Occidente en los tiempos de las Cruzadas. Los registros históricos muestran que los aceites esenciales se utilizaron durante la peste del siglo XIV. En los siglos XVI y XVII la aromaterapia era popular entre los grandes herbolarios europeos, pero hasta los siglos XVIII y XIX los científicos no fueron capaces de identificar muchos de los compuestos específicos de la química vegetal. La investigación permitió a los científicos extraer los compuestos activos de las plantas medicinales, lo cual condujo al desarrollo de medicamentos farmacéuticos y al rechazo de la medicina vegetal. Para 1920 la dedicación de René-Maurice Gattefosé, químico francés, descubrió las propiedades medicinales del aceite esencial de lavanda cuando lo aplicó a una quemadura sobre su mano después de sufrir un accidente en su laboratorio, e inicio una modesta revitalización de los aceites vegetales. En 1928 Gattefosé, acuñó el término "aromaterapia" para resumir el efecto curativo de los aceites esenciales.

6.3.6. Fundamentos de la Aromaterapia

Cabe preguntarse cómo es que cantidades tan pequeñas de aceites esenciales, absorbidas hacia la circulación sanguínea y los tejidos a través de la piel, pueden tener grandes beneficios terapéuticos tanto física como mentalmente en el hombre.

Las sustancias odoríferas que se encuentran en las plantas, con frecuencia se hablan de ellas como el "alma" o sus hormonas. Estas moléculas pueden establecer una relación con nuestras propias hormonas, viajando a través de los sistemas y aparatos del cuerpo, revitalizando y regulando nuestras respuestas físicas y emocionales.

Algunos aceites esenciales parecen estimular las defensas del cuerpo contra las infecciones, favoreciendo la formación de glóbulos blancos. También se ha descubierto que ciertos aceites esenciales tienen una afinidad con determinados órganos del cuerpo: la lavanda con los riñones, el ciprés con los ovarios, etc. Al estar un organismo inactivo o con deficiencias en su funcionamiento, absorbería selectivamente una sustancia que puede estimular su actividad, del mismo modo que absorbería un nutriente. (Gema 2005)

- **Hipérico**

Partes empleadas

Las partes aéreas, que se recogen a mediados del verano, en cuanto abren. Se utilizan en infusiones, frescas o disecadas. Se la utiliza de manera principal contra la depresión, incluida la que se presenta a partir de la menopausia.

Advertencia

La exposición de la piel al sol tras la ingestión de esta infusión puede causar dermatitis por aumento de la fotosensibilidad. *Fuente. Productos de Aromaterapia GEMA.*

- **Lavanda**

Partes empleadas

Las flores y en menor medida los tallos en decocción. Posee un perfume muy intenso y agradable. Sus hojas pueden añadirse a las ensaladas sustituyendo a la menta. Es sedante y se indica para los casos de estrés, palpitations de origen nervioso e

insomnio, en baños de inmersión o decocción de las flores. *Fuente. Productos de Aromaterapia GEMA*

- **Lúpulo**

Partes empleadas:

Inflorescencias (sus flores femeninas agrupadas en estróbilos, casi siempre solitarias o en pequeños grupos que contienen semillas de color gris que secretan una sustancia de color amarilla).

Se les recolecta a fines de verano, con ellas pueden prepararse infusiones, elaborarse tinturas, extractos, jarabes. Crece en zonas húmedas, setos y lugares baldíos soleados. Su aroma es agradable y su sabor picante. Tiene propiedades sedantes, combate el insomnio, las palpitaciones y el nerviosismo. *Fuente. Productos de Aromaterapia GEMA.*

- **Manzanilla**

Partes empleadas:

Los capullos florales, que se cosechan en primavera y se utilizan en infusión, a razón de una cucharada sopera por taza de agua hirviendo. Es sedante de los nervios, calmante, antiespasmódica; produce sensación de alivio general y ayuda a la buena digestión, sobre todo en estados de estrés. *Fuente. Productos de Aromaterapia GEMA*

- **Melisa**

Partes empleadas:

Las hojas que se recogen en el verano no bien florece y se usan en variedad de preparaciones, frescas o secas. La infusión de hojas frescas es un buen tónico relajante. Su sabor oscila entre amargo y dulce. Se lo utiliza como tónico relajante contra la ansiedad, la depresión leve y la irritabilidad, y también para los problemas digestivos causados por ansiedad. *Fuente. Productos de Aromaterapia GEMA.*

- **Pasiflora**

Partes empleadas:

Las flores y las hojas en infusión, El fruto es comestible. Es uno de los mejores remedios contra las manifestaciones nerviosas, y no presenta contraindicaciones. Surte un efecto sedante, pero no depresivo y también ayuda a conciliar el sueño.

Ideal para situaciones de estrés laboral y para malestares por el síndrome premenstrual u ocasionado por la menopausia.

Advertencia:

El fruto debe comerse bien maduro para que no resulte tóxico. *Fuente. Productos de Aromaterapia GEMA*

- **Romero**

Partes empleadas:

Las hojas y a veces las flores, que se utilizan en infusión, (1 cucharadita de hoja por día) o en tintura.

Tiene una acción tónica y estimulante del sistema nervioso, circulatorio y del corazón. Es antiespasmódico y colerético. Es beneficioso en caso de agotamiento nervioso.

Advertencia

Está contraindicado en casos de obstrucción de las vías biliares. *Fuente. Productos de Aromaterapia GEMA*

- **Tilo**

Partes empleadas:

Las flores, las hojas y las cortezas, que se utilizan en infusión. Aplaca los trastornos nerviosos que afectan al corazón y al sistema digestivo, es antiespasmódico y sedante no tiene contraindicaciones. *Fuente. Productos de Aromaterapia GEMA*

- **Valeriana**

Partes empleadas:

Las raíces que se recogen en primavera u otoño que se dejan secar. Se utilizan para hacer infusiones, tinturas o cápsulas.

Es sedante antiespasmódico, calma y ayuda a restablecer el ritmo cardíaco. Por todo esto, resulta fácil para combatir el estrés. También favorece el sueño.



6.4 DIETA BALANCEADA



6.4.1 Alimentos Antiestrés

El estrés y la comida están relacionados: una deficiencia nutricional produce estrés en el organismo. En cambio, comer de manera equilibrada e incorporar determinados alimentos ayuda a combatir este malestar tan común en nuestros días.

La falta de hierro en el organismo produce una disminución en la cantidad de oxígeno que llega a los tejidos y al cerebro, y esto, a su vez, es causa de cansancio, irritabilidad e incapacidad para concentrarse. Una dieta que incluya grasas vegetales poliinsaturadas (aceites y semillas) estimula el sistema inmunológico, mientras que aquellas ricas en grasas saturadas (animales) aumentan la susceptibilidad a la enfermedad. Estudios realizados en personas saludables demuestran que sus dietas están integradas por una mayoría de granos y verduras (de preferencia cultivadas sin aditivos antinaturales), que tienen naturalmente grasas tanto monoinsaturadas como poliinsaturadas, así como un alto contenido de fibra.

6.4.2. Vitaminas y Minerales

Los síntomas de carencia vitamínica y mineral pueden incluir depresión, ansiedad, problemas gástricos e insomnio, que constituyen síntomas de estrés excesivo. Por eso, en estados de estrés conviene más de este tipo de nutrientes para contribuir a la recuperación física y mental. Los nutrientes más importantes para combatir el estrés son los siguientes:

- **Vitaminas del grupo B**

Protegen los nervios y tienen efecto calmante y relajante; combaten la ansiedad, la irritabilidad, la tensión y el insomnio. Su carencia perjudica la acción de las células encargadas de convertir los carbohidratos y las grasas en energía, tan necesarias para la vida y en particular para los organismos estresados.

Entre ellas, la B5 es esencial para combatir el estrés crónico y la B6 permite un adecuado funcionamiento del sistema nervioso (ya que en su carencia puede producir depresión, nerviosismo, insomnio, confusión mental e irritabilidad).

Combinada con la B12, induce la secreción de serotonina cerebral, que calma y disminuye el nerviosismo y la ansiedad. Las vitaminas del grupo B se hallan presentes en alimentos como levadura, germen de trigo, frutas secas, legumbres, brócolis, semillas de girasol, lentejas, cacahuates y nueces entre otros.

- **Vitamina C**

Su nivel se reduce de manera significativa cuando se está sometido a un gran estrés; por lo tanto, para las personas estresadas es muy importante su ingesta, ya que las hormonas secretadas durante el estrés debilitan el sistema inmunológico (que la vitamina C fortalece). Se encuentra en muchas frutas y verduras, en particular en cítricos, fresas, kiwis, guayabas, grosellas, tomates y ajís rojos.

- **Vitamina E**

Disminuye las posibilidades de desarrollar enfermedades cardiacas y fortalece el sistema inmunológico. Se encuentra principalmente en aceites vegetales sin calentar, frutas secas, aguacate y germen de trigo.

- **Calcio**

Participa en la transmisión del impulso nervioso y, junto con el magnesio, ayuda a regular la excitabilidad de los nervios y músculos, previene y alivia la ansiedad, promueve el bienestar mental, regulariza el sueño y el ritmo cardiaco. Se encuentra, entre otros alimentos, en leches, quesos, yogures, sardinas y semillas de sésamo.

- **Leche descremada**

Contiene buena cantidad de calcio. Es ideal para el crecimiento y mantenimiento general de la buena salud del sistema nervioso. Puede ayudar a producir enzimas que participan en el funcionamiento del sistema nervioso.

- **Receta de la abuela**

Para dormir bien, nada mejor que un remedio tradicional: leche tibia (su sabor y temperatura se asocian inconscientemente con la leche materna), a la que se agrega una cucharada de melaza (rica en potasio, calcio, hierro, cobre, fósforo, magnesio y vitaminas B y C). Distiende y calma.

- **Cinc**

La carencia de cinc produce irritabilidad, depresión, impotencia y baja inmunidad, por lo que su ingesta ayuda a tolerar mejor esta afección. En situaciones de estrés, este mineral se agota o consume más rápidamente que en un estado normal. Se encuentra en las ostras frescas, semillas de sésamo, raíz de jengibre, harina integral, nueces de Pará, y carne de res, entre otros.

- **Cromo**

La deficiencia de cromo altera la actividad de la insulina y el metabolismo de carbohidratos, aminoácidos y lípidos. El estrés se relaciona con un aumento de la pérdida de cromo mediante la orina. Se encuentra en la yema de huevo, melaza, levadura de cerveza, carne de res, germen de trigo, harina integral, salvado.

- **Levadura de cerveza**

Contiene gran cantidad de proteínas, así como vitaminas del grupo B y cromo. En caso de estrés, se debe tomar tres veces por día, comenzando por una cucharada rasa diaria durante el primer mes (en el desayuno, almuerzo, cena). Lo ideal es diluir 1 cucharada sopera de levadura en jugo de naranja (que contiene vitamina C), ya que también es bueno para el estrés y su medio ácido permite que las proteínas se digieran mejor.

- **Pavo, Carne, Antiestrés**

Es una de las carnes más completas y con menos grasa. Ideal para consumir en caso de estrés ya que al igual que al pescado blanco, contiene triptófano, una sustancia calmante.

- **Hierro**

Interviene en el buen funcionamiento de la respiración. Se combina con proteínas para formar hemoglobina (pigmento rojo de la sangre) y así poder transportar el oxígeno a los tejidos. En situaciones de estrés se toma imprescindible, tanto por la necesidad de oxigenación como porque activa el grupo de vitaminas B y estimula la inmunidad y la resistencia física. Presente en sardinas, lentejas, germen de trigo, levadura de cerveza, algas marinas, hígado, huevos y espinaca, entre otros.

- **Ensalada que fortifica**

Para una exquisita ensalada antiestrés, mezclar hojas de espinaca cruda lavada y cortada en tiras con queso parmesano rallado, Condimentar con sal y aceite de oliva.

- **Magnesio**

Es un tranquilizante natural que mantiene el equilibrio energético en las neuronas y actúa sobre la transmisión nerviosa, manteniendo la salud del sistema nervioso, además de favorecer el sueño y la relajación. Contribuye a reducir el agotamiento por estrés crónico y la ansiedad diurna. La carencia de magnesio mantiene la tensión alta en la respuesta al estrés y ocasiona irritabilidad, ansiedad, depresión, disfunciones cardiovasculares, insomnio, nerviosismo o espasmos musculares.

Se encuentra en vegetales verdes, plátanos, germen de trigo, pescados, algas marinas, frutas secas.

- **Nueces y almendras**

Son una buena fuente de magnesio, por lo que aumenta la energía, combate el estrés y reduce síntomas premenstruales. Consumir dos nueces o almendras al día asegura un buen aporte de vitamina E, fundamentalmente para el equilibrio emocional. En el caso de las almendras, se recomienda consumirlas sin piel.

- **Chocolate**

Se acude cuando se necesita consuelo, justamente por este motivo, un trocito de chocolate de vez en cuando es bueno y sobre todo para el estrés. Ingerido con moderación, aumenta el nivel de serotonina en el cerebro y mejora el estado de ánimo.

- **Plátano**

Todas las frutas contienen nutrientes beneficiosos para el estrés, entre ellas el plátano, muy rico en potasio y magnesio y, por lo tanto, ideal para recuperar los niveles de energía y disipar la confusión mental.

- **Potasio**

Es importante para los casos de estrés crónico y para el funcionamiento de nervios, músculos y corazón. Su déficit puede producir insomnio, nerviosismo y depresión. Está presente en alcachofas, apios, coles, espinacas, lechugas, frutas frescas y secas, plátanos, dátiles.

- **Lechuga**

Contiene un sedante suave, el lactucario, especialmente en su savia blanca y en el tallo. También calcio y potasio, nutrientes importantes para combatir el estrés. Es útil para quienes se sienten sobreestimulados y padecen insomnio. No consumir cuando hay problemas en las vías biliares.

- **Jugo que calma**

Licue ½ planta de lechuga, un tallo de apio y un ramito de perejil, con un vaso de agua y beba enseguida.

Para conservar el equilibrio del organismo y contribuir con la armonía del espíritu es conveniente ingerir:

- **Cinco porciones de frutas y verduras repartidas en el día**

Se debe recordar que su alto contenido de vitaminas y minerales son efectivos para combatir el estrés.

- **Tres porciones diarias de lácteos**

Por ejemplo un vaso de leche, un trozo de queso y un yogur. Los componentes de los lácteos son calmantes, pero además se trata de nutrientes esencial para la fortaleza del organismo, sobre todo el sistema óseo.

- **Tres porciones diarias de cereales**

Granos, arroz, cereales integrales en panes, etc., para incorporar fibras. Los alimentos ricos en fibras tranquilizan y aportan paz.

- **Una porción de carnes magras**

Es necesario evitar grasas que puedan producir problemas cardiovasculares y suman kilos. Lo ideal es programar en la semana 3 porciones de pescado, 2 de aves y 2 de carne de res.

6.5 LA SALUD Y EL ÁNIMO EN EL TRABAJO



En este sentido, no se debe permitir que las obligaciones y responsabilidades laborales nos aparten de importantes costumbres como:

- Tener un plan de ejercicios que nos desconstruye y nos permita optimizar nuestro rendimiento físico, por si debemos pasar largas horas frente a una mesa de trabajo.

- No descuidar ninguna de las comidas por quedarnos trabajando demás.
- Elegir una dieta equilibrada para proveer al organismo de todos los nutrientes indispensables para su buen funcionamiento.
- Propiciar la convivencia con los seres queridos, o de los compañeros de empresa entre sí, y realizar actividades recreativas con ellos.
- Evitar caer en ciertos vicios, como el tabaquismo, la ingesta exagerada de café, alcohol y alimentos altos en grasas.

6.6 RECETAS SALUDABLES PARA COMBATIR EL ESTRÉS

1. PASTA CON BRÓCOLI Y AJO (4 pax)



Ingredientes:

- ½ cucharadita de sal y pimienta.
- 350 gramos de pasta seca.
- 1 1/2 cucharadas de aceite de oliva.
- 3 dientes de ajo.
- 1 morrón rojo.
- 1 morrón amarillo.
- 450 gramos de brócoli cocido al vapor.

Procedimiento:

- Añadir agua, en una cacerola grande, y llevar a hervor. Luego, agregar la sal y la pasta hasta que esté al dente.
- Calentar en un wok media cucharada de aceite de oliva, añadir el ajo, los pimientos picados y los morrones removiendo hasta que se observe que han perdido su rigidez. Después se debe agregar el brócoli.
- Cocinar unos minutos revolviendo. Colar la pasta y verterla en el wok sobre los vegetales y mezclar por unos minutos más. Salpimentar y rociar con el aceite de oliva restante.

2. TORTILLA DE BRÓCOLI (4 pax)



Ingredientes:

- 1 cebolla
- 1 diente de ajo
- 1 morrón rojo
- 2 tazas de brócoli cocido y picado
- 3 huevos
- Sal y pimienta
- 1 cucharada de aceite de oliva

Procedimiento:

- Picar y cocinar juntos la cebolla, el ajo, y el morrón hasta que la cebolla esté transparente. Pasar a un bol, incorporar el brócoli y reservar.
- En otro bol, agregar los huevos ligeramente batidos y los vegetales. Salpimentar y revolver.
- Calentar el aceite en la sartén y luego volcar dentro la preparación. Presionar con una espátula para redondear los bordes. Cocinar a fuego medio durante 6 minutos aproximadamente.
- Colocar sobre la sartén una tapa de mayor diámetro, invertir con un movimiento rápido y deslizar de nuevo la tortilla en la sartén con el fin que pueda cocinarse bien por ambos lados. Volver a redondear los bordes con la espátula. Cocinar de 5 a 10 minutos más. Servir caliente o fría acompañada de ensalada.

3. SANDWICH DE ESPINACA (4 pax)



Ingredientes:

- 300 gr espinaca (4 atados)
- 200 gr pollo (2 pechugas)
- 1 huevo
- 1 cebolla
- 1 cda pan rallado
- 1 ajo
- c/n sal
- c/n pimienta
- 1 Supan Integral
- 1 lechuga
- 2 tomates riñón
- 1 pepinillo

Preparación:

- Procesar el pollo crudo junto con la espinaca cocida y escurrida, la cebolla y el ajo.
- Agregar el huevo, pan rallado, sal y pimienta, formar tortilla y llevarlas a una placa aceitada a horno medio por 8 min de cada lado aprox.
- Cortar en rodajas el tomate y pepinillo, envolviéndoles en vinagre, sal y orégano.
- Integrar todos los ingredientes dentro del pan integral, desde la base capa por capa en el siguiente orden: pan integral, lechuga, tomate, torta de espinaca, pepinillo, tomate y sellar con el pan.

4. ROLLITOS DE AGUACATE Y QUESO (4pax)



Ingredientes:

- 8 oz de queso crema de ladrillo, a temperatura ambiente
- 4 aguacates
- 1/4 cebolla verde picada
- 6 rebanadas de tocino, cocido fresco y picado
- 1/2 taza de tomate picado
- 1/4 taza de cilantro fresco picado o menos
- 1/2 cucharadita de comino
- 2 cucharaditas de jugo de limón
- 2 tortillas grandes

Preparación:

- En un tazón grande, combine el queso crema, aguacate, cebolla verde, tocino, el cilantro, el comino y el jugo de limón. Mezclar bien para combinar.
- Extender la mezcla uniformemente sobre dos grandes tortillas y enrolle. Cortar en rodajas y colocar en un plato. Refrigere hasta que esté listo para servir.

5. LASAÑA DE ESPINACA Y CHAMPIÑONES (4 pax)



Ingredientes:

- 2 Paquetes de lasaña
- 3 Cebolla
- Pisca de Sal
- Pisca de Pimienta
- 2 paquetes de Champiñones
- 2 Zanahorias
- 1 Paquete de tocino
- 3 cucharadas de Salsa de tomate
- ½ Nata
- Tres cucharadas de Mantequilla
- Pisca Nuez moscada
- Aceite de oliva
- 1 Paquete Espinacas
- 1 Queso gratinar

Preparación:

- Incorporar la cebolla con aceite, sal y pimienta, freír hasta que se cristalice, añadir la zanahoria, los champiñones y el tocino dejar que se cuezan 20 min.
- Las espinacas troceadas en tiras largas se las coloca en un recipiente, agregando poco a poco la salsa de tomate, incorporar todos los ingredientes anteriores y colocar un chorro de nata, retirar del fuego y dejar reposar la mezcla.
- En un cazo se coloca la mantequilla, la nuez moscada, añadimos 1/2 l de leche con 80gr de maicena, hasta obtener una mezcla espesa.
- Engrasamos una bandeja de horno con mantequilla, colocar una capa de lasaña, la mezcla de champiñones y espinaca, cubrir con otra capa de lasaña, luego una capa de salsa espesa, una capa de lasaña, otra capa de champiñón y espinaca, capa de lasaña y por último la mezcla espesa esparciendo queso gratinado previamente rallado, llevar la preparación al horno a 120°C, durante unos 40min.

6. MOUSSE DE KIWI (4 pax)



Ingredientes:

- 8 o 9 kiwis maduros
- Un par de yogures griegos
- 200 gramos de azúcar
- 10 gramos de gelatina en polvo
- 50 ml de nata para cocinar
- Una cucharada de zumo de limón

Preparación:

- Esta receta de mousse de kiwi la vamos a hacer en dos partes, en una haremos un coulis de kiwi, y en la segunda haremos la mousse.
- La primera parte pelando 4 o 5 kiwis maduros, los cortamos en trozos medianos y los echamos en un cazo de buen tamaño. Agregamos unos 150 gramos de azúcar sobre ellos y el zumo de limón recién exprimido, mezclamos bien y ponemos a calentar a fuego medio. Esperamos que hierva, sin dejar de remover y entonces retiramos del fuego, batimos y reservamos.
- En la segunda mezcla, echar en un vaso de batidora o un bol adecuado los dos yogures griegos, la nata para cocinar y el azúcar, y batir con una batidora con las varillas colocadas, para batirlo bien y quede una mezcla bien espesa y homogénea.
- Agregar un poco del coulis anterior de forma opcional, así la mousse tendrá un toque verdoso, pero no es obligatorio hacerlo. Si decides agregarlo, bate de nuevo todo para mezclar.

- En agua caliente y en ella diluimos la gelatina en polvo, removemos para que se diluya bien, templar un poco y la agregamos a la mezcla anterior, la cual batimos de nuevo para repartir la gelatina e integrarla con el resto de ingredientes. Nos debe quedar una mousse con una textura densa, a la cual podemos corregir el dulzor si nos resulta poco dulce.
- Y ahora vamos a montar ya nuestra mousse de kiwi, para lo que vamos a preparar el recipiente donde hacerlo, o bien los recipientes individuales. Nosotros empleamos unas copas para servir la mousse, pero hacedlo donde más os guste.
- Echar una primera capa de mousse y después por encima completar con el coulis, con cuidado que no rebose, o bien hacerlo a la inversa, echar el coulis como base y después rellenar con la mousse.
- Para decorar por encima podemos reservar unas rodajitas o tiras de kiwi, para darle un toque extra al postre. Metemos en la nevera para enfriar bien y ya podemos servir esta rica mousse de kiwi.

7. TORTA DE CHOCOLATE (8 Pax)



Ingredientes:

- 3 Tazas de Harina leudante
- 1 Cucharadita de Bicarbonato
- 1 Cucharadita de Sal
- 1 Taza de Cocoa
- 300 Mililitros de Aceite
- 1 Taza de Leche
- 2 Cucharaditas de Vainilla
- 2 Cucharaditas de Vinagre
- 3 Unidades de Huevo
- 2 Tazas de Azúcar

Para relleno y cubierta:

- 1,5 Tazas de Agua hirviendo
- 1 Copa de Cocoa
- 2 Tazas de Leche condensada
- 2 Latas de Leche evaporada
- 2 Cucharadassoperas de Mantequilla

Preparación:

- Para preparar nuestra torta de chocolate empezaremos con el bizcocho. Para ello, tamiza 3 veces la harina con el bicarbonato, la cocoa y la sal. La cocoa puede ser cualquier polvo de chocolate que consigas en las tiendas.

- Seguidamente incorporar el aceite y mezcla bien con una cuchara de palo o madera. Luego une la leche con la vainilla y el vinagre y agregar a la mezcla anterior.
- Bate ligeramente los huevos y añade a la preparación, es importante que en este paso se integren muy bien todos los ingredientes de nuestra **tarta de chocolate casera**. Por último agrega el azúcar y con este último ingrediente, procura mezclar en vez de batir.
- Vacía toda la mezcla en un molde, previamente untado de mantequilla, y lleva al horno precalentado a 180° por unos 30 minutos. Una vez retirada del horno hay que dejar que repose por 15 minutos y sacarla del molde para enfriar.
- Para el relleno y baño de la torta de chocolate, disolver la cocoa o chocolate en polvo en el agua hirviendo. Agregar las leches y llevar a cocinar a fuego suave, moviendo constantemente con una cuchara de madera hasta que la mezcla espese y tome la consistencia deseada. Incorporar la mantequilla. Retirar y dejar para usar.
- Finalmente para el armado completo de la torta de chocolate se divide en dos la torta ya fría, se vuelven a unir ambas partes con una capa de relleno y se cubre todo ligeramente con la crema restante del relleno.

8. CARNE DE RES SALTEADA CON VEGETALES (4 Pax)



Ingredientes:

- 450 g de falda o aguayón de res, rebanado finamente
- 2½ cdas. de salsa de ostión
- 3 ctas. de salsa de soya baja en sal
- ½ cdta. de azúcar
- 2 cdas. de harina de maíz
- 2 dientes de ajo, picados
- 2 cdas. de aceite vegetal
- 1 cebolla chica, en gajos
- 1 zanahoria chica, sin piel y rebanada
- 1 pimiento rojo, sin semillas y rebanado
- 100 g de brócoli, en ramitos
- 5 mazorcas de elote baby fresco, cortadas a la mitad a lo largo
- 1 manojo de espárragos, limpios y cortados en diagonal en trozos de 5 cm
- ½ taza (125 ml) de agua

Preparación:

- Coloca la carne en un tazón con las salsas de soya y de ostión, el azúcar, la harina de maíz y el ajo. Mezcla bien y deja marinar al menos 15 minutos.
- Calienta un wok o un sartén antiadherente grande a fuego alto. Añade 1 cucharada del aceite, y luego toda la carne; saltea unos 3 minutos, hasta que la carne esté cocida y dorada.
- Limpia el wok con una servilleta de papel. Caliéntalo a fuego medio y agrega el resto del aceite. Incorpora la cebolla, la zanahoria, el pimiento y el brócoli, y cocina 1 minuto, moviendo frecuentemente. Añade el maíz, los espárragos y el agua; regresa la carne al wok y cocina 1 minuto más, o hasta que la salsa haya espesado. Los vegetales deben estar ligeramente suaves, pero deben conservar algo de su textura crujiente.

9. MERMELADA DE BANANA Y NARANJA (4 Pax)



Ingredientes:

- 1 taza de jugo de naranja
- 3 bananas pisadas
- 1 taza de azúcar
- 1 cdita de esencia de vainilla

Preparación:

Colocar el zumo de naranjas, las bananas pisadas, el azúcar y la esencia de vainilla, en una cazuela de barro, (son las mejores para preparar mermeladas). Cocinar hasta su hervor a fuego fuerte, luego bajar el fuego a mínimo hasta lograr su punto. Aproximadamente 50 minutos. Acompañar con pan integral.

Anexo 2. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBEJTIVOS	HIPOTESIS	CONCEPTO	VARIABLES	DIMENSIONES E INDICADORES	MÉTODO GUÍA
Problema General.- ¿De qué manera la estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz, en el año 2016?	Objetivo General.- Demostrar de qué manera la estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz, en el año 2016.	Hipótesis General.- La estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz, en el año 2016, para evitar enfermedades corporales del trabajador.	Nutrición.- conjunto de alimentos con proteínas, vitaminas y minerales seleccionados para un consumo adecuado en el ser humano	INDEPENDIENTE: Alimentación balanceada	<ul style="list-style-type: none"> Cantidades y proporciones de minerales, vitaminas y proteínas en la alimentación consumida por el trabajador Número de capacitaciones Recetas 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Capacitación alimentaria Entrevista Encuesta
			Psicología Industrial.- Respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 1997).	DEPENDIENTE: Estrés crónico	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de estrés crónico: Alto, medio, bajo Afrontamiento activo y pasivo del individuo 	Test de MBI Test de COPE
Problemas	Objetivos	Hipótesis		INDEPENDIENTE: Aromaterapia	<ul style="list-style-type: none"> Numero de esencias y aceites 	<ul style="list-style-type: none"> Plan de Capacitación de

<p>específicos.- 1.- ¿Cómo la estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” mediante la aplicación de alimentación balanceada disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores en la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz, en el año 2016? 2.- ¿Cómo la estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” mediante la aplicación de la técnica de aromaterapia disminuye los niveles de estrés crónico en la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz, en el año 2016?</p>	<p>Específicos.- 1.- Demostrar cómo la estrategia de afrontamiento mediante la aplicación de alimentación balanceada disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores en la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz, en el año 2016. 2.- Demostrar cómo la estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” mediante la aplicación de la técnica de aromaterapia disminuye los niveles de estrés crónico en la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz, en el año 2016.</p>	<p>específicas.- 1.- La estrategia de afrontamiento mediante la aplicación de alimentación balanceada disminuye los niveles de estrés a los funcionarios y trabajadores en la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz, en el año 2016, para mantener un equilibrio saludable. 2.- La estrategia de afrontamiento “Aycha Sano” mediante la aplicación de la técnica de aromaterapia disminuye los niveles de estrés crónico en la Dirección de Gestión Ambiental del GADPPz, en el año 2016, para equilibrar la mente y el cuerpo afectado.</p>	<p>Terapias alternativas.- Conjunto de aromas y esencias seleccionadas y procesadas para generar un equilibrio mental y mejorar su entorno de manera armónica. Psicología Industrial.- Respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), al propio rol profesional (falta de realización profesional en el trabajo) y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (Gil-Monte & Peiró, 1997).</p>	<p>DEPENDIENTE: Estrés crónico</p>	<p>utilizados para la terapia alternativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de capacitaciones • Nivel de estrés crónico: Alto, medio, bajo • Afrontamiento activo y pasivo del individuo 	<p>terapia alternativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista Encuesta Test de MBI Test de COPE
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



Anexo 3. Test MBI

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



Estimados docentes de la Facultad de Ingeniería de la UNACH:

La presente encuesta tiene por objeto determinar la incidencia del síndrome de Burnout (estado múltiple de cansancio emocional, físico y mental causado por el estrés crónico) y sus efectos sobre el desempeño laboral en la actividad docente; por lo que apreciaré su valiosa colaboración, contestando en forma anónima, sincera, seria y responsable todas las preguntas indicadas, recomendándole no hacerlo al azar para evitar distorsión en los resultados.

A. DATOS GENERALES:

CONDICIONES SOCIODEMOGRÁFICAS (Marque con una X)

1. **Sexo** : 1) Masculino 2) Femenino
2. **Estado civil** : 1) Soltero 2) Casado 3) Viudo 4) Divorciado
5) Conviviente 6) Separado
3. **Edad** : _____ años
4. **Tiempo de servicio** : _____ años
5. **Título de pregrado (en caso de tenerlo y si no especificar cuál es su formación)** :

6. **Nivel de estudios alcanzados** :
1) Ingeniero 2) Licenciado 3) PHD.
4) Economista 5) Maestría 6) Abogado
7) Arquitecto

B. CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

A continuación se presentan un conjunto de enunciados relacionados con los sentimientos que Ud. experimenta en su trabajo. Lo que tiene que hacer es indicar la frecuencia con que se presentan, marcando con un aspa el número correspondiente de acuerdo a la siguiente escala:

- 0= NUNCA
- 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS
- 2= UNA VEZ AL MES O MENOS
- 3= UNAS POCAS VECES AL MES
- 4= UNA VEZ A LA SEMANA
- 5= POCAS VECES A LA SEMANA
- 6= TODOS LOS DÍAS

Por ejemplo:
“Me siento deprimido en el trabajo”

Si nunca se siente deprimido en el trabajo, debe marcar el 0. Si esto le ocurre alguna vez, indique su frecuencia del 1 al 6.

CUESTIONARIO	0	1	2	3	4	5	6
1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2.- Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4.- Siento que puedo entender fácilmente a los ciudadanos con las que trato.							
5.- Siento que estoy tratando a algunos ciudadanos como si fueran objetos impersonales.							
6.- Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7.- Siento que trato con mucha eficacia los problemas de los ciudadanos con los que trato.							
8.- Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9.- Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10.- Siento que me he hecho más duro con las personas.							
11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12.- Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13.- Me siento frustrado en mi trabajo.							
14.- Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas que tenga a cargo en el trabajo.							

16.- Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con las personas con las que trato.							
18.- Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con las personas.							
19.- Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20.- Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21.- Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22.- Siento que las personas con las que trato me culpan de alguno de sus problemas.							

Muchas gracias por su colaboración



Anexo 4 Test Cooper

INSTRUCCIONES

Las frases que aparecen a continuación describen formas de pensar, sentir o comportarse, que la gente



suele utilizar para enfrentarse a los problemas personales o situaciones difíciles que en la vida causan tensión o estrés. Las formas de enfrentarse a los problemas, como las que aquí se describen, no son ni buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente, ciertas personas utilizan más unas formas que otras. Ponga en el espacio dejado al principio, es decir, el número que mejor refleje su propia forma de enfrentarse a ello, al problema; Gracias.

- (1) *Casi nunca hago esto* (2) *A veces hago esto*
(3) *Usualmente hago esto* (4) *Hago esto con mucha frecuencia*

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 “esto no es real”.
6. ____ Intento proponer una estrategia sobre qué hacer.
7. ____ Hago bromas sobre ello.
8. ____ Me critico a mí mismo.
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 la 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
29. ____ Usa terapias alternativas como la Aromaterapia, Alimentación balanceada, Reflexología podal, Yoga, Pausas activas etc.

Anexo 5. Aprobación del Proyecto



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO INSTITUTO DE POSGRADO Cohorte 2014-2016

ACTA DE ESTUDIO Y EVALUACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS DE MAESTRÍA

En la ciudad de Riobamba, a los dieciséis días del mes de abril del 2016, quienes suscriben Miembros de la Comisión de Estudio de Temas y Proyectos de Tesis designados por Consejo Directivo del Instituto de Posgrado, de la Universidad Nacional de Chimborazo, para evaluar el **Proyecto** de Tesis del (a) Señor(a) **RIOS RODRIGUEZ FABRICIO ANTONIO** cuyo título es *Estrategia de afrontamiento Aycha Sano para los funcionarios y trabajadores de la Dirección de Gestión Ambiental del Gobierno Autónomo descentralizado Provincial de Pastaza, en el año 2016.*

A efectos de cumplir con el requisito legal para optar por el Grado de: **MAGISTER EN SEGURIDAD INDUSTRIAL MENCIÓN PREVENCIÓN DE RIESGOS Y SALUD OCUPACIONAL** emitimos el siguiente veredicto:

APRUEBA: Sí
EMITE INFORME:

Para constancia firman la presente Acta la Comisión.

PRESIDENTE: Dr. Lexinton Cepeda A. Mgs

MIEMBRO COMISIÓN Dr. Oliver Jara Montes Mgs

Mgs. Manuel Moreno Fiallos

COORDINADOR: Dr. Eduardo Montalvo Mgs

SECRETARIA: Lic. Sandra Vaca

Anexo 6 Diseño Del Aromaterapia

Selección de especies



Secado de especies



Combinación de especies



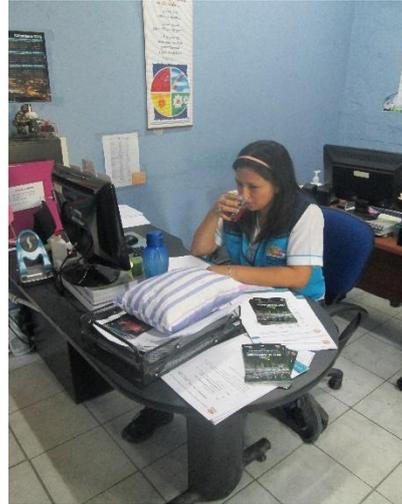
Llevado de la funda de tela 25*30



Aplicación de aromaterapia en las oficinas de la DGA



Anexo 7 Alimentación Balanceada



Anexo 8 Pausas Activas

