

**UNIVERSIDAD DE GRANADA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**DEPARTAMENTO DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN ESCOLAR**



**COMPETENCIAS PROFESIONALES: EL PROCESO ESCRITOR Y LA  
CALIDAD DEL ENSAYO ARGUMENTATIVO EN UNIVERSITARIOS**

**TESIS DOCTORAL**

*Presentada por: Dña. Alba Lucía Meneses Báez*

**DIRECTORES**

**PROF. DRA. DÑA. ROSARIO ARROYO GONZÁLEZ**

**PROF. DR. D. FRANCISCO SALVADOR MATA**

**GRANADA, 2015**

Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales  
Autora: Alba Lucía Meneses Báez  
ISBN: 978-84-9125-671-7  
URI: <http://hdl.handle.net/10481/43333>





El doctorando, Dña. *Alba Lucía Meneses Báez* y los Directores de la tesis, Prof. Dra. Dña. *Rosario Arroyo González* y Prof. Dr. D. *Francisco Salvado Mata*, garantizamos, al firmar esta tesis doctoral, que el trabajo ha sido realizado por el doctorando bajo la dirección de los directores de la tesis y hasta donde nuestro conocimiento alcanza, en la realización del trabajo, se han respetado los derechos de otros autores citados, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

Granada, Septiembre 25 de 2015

*Fdo.: Prof. Dra. Dña. Rosario Arroyo González*  
*Fdo.: Prof. Dr. Francisco Salvador Mata* Directores de Tesis

*Fdo. Alba Lucía Meneses Báez*  
Doctorando





***A Peter, Gabi, Mario y Vladi***

## AGRADECIMIENTOS

La culminación de un proyecto es la acumulación del trabajo, esfuerzo, ideas y apoyos de muchas personas.

A los directores de este trabajo, Dra. Rosario Arroyo González y Dr. Francisco Salvador Mata, por sus ideas, sugerencias, paciencia y acompañamiento durante todo el tiempo de desarrollo del proyecto y por las consideraciones que han tenido hacia mí, mis sentimientos de gratitud y aprecio.

A los estudiantes que respondieron los cuestionarios y construyeron los ensayos, así como a los profesores que participaron como evaluadores de los mismos, una y otra vez, especialmente a Martha Elizabet González, Adriana Esperanza Suárez, Maribel Romero, Marilyn Vanegas, Maritza Casas, Charles Yañez, Susana Mejía, Pablo Sabana y Claudia Hernández, mi profunda gratitud por su generosidad, sin su trabajo, este proyecto no se hubiese llevado a cabo.

A las directivas de las Facultades de Psicología de la Universidad El Bosque y la Universidad Católica de Colombia, donde trabajo, por su apoyo para finalizar el proyecto, especialmente a los Doctores Julio Ponce de León, Maritza Silva y Carlos Vargas: así como a los compañeros, y amigos con los que trabajo por su interés y apoyo, especialmente a Martha Elizabeth González, Adriana Esperanza Suárez, Jacqueline Macías y Ernesto Ravelo, mis sentimientos de profunda gratitud y aprecio.

Al inspector Olmos y a todo su equipo por las consideraciones y calidad humana que tuvieron para conmigo que hicieron posible la culminación del proyecto, mi aprecio y honda gratitud.

A mi familia, a mi esposo Pedro, por estar ahí, especialmente, por las conversaciones de donde saqué ideas que me sirvieron para mejorar la interpretación de los resultados; a mis hijos, Gabi , Mario y Vladi, especialmente, por el ejemplo en la persistencia y tenacidad para hacer realidad sus sueños; a la tía Susana por empujarme cada vez que la veía, a acabar el proyecto; a mi cuñado Germán por su empatía y generosidad, a mi suegra ,Delina, por su rebeldía, cariño y apoyo cada vez que lo necesite; a Conny por esperar y a Tati por el soporte al inicio del proyecto; a todos ellos ¡MUCHAS GRACIAS! por su comprensión,especialmente, con el tiempo que no les dediqué cuando estuve lejos, la paciencia y el apoyo para hacer las cosas por mí, el respaldo y aliento que me dieron,.



## CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN	1
1.- COMPETENCIA ESCRITORA	8
1.1 Formación de profesionales y competencia escritora	8
1.2 Conceptualización de la competencia escritora	10
2.-ANTECEDENTES. COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS-COGNITIVAS Y METACOGNOSCITIVAS EN LA ESCRITURA	26
2.1 Modelo inicial proceso escritor	16
2.2 Modelos de transformación y enunciación del conocimiento	18
2.3 Modelo de proceso escritor individuo-contexto	22
2.4 Contraste entre el modelo clásico de proceso escritor y el modelo individuo-contexto	24
3.-MARCO TEORICO	26
3.1 Modelo de proceso escritor: taxonomía propuesta por Salvador Mata (2005)	26
3.2 Referentes conceptuales para evaluar la calidad lingüística de un ensayo	33
3.3 Referentes conceptuales para evaluación de indicadores psicométrico	34
4.-DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
4.1.-Interrogantes, objetivos, hipótesis	48
4.2.- Participantes	49
4.2.1.- Muestra validación cuestionario CEEE	49
4.2.2.- Muestra comparación competencias cognitivas y Meta cognitivas de los escritores por calidad de la estructura	

Lingüística de los ensayos	50
4.3.- Procedimientos de recogida y análisis de datos	50
4.3.1.- Diseño y validación del cuestionario para evaluar estrategias para la construcción de un ensayo (CEEE)	60
4.3.2.- <i>Competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los escritores en función de la calidad de los ensayos</i>	60
5.- RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	70
5.1.- Indicadores psicométricos cuestionario CEEE	70
5.1.1.- Evidencia para confiabilidad CEEE-37	72
5.1.2 Evidencia para validez de la prueba CEEE-37	72
5.2.- Estructura lingüística de los ensayos y competencias de los escritores	79
5.2.1- Calidad de la estructura lingüística de los ensayos	79
5.2.2 Competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los escritores en función de la calidad de los ensayos	81
6.-CONCLUSIONES	97
6.1.- Discusión	97
6.1.1- Indicadores psicométricos del cuestionario CEEE-37	97
6.1.2.-Calidad de los ensayos y competencias cognoscitivas y meta cognitivas de los escritores	98
6.2.- Limitaciones	112
6.2.1- Indicadores psicométricos del cuestionario CEEE-37	103
6.2.2.- Competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los escritores en función de la calidad de los ensayos	104
6.3.-Prospectiva	104
6.3.1- Indicadores psicométricos del cuestionario CEEE-37	104
6.1.2.- Competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas	105



LISTADO DE REFERENCIAS	107
ANEXO A LISTADO DE REACTIVOS CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS PARA ESCRITURA DE ENSAYOS (CEEE) PARA REVISIÓN DE EXPERTOS	116
ANEXO B CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS PARA ESCRITURA DE ENSAYOS (CEEE-68)	123
ANEXO C CONSENTIMIENTO INFORMADO ESTUDIO DE VALIDACIÓN INICIAL CUESTIONARIO	126
ANEXO D ESTUDIO INICIAL INSTRUMENTOS PARA VALIDEZ CONCURRENTE	128
ANEXO E INSTRUMENTOS AJUSTADOS PREVIO AL ESTUDIO DE CAMPO FINAL	131
ANEXO F ESTUDIO DE VALIDACIÓN INSTRUMENTOS UTILIZADOS COMO CRITERIO EN EL ESTUDIO DE CAMPO FINAL CUESTIONARIO CEEE	134
ANEXO G INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN EL ESTUDIO DE CAMPO FINAL VALIDACIÓN CUESTIONARIO CEEE	152
ANEXO H CUESTIONARIO CEEE CON 37 REACTIVOS	154
ANEXO I PROTOCOLOS VERBALES	160
ANEXO J SISTEMA DE CATEGORÍAS PARA EL ANÁLISIS DE UN ENSAYO CIENTÍFICO	215

ANEXO K	CONSENTIMIENTO INFORMADO	217
ANEXO L	ENSAYOS	218
ANEXO M	INSTRUMENTOS PARA EVALUACIÓN CALIDAD DE LOS ENSAYOS	240
ANEXO N	EVALUACIÓN COMPETENCIAS COGNOSCITIVAS Y METACOGNOSCITIVAS (CEEE-37)	250
ANEXO Ñ	EVALUACION COMPETENCIAS COGNOSCITIVAS Y METACOGNOSCITIVAS (PV)	253
ANEXO O	CALIFICACIÓN EXPERTOS A TRES RUBRICAS PARA EVALUAR ENSAYOS	256

## LISTADO DE TABLAS

Tabla 1.	Diseño mixto	46
Tabla 2.	Características socio demográficas muestra estudio de campo final indicadores psicométricos	49
Tabla 3.	Prueba de normalidad para CEE, sus dimensiones y las escalas AE y AAE	53
Tabla 4.	Correlaciones de Pearson entre CEEE, sus dimensiones y las escalas AE y AAE	53
Tabla 5.	Correlaciones ítem-Cuestionario CEEE e ítem- dimensión<.3	54
Tabla 6.	Cuestionario revisado CEEE-47	57
Tabla 7.	Reactivos y rótulos prueba CEEE-37	70
Tabla 8.	Criterios de bondad de ajuste al modelo Rasch y otros Estadígrafos por ítem del CEE	74
Tabla 9.	Estructura de las categorías CEEE - modelo Rasch	77
Tabla 10.	Correlaciones de Spearman Brown entre puntuaciones totales de CEEE y AE, AAE y EMA	77
Tabla 11.	Prueba de normalidad Shapiro-wilk puntuaciones grupos calidad estructura lingüística ensayos	80

Tabla 12.	Estadísticos descriptivos grupos calidad lingüística ensayos	80
Tabla13.	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk puntuaciones competencias CEEE	81
Taba 14.	Prueba de normalidad Shapiro-Wilk puntuaciones competencias protocolo verbal	82
Tabla 15	Comparación media Cuestionario CEEE y Protocolo Verbal (PV) entre grupos calidad lingüística de los ensayos	83
Tabla 16	Componentes de planificación (PV) estadísticos descriptivos y prueba t por grupos de calidad de los ensayos	90
Tabla 17	Componentes de Transcripción (PV) estadísticos descriptivos y prueba t por grupos de calidad de los ensayos	92
Tabla 18	Componentes de Revisión (PV) estadísticos descriptivos y prueba t por grupos de calidad de los ensayos	94
Tabla 19	Componentes de Autorregulación (PV) estadísticos descriptivos y prueba t por grupos de calidad de los ensayos	96

## LISTADOS DE FIGURAS

Figura 1	Componentes del proceso escritor (Salvador Mata, 2005)	26
Figura 2	Operaciones de la planificación (Salvador Mata, 2005)	27
Figura 3	Operaciones de la transcripción (Salvador Mata, 2005)	29
Figura 4	Operaciones de la revisión (Salvador Mata, 2005)	31
Figura 5	Operaciones meta cognitivas (Salvador Mata, 2005)	32
Figura 6	Mapa de ítems escala CEEE-37	78
Figura 7	Media de la variable planificación obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV)	84
Figura 8	Media de la variable transcripción obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV)	85
Figura 9	Media de la variable revisión obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV)	86
Figura 10	Media de la variable meta cognición / auto-regulación obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV)	87
Figura 11	Media de la variable competencias cognitivas y meta cognitiva totales obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV)	88
Figura 12	Media de la variable competencias cognitivas y meta cognitiva análisis de contenido del Protocolo	

	verbal (PV) escritores con ensayos aceptables y deficientes	89
Figura 13	Media de los componentes de planificación análisis de contenido Protocolo verbal (PV) escritores con ensayos aceptables y deficientes	90
Figura 14	Media de los componentes de Transcripción análisis de contenido Protocolo verbal (PV) presentado escritores con ensayos aceptables y deficientes	92
Figura 15	Media de los componentes de Revisión análisis de contenido Protocolo verbal (PV) escritores con ensayos aceptables y deficientes	93
Figura 16	Media de los componentes de Autorregulación análisis de contenido Protocolo verbal (PV) escritores con ensayos aceptables y deficientes	95

## INTRODUCCIÓN

En la sociedad del conocimiento, en la que vivimos, la competencia escritora se considera fundamental para aprender a lo largo de la vida, para producir conocimiento y trabajar con las tecnologías de la información. Así lo afirman, empleadores, académicos, estudiantes, en diferentes contextos y disciplinas (Achieve, 2005; ACT, 2005; Applebee, et al, 2013; Benetone, et, al, 2007; Boldrini & Cattaneo, 2012; Camp, 2000; Carlino, 2006; European Comission, 2009; Jakobs & Perrin, 2014; Graham, 2006a; Graham, 2006b;Leijten, Van Waes, Shriver, & Hayes, 2014; National Commission on Writing, 2004, 2005, 2006, 2008;González, y Wagenaar, 2003).

En los últimos 20 años en varios países, sobresalen los de habla inglesa como Estados Unidos, donde la escritura ha sido uno de los programas de gobierno y el estado ha contratado proyectos de investigación que dan cuenta del estado de la cuestión, como también de su evaluación, monitoreo, evaluación y seguimiento, de la aplicación de políticas que se traducen en modelos de enseñanza aprendizaje y sustentan prácticas basadas en la evidencia, en respuesta a las dificultades encontradas con la escritura en los individuos para acceder a la universidad, para tener un buen desempeño como estudiantes y para lograr unas competencias escritoras que les aporten al éxito laboral (Achieve, 2005; Applebbe & Langer, 2011; Applebbe & Langer; 2006; CCSSI, 2010; European Commision, 2009; Graham, Capizzi, Harris, Herbert & Morphy, 2014; National Commission on Writing, 2008).

Numerosos profesionales de diversas disciplinas han contribuido a que la escritura se conceptualice hoy, como una actividad cognitiva y social compleja que para su dominio requiere la armonización tanto del conocimiento de los géneros textuales, temático y de contexto específico, como de las competencias cognoscitivas y afectivas por parte de los escritores mientras construyen un texto. Esta conceptualización fue cambiando a lo largo del tiempo y como efecto produjo un cambio en el objeto de indagación, de un énfasis en el producto textual se pasó a un énfasis en el proceso de construcción del texto y

posteriormente, el énfasis incluyó tanto producto como al proceso, incluyendo el contexto tanto interno como externo del escritor (De la Paz & McCutchen 2010; Jakobs & Perrin, 2014).

Desde finales de los años cincuenta del siglo pasado, se han desarrollado una serie de investigaciones, entre las que sobresale la conceptualización y metodología para el estudio del aprendizaje y de los procesos cognoscitivos, consecuencia del impacto de las teorías de procesamiento de información y de los ordenadores como máquinas que aprenden, las cuales permearon la psicología (Newell & Simon, 1956); los trabajos sobre meta cognición, iniciados por Hart (1965) y diseminados por Flavell (1979), la traducción de los resultados sobre auto-regulación como acto voluntario y consiente de Vigotsky y Luria (Tulving, 1996); la aplicación de las teorías de la meta cognición, de la conciencia y el lenguaje, al estudio de la memoria, el aprendizaje de novatos y expertos, el sistema ejecutivo y la autorregulación en su relación con el desempeño académico (Brown, 1987; Campioni, 1987; Chi, 1987; Glaser & Pellegrino, 1987, entre muchos otros); la teoría socio cognitiva, de Bandura & Schunk (1983); los trabajos seminales sobre el enfoque de proceso escritor que abordaba los componentes de pre escritura, escritura y revisión (De La Paz & McCutchen, 2010; Donahue y Lillis, 2014; Nystrand, 2006), los problemas en los procesos de enseñanza aprendizaje y la masificación de los centros universitarios (Tolchinsky, 2000). Lo cual fue el contexto en el que se formuló el modelo de proceso escritor, de Flower y Hayes (1980, 1981); así como el modelo sobre escritor novato y experto realizado por Bereiter y Scardamalia (1987). Este cúmulo de conocimiento aportó y sirvió de base para la formulación del modelo de aprendizaje auto-regulado propuesto por Zimmerman y Martinez-Pons (1986); el cual ha dominado durante las últimas dos décadas la investigación de la escritura en occidente (Applebee et al, 2013; De La Paz & McCutchen, 2010; Donahue & Lillis, 2014; Graham & Harris, 2014; Nystrand, 2006).

Los resultados de estudios de meta análisis señalan que si bien existe un suficiente desarrollo de estrategias de intervención para abordar el problema escritor en la academia y se cuenta con evidencia sobre su efectividad (Applebee, et al, 2013; Graham & Perin, 2007; Graham,McKeon, Kiuahara & Harris, 2012; Hyland, 2004; Martin, 2010); sin embargo, los resultados de los últimos estudios, en un país como Estados Unidos, que como ya se dijo, ha invertido esfuerzos y recursos para solucionar el problema, señalan, que la escritura aún no es una competencia que logran la mayoría de los universitarios y de los profesionales (Achieve, 2005; CCSSI. 210.; National Commision on Writing, 2008; Zimmerman & Kitsantas, 2007).

Desarrollar un dominio de la competencia escritora es complejo por cuanto requiere de la regulación simultánea tanto de procesos como de estrategias y operaciones mentales en orden a planear, diseñar, organizar, evaluar, monitorear y revisar la producción de un texto; así como con diferentes tipos de conocimiento, sobre el tema, el género, la audiencia, la gramática, la sintaxis; la pragmática y el contexto; además de contar con la motivación necesaria para tener la persistencia y la fortaleza mental que requiere culminar un texto bien hecho (Applebee, et al, 2013; Jakobs & Perrin, 2014; Graham & Perin, 2007; Rijlaarsdam, Couzijn, Janssen, Braaksma, & Kieft, 2006; Rijlaarsdam, 2012; Torrance & Galbraith, 2006; Zimmerman & Risemberg, 1997).

La investigación realizada durante los últimos 30 años sobre la escritura en la academia, ha intentado averiguar cómo ocurre la creación de un texto de buena calidad, qué variables en el escritor son importantes, cómo es la relación entre las características del texto y las variables del autor, a partir de lo propuesto por Flower y Hayes (1980,1981) y las variaciones propuestas a dicho modelo en relación con los componentes de memoria y contexto (Hayes, 1996; Hayes 2012; Beaufort e Lñesta, 2014). Pero aún hoy, los cambios propuestos al modelo original no han sido sustanciales como afirmaron Alamargot & Chanquoy (2001), hace más de una década, porque los componentes

sustanciales del modelo original siguen siendo los mismos (planificación, transcripción, revisión y meta cognición).

Aunque existe un reconocimiento mundial sobre la necesidad de tener una agenda sobre la escritura que comprometa de forma activa el currículo, fortalezca la investigación, la evaluación y las prácticas basadas en la evidencia que propicien el desarrollo de la competencia escritora a través del currículo universitario (CCSS, 2010;González& Wagenaar, 2003; Benetone, et, al, 2007; European Commision, 2009); todavía se está lejos que sea una realidad para la mayoría de los países y de las instituciones educativas, entre ellos, Colombia. Por cuanto, al no existir una agenda de la escritura universitaria en el programa de gobierno, no se cuenta con una normativa del Ministerio de Educación que haga imperativo a las instituciones educativas de tercer nivel, colocar a la escritura como agenda que privilegie la formación de capital humano, la asignación de recursos financieros para la investigación, y muchos menos que los procesos de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de esta competencia se lleven a cabo con base en la evidencia. Los desarrollos de la escritura en el tercer nivel en Colombia dependen más del interés personal de algunos directivos y académicos.

Por ello, mi interés en trabajar sobre la escritura, específicamente tomando como base la taxonomía que había desarrollado Salvador Mata (2005) a partir del modelo de Flower y Hayes (1980, 1981) y Hayes (1996), para abordar la escritura de ensayos, por cuanto en mi propia experiencia y la de otros docentes, en mi trabajo, lo cotidiano es que los estudiantes tienen dificultad para argumentar textos, uno de los más utilizados es el ensayo tanto como herramienta de apropiación de conocimiento, como estrategia de evaluación.

Así que revise la literatura y para el momento que formule este proyecto no se habían publicado estudios que sustentaran instrumentos válidos y fiables que permitieran evaluar las competencias cognitivas y meta cognitivas aplicadas a la construcción de ensayos en universitarios. El contar con instrumentos válidos y fiables es una herramienta

necesaria para lograr caracterizar el fenómeno, así como evaluar que la teoría que se propone realmente explica el fenómeno que representa, en este caso la taxonomía propuesta por Salvador Mata (2005) con base en los modelos propuestos por Flower y Hayes (1981) y Hayes (1996) sobre los procesos cognoscitivos y meta cognoscitivos para la producción escrita.

Sin desconocer que la medición siempre tiene un componente de error; pero que es mejor tener una medida objetiva así sea aproximada sobre un fenómeno a no contar con ninguna (Bond & Fox, 2007; Wilson, 2005). Así sea de un fenómeno tan complejo como son los procesos cognoscitivos (automáticos y conscientes) que se dan simultáneos; y por lo tanto, es posible que lo que se alcance a medir sea tan solo una registro vago de lo que realmente ocurre, en eso que llamamos mente, cuando el escritor construye un texto Salvador Mata (2005).

Medir un fenómeno constituye un primer paso hacia su caracterización; aunque, la descripción incluye establecer además las interacciones entre sus componentes y evidenciar el peso relativo, hecho que redundará en la comprensión del fenómeno, lo que se considera fundamental a futuro para el desarrollo tecnológico que permita modificar su curso (Wilson, 2013).

Un primer paso fue construir un instrumento que midiera las competencias cognitivas y meta cognitivas de los estudiantes para construir un ensayo (aún a sabiendas que es aproximada la observación que se alcanza de las mismas). Luego, obtener evidencia si hay diferencias en las competencias de los escritores respecto a la calidad de sus productos (ensayos).

Por cuanto los modelos de Flower y Hayes (1981) y el de Hayes (1996) describen los componentes y Salvador Mata (2005) aporta una caracterización rica sobre los elementos que conforman cada uno de ellos; además se ha avanzado en la descripción de los procesos en cuanto a frecuencia y aparición durante el desarrollo de la tarea (Van den

Bergh et al, 2009); adicionalmente, se cuenta con evidencia suficiente que confirma la presencia asociada de la planeación, la revisión y la autorregulación a la calidad del texto (Beaufort & Inesta, 2014; Donahue & Lillis, 2014; Rijlaarsdam, et, al, 2012; Zimmerman & Risemberg, 1997); pero aún no se cuenta con datos suficientes que sustenten la interacción y el peso de los elementos que conforman cada una de las competencias cognitivas y meta cognitivas en el proceso de construcción de un texto de calidad.

Por lo anterior, este estudio tuvo como fin obtener evidencia para evaluar de forma valida y fiable las competencias de planificación, transcripción, y meta cognición para la construcción de un ensayo argumentativo en estudiantes universitarios; además de evaluar la hipótesis sobre si el nivel de calidad en la estructura lingüística de los ensayos implica diferencias significativas en las competencias cognitivas y meta cognitivas de sus escritores.

Para dar respuesta a lo planteado se desarrolló la investigación en dos fases. En la primera, se realizó un estudio psicométrico sobre el cuestionario CEEE, que mide las competencias de planificación, transcripción, revisión y meta cognición para construcción de un ensayo argumentativo en estudiantes universitarios; en la segunda se evaluó la hipótesis: si ensayos con diferente nivel de calidad en su estructura lingüística implican escritores con competencias cognitivas y meta cognitivas significativamente diferentes, utilizando dos medidas (un protocolo verbal y el cuestionario construido).

Este informe presenta en el capítulo 1, se presenta la importancia de la competencia escritora para la formación de profesionales y su conceptualización. En el capítulo 2 se presenta una revisión de investigaciones relacionadas con las competencias cognitivas y meta cognitivas del proceso escritor y la construcción de ensayos. En el capítulo 3. Se presentan el modelo de proceso escritor propuesto por Salvador Mata (2005) en el que se basó el diseño del cuestionario y el análisis de contenido del protocolo verbal; la evaluación de ensayos de los participantes durante la construcción de ensayos; los referentes conceptuales del modelo Rasch utilizado para evaluar los indicadores

psicométricos del cuestionario diseñado (CEEE-37) y los referentes conceptuales para evaluar la calidad lingüística de un ensayo argumentativo. En el capítulo 4. Se presenta el tipo de estudio, las preguntas, los objetivos, las hipótesis, las características de las muestras con las que se trabajó, la forma como se recolectaron y analizaron los datos. En el capítulo 5, se presentan los resultados finales tanto de los indicadores psicométricos del cuestionario CEEE-37 que mide las competencias cognitivas y meta cognitivas para la construcción de un ensayo con una muestra de 486 estudiantes universitarios, como los resultados de comparar las competencias de los escritores en función de la calidad de los ensayos con una muestra de 10 estudiantes universitarios. En el capítulo 6, se presenta la discusión de los resultados, las limitaciones del estudio y su prospectiva. Finalmente, se presenta el listado de referencias utilizada en el presente documento y los anexos.

## **CAPITULO 1.- COMPETENCIA ESCRITORA**

En este capítulo se presenta primero la importancia de la competencia escritora en los profesionales de la sociedad del conocimiento y luego una conceptualización de esta, describiendo algunos de los atributos que la caracterizan con base en la investigación.

### **1.1.-FORMACIÓN DE PROFESIONALES Y COMPETENCIA ESCRITORA**

La presión de una sociedad que basa su producción y su mercado laboral en el conocimiento hace ineludible que los profesionales de cualquier disciplina cuenten con una competencia escritora para su participación como individuos en la sociedad en general, en el mercado laboral y en su éxito profesional; en consecuencia, el reconocimiento académico de la importancia del desarrollo de dicha competencia en el tercer nivel de (Achive, 2005, Act, 2005; Benetone et al, 2007; Casner-Lotto, & Barrington, 2006; CCSSI, 2010; European Commission, 2009; González y Wagenaar, 2003).

En el campo de la educación no existe consenso en cuanto al concepto de competencia; sin embargo, varios países de Europa y Latinoamérica, entre ellos Colombia, han acogido la propuesta dada por el proyecto Tunning (Benetone et al, 2007; González & Wagenaar, 2003), el cual asume que la formación de profesionales debe responder a las exigencias de la sociedad actual y enuncia que una competencia es una combinación dinámica de atributos con respecto al conocer y comprender el conocimiento teórico de un campo académico; así como al saber cómo actuar, es decir, a la aplicación práctica y operativa de un conocimiento teórico específico en un contexto particular que de forma conjunta con actitudes y valores determinan una respuesta efectiva de un profesional a los demandas complejas en un campo particular. De acuerdo con el enfoque expuesto, el desarrollo de las competencias, requiere que las instituciones de tercer nivel repiensen el currículo en relación con la forma como se conceptualizan y abordan los procesos de

enseñanza aprendizaje en el aula, el estudiante, el papel del profesor, los contenidos, didácticas, perfiles y planes de estudio.

Tanto en Europa como en Estados Unidos desde los años 70, a partir de lo observado en las aulas universitarias, en las que se evidenciaba que muchos estudiantes no lograban el dominio de la escritura, se inició un trabajo y una preocupación por comprender como ocurría y se producía la producción textual de calidad, con el propósito de ayudar a aquellos estudiantes que presentaban muchas dificultades para su dominio (Tolchinsky, 2000).

La escritura en las instituciones de tercer nivel de la mayoría de países Europeos y de Norte América se considera una prioridad en los procesos de formación de profesionales y los programas de formación se han ajustado, es decir, han desarrollado estrategias que comprometen al currículo y a la investigación para cumplir con las metas propuestas en relación con el desarrollo de esta competencia, especialmente durante la última década (CCSSI, 2010; Casner-Lotto, & Barrington, 2006; European Commission, 2009; González y Wagenaar, 2003; Nystrand, 2006; European Commission, 2009; National Commission on Writing, 2008).

En Latinoamérica, la competencia escritora ha sido puesta en la agenda de algunas instituciones de Educación Superiore en algunos casos por iniciativa propia (Carlino, 2004; Carlino, 2006; Tolchinsky, 2000); en otros casos, a partir, especialmente, del trabajo realizado por el proyecto Tunning (Benetone et al, 2007); pero todavía no es una prioridad en las políticas de un país, como Colombia, de forma tal que márquela agenda de las instituciones de tercer nivel.

La escritura se considera esencial para el éxito académico de los estudiantes universitarios, por cuanto además de ser el medio de comunicación por excelencia en ciencia, es una herramienta de aprendizaje y de construcción de conocimiento (Camps, & Miliam, 2000; Nussbaum & Cardas, 2005; Read & Francis, 2001; Rijlaarsdam, Couzijn, Janssen, Braaksma, & Kieft, 2006; Tolchinsky, 2000; Torrance, Thomas & Robinson, 2000). Se reconoce sin discusión que la producción de texto escrito, tanto expositivo como

argumentativo, de buena calidad, está asociado al rendimiento académico y a la culminación del ciclo de formación, en el contexto universitario (CCSSI, 2010; Benetone, et al, 2007; Carlino, 2012; European Commission 2009; González & Wagenaar, 2003; Hyland, 2004; Martin, 2010; Nussbaum & Cardas, 2005; Read & Francis, 2001; Tolchinsky, 2000).

## **1.2.- CONCEPTUALIZACIÓN DE LA COMPETENCIA ESCRITORA**

Desde la perspectiva de la psicología cognitiva los atributos de un experto se consideran como aquellos que permiten a un profesional: identificar las diferencias entre una situación nueva y una previa, transferir las habilidades y comportamientos de manera efectiva a una nueva situación; mantener un desafío constante para resolver problemas cada vez más difíciles; lograr que las habilidades evolucionen de manera continua y desarrollar conocimiento de contexto específico de forma que éste contribuya a llevar a cabo, con efectividad, nuevas tareas (Beaufort & Inesta, 2014).

Aunque durante los últimas cuatro décadas se han desarrollado diversos estudios que abordan la competencia escritora o denominada también escritura de expertos; no hay consenso total en cuanto a su significado. Mientras para unos la competencia escritora es la capacidad que tiene un individuo para solucionar con efectividad un problema complejo (tarea de escritura), haciendo uso de sus procesos cognoscitivos (planificación, transcripción, revisión) operados por un sistema ejecutivo, dentro de las restricciones del medio ambiente y la memoria de trabajo (Bereiter & Scardamalia, 1987; Flower & Hayes, 1980; Hayes, 2006; Hayes, 2012). Para otros, el énfasis está en la capacidad de los escritores para producir textos de alta calidad, desde esta perspectiva es la capacidad que tiene un escritor para responder a una situación retórica con efectividad, esto es, el dominio que el escritor posee con respecto al género en el que trabaja, que le implica tanto abordar sus características estructurales como sus propósitos comunicativos, dentro del contexto de una disciplina y de una comunidad de discurso, en particular; esta perspectiva se ha desarrollado desde el enfoque de Halliday (Hyland, 2004; Martin, 2014). En tanto que para

otros tiene es la capacidad de un escritor para manejar de forma armónica las dos perspectivas anteriores, lo cual da como resultado un producto textual de calidad (Applebee, et al, 2013; Beaufort e Inesta, 2014; Graham & Perin, 2007; Van den Bergh et al, 2009; Rijlaarsdam, et, al, 2012).

No obstante, lo expuesto, hay consenso en la literatura de la producción de texto escrito con respecto a que la experticia de un escritor hace referencia a la capacidad que tiene de producir un texto que es aceptado por la audiencia a la que va dirigido, en particular, es decir que la calidad está en función de un género textual específico, de un dominio de conocimiento y de una comunidad de interlocutores, en particular. Este aspecto es lo que Flower (2000) describe como la capacidad que tiene un escritor para lograr que el lector comparta el punto de vista (pensamientos y afecto) del escritor aún sin estar de acuerdo con él (Flower, 2000).

A continuación se presenta un análisis de modelos del proceso escritor experto, así como un balance de la combinación de las variables cognitivas y textuales asociadas a la alta calidad de los textos realizado por Beaufort e Inesta (2014), así como al modelo de escritor experto propuesto por estas autoras.

Beaufort e Inesta (2014) hacen un análisis sobre los modelos de escritor experto que tienen como base el conocimiento general y específico en relación con la tarea de escritura, ya sea manejándolo como un continuo de conocimiento (general-tarea específica), o como diferentes tipos de conocimiento (general, específico y de comunidad de escritores), señalando algunas de las características de los escritores que producen textos de alta calidad y su relación con los procesos cognoscitivos planificación, formulación, transcripción, revisión, meta cognición con base en la evidencia producida por estudios realizados durante las últimas cuatro décadas. Según estas autoras, el análisis de dichos estudios señala que los escritores expertos se caracterizan por presentar: planeación y generación de ideas; revisión y reconstrucción del texto que focaliza en los niveles de micro estructura (frases y párrafos) y macro estructura (texto completo); un manejo óptimo de memoria de trabajo que les permite armonizar los diferentes procesos, conocimientos y estrategias para llevar a cabo la

producción efectiva de un texto; frecuencia, intencionalidad y conciencia para llevar a cabo procesos cognitivos particulares durante el desarrollo de la tarea de construcción textual.

A partir del análisis anterior, Beaufort e Inesta (2014) proponen que la experticia de un escritor se produce por la combinación simultánea que logra entre el dominio de los procesos cognoscitivos, el conocimiento de la calidad textual de género, el conocimiento de la comunidad de escritores, el conocimiento y habilidades generales de la escritura y de la tarea específica, tanto declarativo como procedimental.

Teniendo en cuenta los supuestos anteriores, las autoras construyen un modelo de escritor experto que tiene dos componentes: las clases de conocimiento y la competencia escritora, que se enuncian a continuación.

Los conocimientos de un escritor experto incluyen: proceso escritor, dominio temático, retórico, de género y comunidad del discurso. El conocimiento de proceso escritor se refiere a la conceptualización declarativa y procedimental sobre lo que implica la planeación, la transcripción, la revisión y la auto regulación en la producción de un texto. El conocimiento temático tiene que ver con el grado de apropiación conceptual que un escritor tiene sobre el dominio o tema específico en el que se desarrollará el texto. El conocimiento retórico es el discernimiento del escritor sobre la audiencia y el propósito del texto. El conocimiento de género es el dominio de un escritor sobre las convenciones que caracterizan el tipo de texto que va a escribir y el conocimiento sobre la comunidad del discurso: es el manejo conceptual y procedimental que un escritor posee sobre todos los aspectos del contexto social en el que se escribirá el texto, es decir, se refiere a los valores, a las normas, los géneros, los modos de comunicación, los papeles sociales para los escritores dentro del discurso, entre otras.

La competencia escritora incluye las siguientes actividades cognitivas y textuales: usar la escritura epistémicamente; construir un proyecto con identidad social -voz de autor- como escritor y profesional; dominar la auto regulación y tomar decisiones estratégicas; establecer un diálogo constructivo y estratégico con otros miembros de la

comunidad del discurso y transferir conocimiento y habilidades escritoras a través de diferentes tareas de escritura.

Usar la escritura epistémicamente, se refiere a la capacidad del escritor para construir y transformar el conocimiento en un dominio o campo específico, desde la perspectiva de la audiencia, asegurando su comprensión e involucramiento, así como haciendo que el texto cumpla con las expectativas del género en el que se escribe, y en lo posible, logre construcción de nuevo conocimiento.

Construir un proyecto con identidad social -la del voz de autor- como escritor y profesional, implica que el escritor use el conocimiento retórico, es decir, utilice el lenguaje relacionado con el proceso de enunciación (voz del autor), y tenga en cuenta la dimensión social del mismo, en otras palabras, sea consciente del significado y poder que sus palabras tienen o representan como miembro de una comunidad discursiva para ajustar o diferenciar su propio discurso de acuerdo con el contexto retórico particular.

Dominar la auto regulación y tomar decisiones estratégicamente, requiere conocer el proceso escritor, y la orquestación de todos los tipos de conocimiento. Se refiere la generación de pensamientos sentimientos y acciones para planear y adaptarse de forma cíclica mientras resuelve la tarea específica para alcanzar la meta propuesta, que incluye la toma de decisiones intencional. La cual, tiene que ver con los desafíos que encuentra el escritor al desarrollar el texto; por ejemplo a nivel de macro estructura (cuando hay que tomar una decisión de modificar la secuencia de un texto reorganizándolo para que adecuadamente presente un argumento específico); o a nivel de micro estructura (cuando modifica una palabra en una frase para que la idea quede más explícita).

Establecer un diálogo constructivo y estratégico con otros miembros de la comunidad del discurso, utilizar el conocimiento retórico (audiencia, género, comunidad de conocimiento), haciendo explícito el componente intertextual invocado en el texto, así como la diseminación del conocimiento en la comunidad a través de canales apropiados. Transferir conocimiento y habilidades escritoras a través de diferentes tareas de escritura. Trasladar a las diferentes actividades de la escritura los conocimientos y las acciones

propuestas para la escritura, seleccionando el conocimiento y la acción más apropiada momento a momento en la medida que se desarrolla el texto utilizando el proceso de autorregulación.

También se presenta algunos atributos que presentan escritores que exhiben competencia escritora a partir de correlaciones estimadas a datos de diversos estudios de escritura, utilizando un modelo descriptivo de proceso interactivo, que incluye los componentes de producto, de proceso, variables de la tarea y variables del escritor, según Van den Bergh et al. (2009). Con base en las conclusiones de este estudio, los autores afirman que un escritor experto se caracteriza porque:

1. Resuelve un problema de escritura con efectividad, es decir, produce un texto que responde a las convenciones de un género, dominio de conocimiento y contexto específico en un tiempo particular.

2. Privilegia procesos de planificación transcripción, estructuración, revisión y meta cognición en función del desarrollo de la producción textual, es decir, sus procesos aparecen en un tiempo particular durante la construcción textual.

3. Presenta al inicio de la tarea escritora: planificación, orientación hacia la meta y análisis de actividades; así como una generación de ideas que progresa con el desarrollo de la tarea textual y que tiene su mayor pico hacia la mitad de la tarea de construcción textual; además, tiene al inicio del proceso escritor una formulación previa a la generación de ideas.

4. Identifica el género, focaliza la información, evalúa críticamente el texto (género, contenido y audiencia), identifica sus vacíos (revisión) y lo reconstruye, tantas veces como es necesario, para mejorar su comprensión, haciendo uso de estrategias emocionales y meta cognitivas que le permiten adaptar su proceso lector -escritor a las demandas de la tarea.

5. Presenta el proceso de reconstrucción textual de la mitad hacia delante del tiempo que dedica a la construcción del texto.

En este capítulo se ha presentado que la construcción de textos escritos es una competencia requerida por los profesionales de esta sociedad, denominada sociedad del conocimiento, importante para su éxito laboral. Por otra parte, es una competencia necesaria para el aprendizaje y desempeño en la universidad; es un medio de apropiación y construcción de conocimiento, de comunicación y de evaluación; su dominio es complejo, para su desarrollo se requiere de muchas actividades de aprender haciendo, que es necesario continuar mejorando su comprensión y conceptualización a través de la investigación, para con base en la evidencia, contribuir a su desarrollo de manera más efectiva en los estudiantes de tercer nivel. Por lo tanto, constituye un desafío y una oportunidad para las instituciones universitarias así como para los investigadores de diversas disciplinas trabajar en ella, porque para su abordaje efectivo se requiere contar con recursos teóricos, metodológicos y tecnológicos que permitan mejorar la efectividad en cuanto a su enseñanza, aprendizaje y evaluación en los contextos y dominios donde se produce (Applebee, et, al, 2013, Graham & Perin, 2007; Graham & Harris, 2014; Jakobs & Perrin, 2014; Hyland, 2004; Martin, 2010).

## **2.- ANTECEDENTES. COMPETENCIAS LINGÜÍSTICAS-COGNITIVAS Y METACOGNOSCITIVAS EN LA ESCRITURA**

A continuación se explicitan los aspectos cognitivos y meta cognitivos, que desde el enfoque de proceso son inherentes a una persona con competencia escritora, con base en los modelos de Flower y Hayes (1980, 1981), Hayes (1996) y Bereiter y Scardamalia (1987), porque fueron los modelos a partir de los cuales sustentó la taxonomía sobre proceso escritor Salvador Mata (2005), y este sistema de categorías o red conceptual sobre el proceso escritor fue la utilizada en el presente trabajo para describir y evaluar las competencias de la actividad de escritura.

Tanto el modelo de Flower y Hayes (1980, 1981), modificado por Hayes (1996), como el de Bereiter y Scardamalia (1987) se enmarcan en la psicología cognitiva y se derivan del modelo de solución de problemas, propuesto por Newell y Simon (1956). Estos autores aplicaron el modelo de solución de problemas, la metodología de pensar en voz alta al proceso escritor y adoptaron el paradigma novato-experto para identificar las diferencias entre el comportamiento cognitivo de un experto y un novato. Estos modelos han permitido a la psicología cognitiva llevar a cabo investigación experimental en la escritura, desde el enfoque de solución de problemas, en el marco de la teoría del procesamiento de la información durante los últimos cuarenta años (De la Paz & McCutchen, 2010, Donahue & Lillis, 2014; Nystrand, 2006; Torrance & Galbraith, 2006).

### **2.1.- Modelo inicial de proceso escritor**

El modelo inicial de proceso escritor propuesto por Flower y Hayes (1980, 1981) presenta tres componentes macro: el contexto de la tarea, la memoria a largo plazo del escritor y el proceso general de escritura, los cuales a continuación se desglosan de acuerdo con lo propuesto por estos autores.

El contexto de la tarea comprende todo lo que está fuera del escritor y que puede influir en su desempeño como escritor e incluye: por una parte, la tarea de escritura, es decir, las instrucciones que determinan el texto a ser escrito (tópico), la meta comunicativa (audiencia) y algunos factores o señales motivacionales que se derivan de la situación escrita. Por otra parte, está el texto que se ha ido produciendo, el cual será usado como una referencia por el escritor tanto para avanzar en el proceso de escritura, como para llevar a cabo la revisión.

La memoria a largo plazo del escritor contiene tres tipos de conocimiento: de contenido o del tema general del texto; del acto comunicativo que encierra tanto el pragmático como el de la audiencia del texto; y del lingüístico acerca de la estructura del texto.

El proceso general de la escritura está compuesto por tres procesos ejecutivos denominados, planeación, transcripción y revisión; los cuales son supervisados por otro proceso denominado de monitoreo cuya función es, entre otras, regular la repetición de su aplicación. A continuación se realiza la caracterización de cada uno. La planificación tiene como función principal establecer el plan del escrito, a partir del contenido almacenado en la memoria a largo plazo y de la información extraída del contexto de la tarea. Este plan guía la escritura del texto, define la meta principal y las sub-metas; cuando está almacenado (esquemas de escritura), se recupera de la memoria a largo plazo; en caso contrario, se construye a través de los sub-procesos degeneración de conocimiento y recuperación, organización de un plan de escritura y elaboración de los criterios que permitirán juzgar lo apropiado entre el texto escrito y las intenciones o metas establecidas. La transcripción está bajo el control del plan de escritura y de la traducción del conocimiento de contenido al lingüístico. Las funciones de este proceso son: recuperar de la memoria a largo plazo el conocimiento complementario, desarrollar cada parte del plan escritor antes de transcribirlas proposiciones almacenadas en frases correctas, por medio del procesamiento lexical y gramatical. El proceso de revisión evalúa lo apropiado entre el texto escrito y las particularidades lingüísticas, semánticas y pragmáticas de la meta de

escritura. Dos sub-procesos se llevan a cabo en la actividad de revisión: la lectura analítica del texto ya escrito (lectura) y su posible corrección (edición).

Con base en el modelo anterior, se han desarrollado un gran número de trabajos experimentales, cuyos objetivos han apuntado tanto a la validación de los diferentes procesos propuestos como a su precisión, por cuanto se considera que este modelo describe mejor los procesos de aquellas personas que presentan competencia escritora o de los escritores con mayor habilidad (Breetvelt, Van den Bergh y Rijlaarsdam, 1994; Rau y Sebrechts, 1996; Van den Bergh y Rijlaarsdam, 1999; Whitaker et al., 1994).

La comprensión de las diferencias del proceso escritor del novato y del experto se comprenden mejor a partir de los modelos propuestos por Bereiter y Scardamalia (1987), quienes desarrollaron un modelo evolutivo del escritor experto.

## **2.2.- Modelos de transformación y enunciación del conocimiento**

Los modelos propuestos por Bereiter y Scardamalia (1987) surgen de su experimentación para responder a las siguientes preguntas: ¿cómo es el proceso escritor de los principiantes? ¿Cuáles son las diferencias entre los escritores principiantes y los escritores expertos?. Estos autores realizaron experimentos que les permitieron concluir que los escritores principiantes y expertos difieren en la estructura del proceso escritor. A partir de las observaciones hechas, ellos elaboraron dos modelos de escritura uno denominado de Transformación del Conocimiento, que es complejo y en el cual la situación retórica y de contenido interactúa; y un segundo modelo denominado, de Narración del Conocimiento, que es un modelo de memoria de almacenamiento, el cual conduce a cadenas asociativas de contenido en los textos. Ambos modelos reflejan dos estrategias principales de escritura. La primera, denominada estrategia de transformación del conocimiento, necesita procesar para reajustar el texto al contenido conceptual, de acuerdo con las metas retóricas o pragmáticas y al texto producido. Según los autores, es

más frecuente en adolescentes y adultos y conduce a reelaborar el contenido conceptual así como la forma lingüística del texto, con el propósito de ajustar el texto a las intenciones y metas comunicativas del escritor. La segunda, denominada estrategia de narración del conocimiento, es una estrategia de novatos, que consiste, globalmente, en producir un texto mediante la formulación de ideas, en la medida en que son recuperadas de la memoria a largo plazo o generadas en ella, sin reorganización del contenido conceptual o de la forma lingüística del texto. Estas estrategias no deben considerarse como dos pasos de desarrollo en el experto, sino como dos extremos de un continuo. A continuación se hace una reseña de las dos, de acuerdo con lo propuesto por los autores.

La estrategia de transformación del conocimiento, se considera opuesta a la estrategia, de enunciación del conocimiento. Corresponde a una actividad escritora más de expertos, parte de una planificación importante del contenido del texto, de acuerdo con las exigencias retóricas, comunicativas y pragmáticas de éste. Esta estrategia tiene tres componentes principales: la representación mental del componente de la tarea, que permite al escritor comprender las instrucciones de la escritura; las dos áreas de conocimiento almacenadas en la memoria a largo plazo, el conocimiento del contenido y el conocimiento del discurso; y el proceso de narración del conocimiento, que tiene como función la recuperación y la traducción lingüística del contenido del texto, de acuerdo con el tema y la naturaleza de éste.

Además, la estrategia de transformación de conocimiento tiene un sistema de solución de problemas que actúa de forma interactiva con las representaciones mentales de la tarea y el proceso de narración de conocimiento. Este sistema tiene dos componentes uno de análisis del problemas y de otro de establecimiento de metas, que permiten al escritor realizar, de acuerdo con la tarea, un análisis de ésta, de los objetivos a lograr y de los medios para alcanzar dichos objetivos. Así el escritor, al planificar la tarea tiene el control de dos sub procesos de contenido (qué decir) y el del proceso retórico para expresar tales contenidos (para quién y cómo decirlo). Cada uno de éstos, requiere una planeación particular y un espacio específico para recuperar o transformar el tipo de conocimiento, pero la solución a ambos problemas opera de forma interactiva.

De acuerdo con lo anterior, para el escritor es posible transformar el conocimiento de dominio dentro del espacio de problema de contenido, teniendo en cuenta las metas como también los requerimientos pragmáticos definidos en el espacio del problema retórico (por ejemplo, es necesario especificar estos contenidos para el lector). De igual manera, le es posible modificar, en el espacio de problema retórico, las dimensiones pragmáticas y retóricas, de acuerdo con los requerimientos de contenido (por ejemplo: aún si este contenido es complejo, es necesario transcribirlo en el texto porque es central, y señalarle al lector potencial que lea de forma cuidadosa este pasaje, así sea difícil).

En la estrategia de transformación de conocimiento, la totalidad del sistema de solución de problemas debe elaborar contenidos antes de su formulación, usando el proceso de narración de conocimiento, obteniéndolos directamente del conocimiento de contenido y del conocimiento de discurso, sin ninguna transformación o adaptación preliminar. En consecuencia, la organización del contenido del texto no refleja la organización del conocimiento de dominio de manera directa porque la elaboración del texto toma en cuenta ambos requerimientos, los retóricos y de contenido de la tarea de escritura, tal como se especifican en las instrucciones de la escritura.

En la estrategia de transformación de conocimiento, la transformación del contenido se realiza a través del control de los componentes de representaciones mentales de la tarea, que maneja la actividad de solución de problemas y del producto lingüístico transcrito efectivamente, después del proceso de narración de conocimiento. El análisis durante la escritura del texto ofrece retroalimentación a la actividad de solución de problemas y al proceso de narración del conocimiento.

El modelo de la estrategia de enunciación del conocimiento está conformado por tres componentes: la representación mental de instrucciones; el conocimiento del tema y del discurso en la memoria a largo plazo y el proceso escritor, denominado proceso de enunciación del conocimiento, los que a continuación se desglosan.

La representación mental de la tarea, permite al escritor definir el tema del texto y su función; además, contribuye a que el escritor comprenda la tarea y le guía en toda la actividad de escritura.

El conocimiento del tema y del discurso en la memoria a largo plazo y el proceso escritor; el primero se refiere a todo lo que el escritor conoce acerca del tema y que debe desarrollar en el texto y el segundo, al conocimiento del texto (conocimiento del discurso), principalmente al conocimiento lingüístico (por ejemplo, información lexical y sintáctica) y al conocimiento acerca del tipo del texto (narrativo, argumentativo, expositivo); en otras palabras, el conocimiento acerca de las estructuras o esquemas, de acuerdo con el tipo de texto (por ejemplo, la estructura del texto narrativo o del argumentativo).

El proceso escritor de enunciación del conocimiento, mantiene relación con los dos componentes antes descritos y está compuesto de siete operaciones o fases. Las dos primeras operaciones, llamadas; localizar identificación de tema y localizar identificación de género, su función identificar el tema del texto y el tipo, respectivamente. Estas dos operaciones dependen de la representación mental de las instrucciones de la escritura o de la tarea, que el escritor tenga, se encargan de guiar el funcionamiento de la tercera operación, denominada, construir prueba de memoria, que consiste en realizar varias pruebas de memoria, a través de la cuarta operación, llamada, recuperar del contenido de la memoria, usando pruebas de conocimiento referido al contenido del dominio/tema (recuperado del conocimiento de dominio) y a la naturaleza del texto (recuperado de conocimiento del discurso). Algunas de estas pruebas, se denominan, correr prueba de adecuación, son llevadas a cabo sobre los contenidos recuperados, para examinar si son apropiadas con el tema y la naturaleza del texto. Si los resultados no son considerados adecuados, otras pruebas de memoria se realizan, controladas por las operaciones de localizar identificación de tema y localizar identificación de texto. Si el conocimiento recuperado es coherente con el tema y el tipo de texto, dichos contenidos son traducidos a la operación escribir. En la fase final está la séptima operación, actualización mental de la representación del texto, que consiste en un control muy local de la actividad escrita y permite al escritor identificar qué ha sido escrito y que debe ser escrito. Sobre las bases de

este análisis nuevas pruebas de memoria pueden empezar a correr a cargo de la operación de construir pruebas de memoria. Esta estrategia consiste en el uso de habilidades orales y de conversación en la tarea escrita y el texto es producido sin una real reorganización del contenido del texto, se considera una estrategia económica, pero ofrecer coherencia sólo entre pocas ideas.

### **2.3.- Modelo de proceso escritor individuo-contexto**

El modelo propuesto por Hayes (1996), con base en el modelo propuesto por Flower y Hayes (1980, 1981), comprende dos dimensiones el individuo y el contexto de la tarea, por lo cual lo denominó modelo de individuo-contexto. La dimensión de individuo comprende las cogniciones, los afectos y el sistema de memoria (memoria de trabajo y memoria a largo plazo). La dimensión del contexto de la tarea presenta los componentes social y físico. El social, incluye la audiencia y los colaboradores y el físico, los textos escritos y el medio de escribir. A continuación se caracteriza cada uno de los componentes de las dos dimensiones de acuerdo con lo propuesto por el autor, en primer lugar se describirán los componentes de la dimensión individuo y luego los de la dimensión contexto.

El proceso cognitivo del texto escrito está compuesto por tres procesos: reflexión, interpretación textual y producción textual. El involucra un conjunto de actividades mentales que permiten al individuo la transformación de unos conocimientos en otros, juega un papel importante en la construcción del contenido del texto y en los procesos de inferencia, razonamiento y en la actividad de solución de problemas; el segundo, permite al escritor volver a leer el texto producido y comprender la información transcrita, dando lugar a la continuidad de la escritura, por cuanto facilita al escritor la formulación de un contenido coherente con lo que ha sido escrito anteriormente o, por el contrario, le lleva a hacer una revisión conceptual y/o lingüística de las características del texto. El tercer proceso, subyace a la elaboración del texto, permite al escritor transcribir el producto de la reflexión en un texto, compuesto de información lingüística, ya sea el texto escrito, o

producción de comentarios orales sobre lo que está escrito o la elaboración de figuras o gráficos, en adición al texto escrito.

El componente afectivo comprende las representaciones acerca de las metas de comunicación, las predisposiciones y la estimación costo-beneficio. La primera justifica el acto de escribir un texto (metas), incluye las actitudes y las creencias del escritor (creencias y actitudes). La segunda se refiere a los parámetros relacionados con el hecho de que el escritor estará involucrado en una tarea a largo término (predisposiciones) y la tercera, es la estimación, en términos del provecho de la inversión de escribir.

El componente de la memoria a largo plazo, comprende un conjunto de clases de conocimiento, que aseguran las diferentes funciones implicadas dentro de la actividad de la escritura: conocimiento del género (tipo de texto), conocimiento de la audiencia a que se dirige el texto, conocimiento de la lengua, es decir, de los componentes lingüísticos para la realización del texto, conocimiento del tema de contenido del texto y conocimiento de la estructura del texto, esto es, de los procedimientos que guían y controlan la realización efectiva de la producción del texto.

El componente referido a la memoria de trabajo, que está conformada por tres sub-registros: memoria fonológica, memoria viso espacial y memoria semántica. Cada una dedicada al mantenimiento y procesamiento específico. La memoria semántica se usa particularmente durante la transcripción del contenido conceptual del texto. La memoria de trabajo constituye, una interface, por medio de la cual se integran los procesos cognitivos, el conocimiento en la memoria a largo plazo y el componente afectivo y motivacional.

Los componentes descritos procesos cognitivos, motivación y afecto, y memoria a largo plazo y memoria de trabajo, están conectados entre sí. Por ejemplo, el grado de nivel motivacional puede incidir directamente sobre la movilización mayor o menor de procesos cognitivos y, dependiendo de los procesos cognitivos, la memoria a largo plazo y la memoria de trabajo tendrán mayor nivel de procesamiento.

La segunda dimensión del modelo individuo-contexto como ya se enunció es el contexto de la tarea, involucra los factores externos que influyen sobre el escritor (social y físico del escritor). El componente social tiene que ver con las características de la audiencia para la cual escribe, así como los compañeros del escritor, en tanto que el componente físico aborda el texto producido y el medio de composición en que fue elaborado el mensaje escrito (por ejemplo un computador, a mano).

#### **2.4.- Contraste entre el modelo clásico de proceso escritor y el modelo individuo-contexto**

A continuación se presentan las principales diferencias entre el modelo inicial de Flower y Hayes (1980, 1981) y el modelo individuo-contexto (Hayes, 1996):

El modelo individuo-contexto presenta una reorganización del componente de procesos cognitivos. El proceso de revisión fue reemplazado por la actividad de interpretación del texto. La elaboración de un plan del texto, que se aseguraba en el modelo inicial por el proceso de planificación, en el nuevo modelo pertenece al proceso más general, llamado reflexión, y el proceso de transcripción ha sido incluido en el proceso más general, denominado producción de texto. El proceso de supervisión, que aparecía en el primer modelo, como un cuarto proceso de escritura, con los procesos de planificación, transcripción y revisión, no aparece en el modelo individuo-contexto. En este último, el proceso de administración y control se asegura por la estructura de la tarea, que es almacenada en la memoria a largo plazo, como conocimiento procedimental

Por otra parte, se asume en el modelo individuo-contexto que todos los procesos son igualmente importantes, para lo cual se deben representar gráficamente en tamaños idénticos, en contraste con el modelo inicial en el cual el proceso de planificación se consideraba que desempeñaba un papel más determinante en la producción del texto. Por otra parte, la memoria a largo plazo del escritor se asume en el modelo individuo-contexto que interactúa con los tres procesos cognitivos de la escritura y no solamente con el proceso de planificación, como se establecía en el modelo anterior.

Además, en el modelo individuo-contexto se especifica, la memoria de trabajo que no aparecía en el modelo inicial; el rol que ocupa en este nuevo modelo es central para la producción de texto e incluye la diferencia de procesamiento en relación con las representaciones fonológicas, viso-espaciales y semánticas.

Adicionalmente, el modelo individuo-contexto plantea la relevancia de la motivación y el afecto junto con los otros tres componentes en la producción de un texto.

En síntesis, los cambios en el modelo individuo-contexto consisten en una reorganización de los diferentes procesos y en un cierto número de precisiones, referidas a las definiciones acerca de las actividades de la escritura.

Como se puede inferir de los modelos antes descritos, la escritura de un texto es una tarea compleja que necesita una implementación coordinada de un gran conjunto de actividades mentales.

### 3.- MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presenta el modelo escritor propuesto por Salvador Mata (2005) Referentes conceptuales para evaluación de indicadores psicométricos

#### 3.1.- Modelo de proceso escritor: taxonomía propuesta por Salvador Mata (2005)

El diseño del cuestionario para evaluación competencias cognitivas y meta cognitivas para la construcción de un ensayo en universitarios (CEEE-37) así como la técnica de protocolo verbal para medirlas, se llevó a cabo a partir de la red conceptual que sustenta la guía de entrevista cognitiva sobre el proceso escritor, propuesta por Salvador Mata (2005). La cual, se fundamenta en el modelo propuesto por Flower y Hayes (1980, 1981) y Hayes (1996), así como en el modelo de Bereiter y Scardamalia (1987), los cuales se enmarcan en la psicología cognitiva y se derivan del modelo de solución de problemas, propuesto por Newell y Simon (1956).

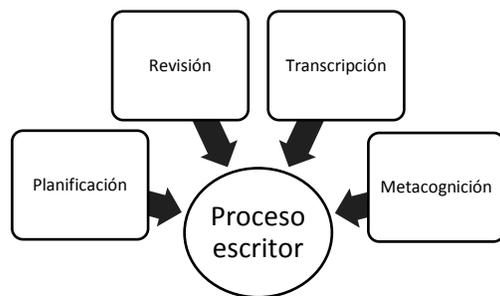


Figura 1. Componentes del proceso escritor (Salvador Mata, 2005)

La taxonomía conceptual propuesta por Salvador Mata (2005) asume los procesos cognitivos de planificación, transcripción, revisión, y meta cognición; tal como los conciben los modelos de Flower y Hayes (1980, 1981); Hayes (1996); Bereiter y Scardamalia (1987), los tres primeros procesos se consideran ejecutivos bajo el control del

proceso meta cognitivo o de regulación. Dicha red, también, describe los atributos que conforman cada una de estas competencias/procesos que el escritor debe llevar a cabo durante la actividad de la escritura. A continuación se presenta la red nomológica propuesta por Salvador Mata (2005) en relación con el proceso escritor, primero se presenta la definición de cada competencia/proceso y luego la definición de cada uno de los elementos que la conforman.

La *planificación* se refiere a los procesos de pensamiento del sujeto sobre el contenido, organización y objetivos de la composición escrita e incluye las operaciones cognitivas recurrentes de génesis de las ideas, auditorio, objetivos finalidades e intención, selección de las ideas, organización general del texto, fuente de las ideas, registro de las ideas y organización textual según el tipo de texto (Véase figura 2).

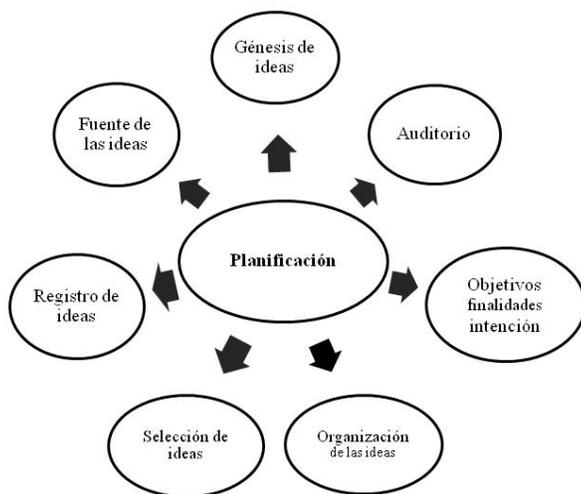


Figura 2. Operaciones de la Planificación (Salvador Mata, 2005)

La génesis de las ideas se refiere a la generación de contenido o ideas, en relación con lo que se va a escribir, implica que el escritor conozca el contenido como la estructura del texto, es decir, requiere saber qué ideas son necesarias para construir el texto; además, de saber cómo hará la búsqueda de esas ideas.

El auditorio, se refiere al conocimiento que el escritor tiene de los lectores a los que va dirigido el texto; así como a las exigencias que ello demanda en cuanto a contenido, estructura y convenciones aceptadas por dicha comunidad.

Los objetivos/finalidades/intención requieren que el escritor conozca o se plantee la meta o propósito del texto que va a escribir y en esa medida formule los objetivos para el desarrollo del mismo.

La selección de ideas tiene que ver con la capacidad que tiene el escritor para escoger de las ideas generadas, aquellas más pertinentes para el contenido del texto que pretende escribir, teniendo en cuenta los criterios de efectividad en la comunicación.

Organizar las ideas, es la capacidad que tiene el escritor para ordenar las ideas de un contenido específico y mantener la continuidad temática, teniendo en cuenta una estructura en particular.

Fuente de las ideas: es el conocimiento que tiene el escritor sobre dónde y cómo buscar y obtener ideas para generar un contenido suficiente, sobre un tema específico y una estructura en particular, que le permitan construir un texto.

Registro de ideas: es la capacidad que tiene un escritor para utilizar estrategias y recursos para almacenar las ideas generadas sobre un contenido específico y usarlas, posteriormente, en la construcción de un texto.

Organización Textual/tipo de Texto, es el conocimiento que tiene el escritor sobre los componentes de un texto en función su estructura, de acuerdo con un género en particular.

La competencia de planificación de acuerdo con lo propuesto requiere que el escritor tenga claridad de los objetivos de la composición con base en la tarea, el tipo de escrito y de la audiencia; además que conozca y maneje efectivamente estrategias y recursos para generar contenido o ideas, en relación con lo que va a escribir (planificar contenido) y cómo lo va a escribir (planificar proceso); lo cual implica una búsqueda

efectiva de información tanto en memoria a largo plazo como en otras fuentes; además de conocer y poner en acción las estrategias de selección, registro, organización y secuenciación de ideas o contenido a partir de los objetivos planeados para el texto, de su estructura y audiencia. Para lo cual, es necesario que el escritor domine el tema, la audiencia y las convenciones del género del texto que pretende escribir.

La transcripción se refiere a los procesos/competencias de pensamiento del escritor para desarrollar la estructura y la forma del texto, es decir permite producir el texto escrito, mediante la ordenación sintáctica, la riqueza de vocabulario, la selección léxica y la adecuación de las palabras a las ideas (ver figura 3).

La ordenación sintáctica es la capacidad del escritor para construir adecuadamente la forma lingüística del texto, de acuerdo con las reglas sintácticas de la lengua (morfología, sintaxis y puntuación). La riqueza de vocabulario es el conocimiento y uso que hace el escritor de una diversidad de palabras para expresar las ideas, incluye la ortografía y la caligrafía. La selección léxica es la capacidad que tiene el escritor para escoger las palabras en función del texto, del estilo, del dominio conceptual y de la audiencia, entre otras. La adecuación de las palabras a las ideas es la capacidad del escritor para usar las palabras y las estructuras sintácticas que le permitan expresar de manera efectiva las ideas que quiere comunicar.

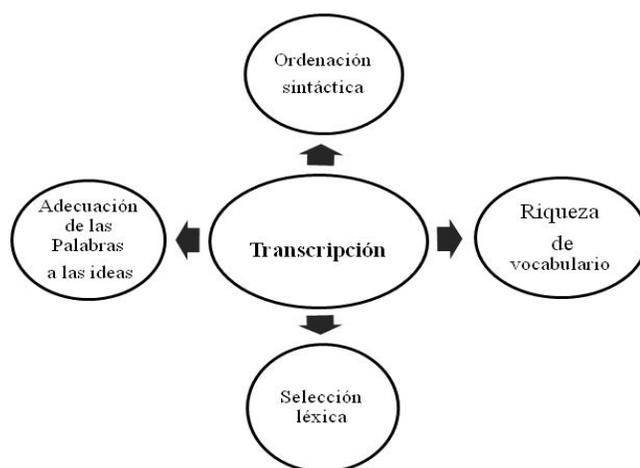


Figura 3. Operaciones cognitivas implicadas en la transcripción (Salvador Mata, 2005)

*El proceso de transcripción* se refiere a la capacidad del escritor para estructurar las ideas en palabras, oraciones y estructuras discursivas; así como la traducción de las ideas de la memoria verbal de trabajo a símbolos ortográficos (véase figura 3). Por lo tanto, en este proceso, el escritor pone de manifiesto el dominio que posee en relación con la ortografía de las palabras y la correspondencia gráfica de las palabras al signo oral; así como con los procesos cognitivo-lingüísticos de elección lexical (vocabulario y uso de palabras en relación con las reglas gramaticales), de construcción morfológica (género, número, tiempo, aspecto, los sufijos en la composición de las palabras) y sintáctica (construcción de oraciones, relaciones de coordinación y subordinación entre preposiciones). Además, del dominio de la gramática textual que le permita dar forma a las ideas y articularlas, así como conocer la estructura de los distintos tipos de texto.

*La Revisión* es la capacidad que tiene el escritor o un lector que lee el texto con el fin de emitir un juicio que permita la cualificación de la calidad comunicativa de éste, haciendo uso de estrategias y recursos que le permitan juzgar su calidad con el fin de hacer los ajustes a que haya lugar, teniendo en cuenta el propósito del texto, la audiencia que lo leerá, su estructura, contexto y adecuación de las palabras a las ideas. La revisión presenta los siguientes componentes: adecuación de la forma y/o contenido a lo planificado; estructura y léxico de la oración; puntuación y ortografía, caligrafía, revisión por otros y revisión por sí mismo (Figura 4).

La adecuación de la forma y/o el contenido a lo planificado, se refiere a la competencia del escritor para evaluar y cambiar las palabras, frases o párrafos que no se adecuen a las ideas, al propósito o a la estructura del texto que quiere escribir. La estructura y léxico de la oración, tiene que ver con la capacidad del escritor para evaluar y corregir las palabras, las frases y los párrafos que no se adecuan a las reglas gramaticales de la lengua. La puntuación, ortografía, es la capacidad del escritor para evaluar y corregir los errores de ortografía de las palabras y de puntuación de las frases. La caligrafía a evaluar y corregir la caligrafía del texto construido. La revisión por otros: es la evaluación y las correcciones de un texto que realiza una persona diferente al escritor del mismo. La

revisión por sí mismo: es la evaluación y corrección de los errores en el texto, por parte del escritor.



Figura 4. Operaciones de la revisión del texto escrito (Salvador Mata, 2005)

Para realizar la revisión de un texto, la persona que hace esta actividad, sea el escritor u otra persona, debe tener dominio sobre el contenido temático del texto que se pretende escribir y su estructura; leer el texto, pensando en el propósito de éste, el lector al que va destinado, las convenciones del género y de la lengua, para detectar fuentes posibles de ambigüedad y añadir información nueva, reorganizar el texto en orden a garantizar la coherencia y la cohesión textual cuando sea necesario, hacer más explícito el significado (véase figura 4).

La autorregulación o los procesos meta cognitivos se refieren a los procesos del sujeto para controlar, es decir, supervisar y monitorear, conscientemente los procesos de la composición escrita y comprende el conocimiento y control de: la planificación, la transcripción, la revisión, la estructuración, la disposición ante la escritura y sus dificultades, el conocimiento del escrito bien hecho, así como el conocimiento y control general del acto de escritura (Figura 5).

Los contenidos o referentes de los procesos meta cognitivos en el proceso escritor se refieren al conocimiento del proceso, conocimiento de la escritura y al conocimiento de la autorregulación. El conocimiento de proceso incluye el conocimiento consciente, declarativo, procedimental y condicional. El declarativo se refiere al conocimiento consciente de lo que implica saber escribir bien –procesos ejecutivos, estructura y forma del texto, estrategias que deben seguirse y actitudes a adoptar. El procedimental tiene que ver con cómo y cuándo hay que aplicar los conocimientos descritos en una situación específica, al escribir un texto. El condicional hace alusión al tipo de estrategias que se deben utilizar para elaborar un texto. El conocimiento de la escritura tiene que ver con lo que sabe sobre sus capacidades (capacidad para evaluar sus conocimientos, ejecución y habilidades).

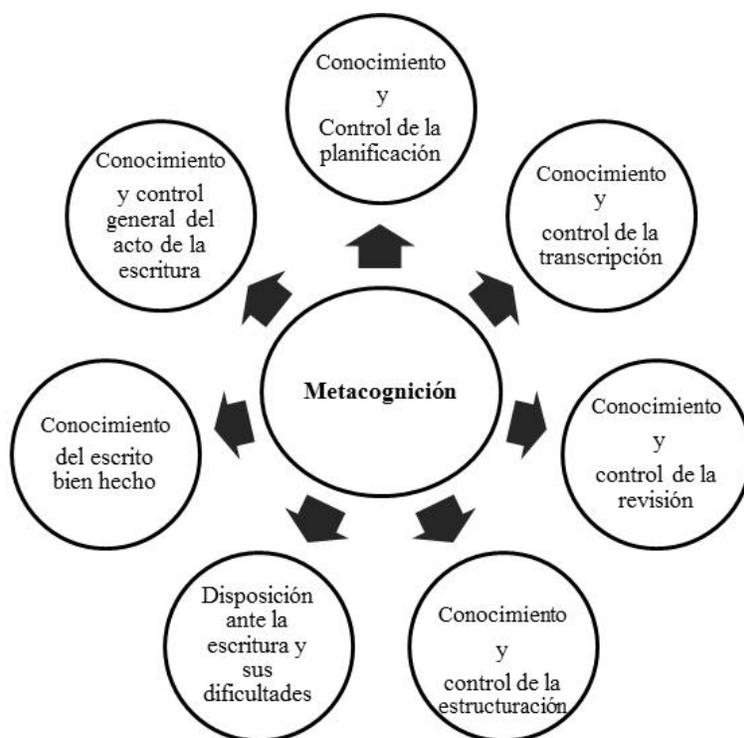


Figura 5. Operaciones meta cognitivas (Salvador Mata, 2005)

### 3.2 Referentes conceptuales para evaluar la calidad lingüística de un ensayo

El conocimiento sobre la autorregulación, se refiere, tanto al control y monitoreo del proceso escritor, como a la calidad del texto producido. Las dificultades que tienen los escritores con los procesos meta cognitivos pueden deberse a la falta o insuficiencia de conocimiento de las estructuras textuales, así como a deficiencia de estrategias cognitivas auto-regulatorias o lingüísticas, o a la falta de conciencia de los conocimientos sobre el contenido o a falta de las capacidades que se requieren para ejecutar los procesos escritores.

El desempeño en la escritura está asociado con las actitudes y la percepción de autoeficacia que tenga los estudiantes durante el proceso escritor (Zimmerman & Kitsantas, 2007; Zimmerman & Risemberg, 1997). Un estudio con estudiantes universitarios en Turquía sustenta la importancia que tienen las actitudes y la percepción de autoeficacia con el desempeño escritor, un componente importante de la competencia escritora, es la confianza de los escritores para realizar la tarea (Erkan & Saban, 2011).

Con el fin de establecer la calidad de un ensayo argumentativo se asume desde la gramática textual propuesta por van Dijk (1978) que el ensayo argumentativo tiene una supra estructura particular, que para este estudio está compuesta por: introducción, premisa, argumentación, conclusiones y referencias bibliográficas, componentes que determinan unos contenidos o atributos específicos, los cuales a continuación se describen de acuerdo con la rúbrica del grupo de ED.INVEST (HUM356) de la Junta de Andalucía (España) para evaluar un ensayo científico (anexo J). Esta rúbrica ha sido adaptada para el presente estudio como sigue:

1. Introducción: hace referencia al texto que aparece al inicio del ensayo y cuyo contenido incluye la presentación del tema, el interés personal, la relevancia social y lo novedoso del ensayo propuesto. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 4, mínimo 0.

2. Premisa: se refiere a la formulación de la tesis que se pretende argumentar en el ensayo, así como a la definición de los términos que se utilizan en ella. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 2, mínimo 0.

3. Argumentación: hace alusión a las razones en favor, en contra, contra argumentación, así como los referentes conceptuales y empíricos en que se basan éstas. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 6, mínimo 0.

4. Conclusiones: incluye la síntesis de las argumentaciones en pro y contra de la premisa, presentando la más relevante, así como señalando las posibles implicaciones teóricas y prácticas que se podrían derivar de la premisa. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 3 mínimo 0.

5. Bibliografía: Incluye la enunciación de citas, y la presentación de las fuentes utilizadas en el cuerpo del ensayo empleando normas APA. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 1 mínimo 0.

### 3.3.- Referentes conceptuales para evaluación de indicadores psicométricos

A continuación se presenta el proceso para construcción de pruebas psicológicas, indicadores psicométricos de confiabilidad, validez y análisis de ítems, a partir de la Teoría de Respuesta al ítem - modelo Rasch de un parámetro, en razón a que las propiedades psicométricas del Cuestionario CEEE-37 se realizó con base en dicho modelo.

La construcción de una prueba psicológica, en términos de una medida objetiva consistente y válida requiere un proceso de construcción sistemático que aborde el constructo a medir (definición conceptual y operacional), la audiencia específica a la que va dirigida la medición, el propósito para el que se utilizará la medida; el diseño de los ítems y las categorías de respuesta; así como la evaluación por expertos y usuarios potenciales de la prueba (ítems, instrucciones y categorías de respuesta) con el fin de establecer la pertinencia para el constructo, el propósito de evaluación y la audiencia, utilizando técnicas cualitativas y cuantitativas, con el fin de

ajustar la prueba (ítems, categorías, instrucciones) en función del constructo, audiencia y uso. Para ello es necesario realizar al menos un estudio piloto previo a un estudio de campo, con base en el cual se puedan estimar indicadores psicométricos que sustenten consistencia y validez de las inferencias de la prueba sobre el constructo objeto de medición (APA, AERA, NCME, 1999).

La confiabilidad de una prueba psicológica es una propiedad que expresa la precisión de la medida de las puntuaciones obtenidas, se considera un indicador de consistencia de un instrumento (Nunally, 1978). Existen varios indicadores de fiabilidad, uno de los más utilizados, se denomina Alpha de Chronbach, que mide la consistencia interna de una prueba y se estima por la intercorrelación entre todos los ítems de la medida. Se expresa como un número decimal positivo y se espera que su valor sea mayor de .80. Es sensible a la homogeneidad de la muestra en el rasgo medido, al límite de tiempo para responder la prueba y a la longitud de ésta (Crocker & Algina, 1986; Nunally, 1978).

Una prueba se considera que presenta evidencia de validez cuando las inferencias que se realizan a partir de sus puntuaciones son apropiadas, útiles y significativas en función del objetivo para el que se construyó en un contexto específico (Messick, 1995 citado por APA, AERA, NCME, 1999). Es decir, obtener evidencia sobre lo válido de la interpretación del puntaje con respecto al constructo medido, implica considerar que las puntuaciones están en función del respondiente, de la prueba y del contexto de evaluación. Así, la validez de una prueba es dinámica, es decir cambia a través del espacio y el tiempo; por tanto, sustentar su validez requiere un esfuerzo complejo y permanente (APA, AERA, NCME, 1999).

A continuación se definen algunos de los procedimientos que permiten sustentar la validez de las inferencias de las puntuaciones de una prueba. Para ello se asume la definición de validez de constructo en cuanto a que soporta que los reactivos que constituyen una prueba, evidencien mediante resultados de estudios empíricos, inferencias sobre las definiciones de conceptos, redes nomológicas o modelos

teóricos de un fenómeno en particular. Existen diversas formas de obtener evidencia, las utilizadas en este estudio, fueron la unidimensionalidad de la medida evaluada por el modelo Rasch de un parámetro (APA, AERA, NCME, 1999; Bond & Fox, 2007; Wilson, 2005) y la validez convergente, cuando dos o más instrumentos, que se espera midan el mismo constructo, sus puntuaciones totales correlacionan significativamente ( $p < .05$ ), entre sí (Campbell & Fiske, 1959).

La teoría de Respuesta al ítem (TRI) es un conjunto de modelos matemáticos que permiten medir rasgos latentes utilizando análisis de datos multivariados, se utilizan en la evaluación de desempeño académico, medición de actitudes, competencias y otros rasgos psicológicos, así como en la construcción de pruebas.

Esta teoría asume que entre la respuesta que una persona ofrece a una pregunta o prueba, y el rasgo o habilidad de la persona, existe una relación no lineal, que se puede expresar en términos probabilísticos, es decir que la ubicación de la persona en el rasgo latente está en función de la habilidad de la persona y de uno o más parámetros que caracterizan al ítem. Esta teoría tiene como propósito la construcción de instrumentos de medición con propiedades invariantes entre las poblaciones, uno de los modelos matemáticos de esta teoría es el modelo Rasch de un parámetro (Bond & Fox, 2007).

El modelo de evaluación Rasch de un parámetro es un modelo matemático probabilístico de la teoría de respuesta al ítem (TRI) que considera como único parámetro del ítem la dificultad, cumple con las propiedades de escalamiento lineal (un solo constructo) y de medición de intervalos, atributos considerados esenciales para la calidad de una medida (Bond & Fox, 2007), por lo cual se considera una herramienta apropiada para validación de instrumentos psicológicos (Bond & Fox, 2007; Wilson, 2005).

El modelo Rasch de un parámetro para ítems politómicos, como es el caso en este estudio, está dado por la probabilidad,  $P_{nij}$ , que la persona  $n$  con habilidad  $B_n$  presente la categoría  $j$  en una escala de valoración aplicada al punto  $i$  de dificultad  $D_i$

en oposición a la probabilidad  $P_{ni(j-1)}$  de ser observado en la categoría  $(j-1)$ ; en una escala de Likert,  $j$  podría ser "estar de acuerdo" y  $j-1$  sería "neutral", donde  $F_j$  sería la dificultad de la categoría (Andrich, 1978, citado por Linacre, 2012c).

$$\log_e(P_{nij} / P_{ni(j-1)}) = B_n - D_i - F_j$$

El modelo Rasch de un parámetro, tiene dos supuestos: unidimensionalidad de la medida e independencia local de las respuestas a los ítems.

La unidimensionalidad de la medida, se refiere a suponer que una prueba mide solo un constructo y por tanto sus ítems conforman un continuo jerárquico, donde las unidades de medida son aditivas, proporcionando estimaciones que sustentan la validez de éste cuando los datos se ajustan al modelo (Bond & Fox 2007). Por ello se espera, que en una prueba, máximo dos ítems de un componente presenten la misma dificultad, en función de la habilidad (Pardo & Rocha, 2010).

Según Bond y Fox (2007) el continuo de los niveles de la dificultad de los ítems y de la habilidad de las personas de manera gráfica se representa utilizando la regla de Rasch en el mapa de Wright. Los reactivos, generalmente, asumen valores entre  $-3.5$  y  $+3.5$  logitos, cuando el promedio de dificultades del grupo de ítems se encuentra alrededor de cero; pero sus valores oscilan entre  $-\infty$  a  $+\infty$  en logitos; valores positivos y altos indican una dificultad mayor de los reactivos y valores negativos señalan una baja dificultad. Los ítems y las personas que presentan un nivel de dificultad o de habilidad con un valor inferior a 0 logitos en la regla Rasch, presentan baja dificultad o bajo nivel de habilidad, respectivamente y se ubican en la parte inferior del mapa; en contraste, los ítems o las personas que presentan un nivel de dificultad o de habilidad mayor a 0 logitos se ubican en la parte superior del mapa (Bond y Fox, 2007). Por otra parte, se espera que el nivel de dificultad de los ítems cubra la totalidad de las habilidades de la muestra (Pardo y Rocha, 2010). La unidimensionalidad de la medida se evidencia con el cálculo de diferentes estadísticos que la sustentan (Bond & Fox 2007; Conrad & Smith, 2004; Linacre, 2012a; Pardo & Rocha, 2010; Wilson, 2005); además que los ítems de la

medida conformen una “regla rasch” continua (Bond & Fox, 2007; Conrad, Conrad, Dennis, Riley, & Funk 2009).

Una evidencia para unidimensionalidad es sustentar un factor principal en la medida a través del porcentaje de varianza explicada por ésta y por el porcentaje de varianza correspondiente a un factor residual después de que la primera dimensión de la medida se estimó (Linacre, 1998a, Smith, 2002). Aunque, no hay reglas robustas para interpretar los resultados de este análisis, en este trabajo se asume como evidencia fuerte que un instrumento mide un solo constructo, un porcentaje de la varianza explicada por la medida  $\geq 40\%$  (Linacre, 2006), moderada,  $\geq 30\%$  (Conrad, Dennis, Bezruczko & Funk, 2007; Conrad, Iris, Ridings, Langley & Wilber, 2010) y mínima aceptable  $\geq 20\%$  (Reckase, 1979). Así como un porcentaje de la varianza no explicada por el primer contraste  $< 20\%$  (Reckase, 1979).

Otra evidencia para unidimensionalidad de la medida es obtener una razón de 3 a 1 para la varianza explicada por la medida sobre la varianza no explicada por el primer contraste; así como obtener un valor  $< 3$  para los *eigenvalues* obtenidos por la varianza no explicada por el primer contraste (Linacre, 2011).

El ajuste de los datos al modelo Rasch, se refiere grado en el cual ocurre una igualación entre el patrón de respuestas observadas y las expectativas del modelo. Puede expresarse ya sea en el patrón de respuestas observadas por un respondiente sobre cada ítem (ajuste de la persona) o sobre el patrón de cada ítem con todas las personas (ajuste del ítem) (Bond & Fox, 2007). Los estadísticos de ajuste aportan evidencia sobre la validez de constructo de la medida, permiten identificar las personas y los ítems que no se ajustan al modelo, con el fin de establecer las causas posibles por las que se comportan diferente a lo esperado por éste (Bond y Fox, 2007; Conrad & Smith, 2004; Linacre, 2012c; Pardo & Rocha, 2010; Wilson, 2005).

Entre las causas de desajuste de los reactivos al modelo están: (a) redacción confusa, (b) problemas de instrucción, (c) los reactivos miden más de un constructo (d) reactivos estadísticamente redundantes, (e) ítems cuya respuesta depende de la

respuesta dada a otros ítems (f) ítems cuya respuesta no contribuye a la escala unitaria (Conrad & Smith, 2004).

Otros indicadores estadísticos que sugieren unidimensionalidad de la medida son los estadísticos *infit* y *outfit*. Para evaluar el ajuste de los datos al modelo Rasch se utilizan los indicadores estadísticos de *ajuste cercano (infit)* y de *ajuste lejano (outfit)*, para ítems, personas y categorías de respuesta. Éstos son índices de la medida en que las respuestas muestran adherencia a las expectativas del modelo (Bond & Fox, 2007).

Dichos estadísticos, ayudan a establecer la calidad de cada ítem y el ajuste al modelo de las categorías y de las personas que respondieron dichos reactivos; el estadístico *infit* es sensible a la ejecución de las personas cuyo desempeño es más cercano al nivel de dificultad del ítem y el segundo se refiere a los valores extremos de las respuestas a los ítems. Ambos indicadores, manejan la forma estadística  $\frac{\text{desviación estándar}}{\text{valor esperado}}$  dividido por sus grados de libertad con un valor esperado = 1 y un rango entre 0 a  $+\infty$ ; cualquier valor mayor a 1 señala un porcentaje mayor de variación entre los patrones de respuesta observados y los predichos por el modelo Rasch y un valor menor a 1 implica un porcentaje de variación menor en el patrón de respuestas observada de lo predicho por éste (Bond y Fox, 2007; Linacre, 2012c). En este estudio se asume como criterio para ajuste al modelo Rasch en los estadísticos *infit* y *outfit*, para ítems y personas, los valores en el rango entre .60 y 1.40 logitos (Bond & Fox, 2007).

Otro estadístico que sirve como evidencia de validez de constructo y unidimensionalidad de la medida, es el valor obtenido en el coeficiente de correlación biserial producto momento punto medida (PTME) de cada ítem, un valor  $\geq .4$  y  $< .8$  indica de que los ítems se comportan como partes del instrumento; en tanto que valores negativos o muy cercanos a cero indican ítems o personas con patrones de respuesta que contradicen la variable, o pueden también, sugerir errores en la

codificación de ítems o en las claves de respuesta (Crocker & Algina, 1986; Linacre, 2006; Wilson, 2005).

En el modelo Rasch la confiabilidad se estima para personas e ítems (Linacre, 2011). El índice de confiabilidad de las personas indica la replicabilidad del orden de las personas que se podría esperar si a dicha muestra le fuera dado un conjunto de reactivos paralelo que miden el mismo constructo y el índice de confiabilidad de los ítems indica la replicabilidad de la ubicación de los ítems a lo largo de la regla Rasch, si estos mismos ítems le fueran dados a otra muestra del mismo tamaño que se comporta de la misma forma (Wright & Masters, 1982, citado por Bond y Fox, 2007). El índice de confiabilidad es análogo al coeficiente alfa de Cronbach y sus valores están entre 0 y 1 (Bond y Fox, 2007). El criterio utilizado para evaluar el coeficiente de confiabilidad Rasch tanto para personas como para ítems es  $\geq .80$  (Bond y Fox, 2007; Linacre, 2012b) que es similar al estándar propuesto por Nunnally (1978), para tomar decisiones en contextos aplicados.

El modelo Rasch permite estimar otro indicador de confiabilidad denominado medida de separación, que señala el número de niveles en unidades de error estándar, en que la muestra de ítems y de personas pueden agruparse, a mayor valor de la medida de separación mayor distribución de los ítems y de las personas en el continuo de la regla Rasch, a menor valor de la medida de separación mayor redundancia en los ítems y menor variabilidad en el rasgo (Green & Frantom, 2002). En este estudio se tendrá como criterio que el valor esperado de la medida de separación sea  $\geq 2$  (Linacre, 2012b).

Un estadístico adicional que ayuda a establecer la calidad del ítem, es el de discriminación que corresponde a la capacidad que presenta un reactivo para distinguir a los evaluados en distintos niveles de habilidad con respecto a un constructo medido (ETS, 2000, citado por Pardo y Rocha, 2010), indica el nivel de variación de las respuestas a un ítem en relación con el nivel de habilidad y señala el grado en que el reactivo fue respondido correctamente por las personas de alta

habilidad e incorrectamente por las personas de baja habilidad. Se consideran adecuados los ítems con valores en discriminación superiores o iguales a 0.7 (Pardo & Rocha, 2010).

Otro estadístico indicador de confiabilidad es el error estándar de medición. Estima la diferencia entre la respuesta observada y la esperada asociada con la dificultad del ítem y la habilidad de la persona (Crocker & Algina, 1986). Permite establecer la precisión de la medida, orientando la toma de decisiones en el análisis de ítems.

Los errores de medición pueden ser aleatorios o sistemáticos. Un error de medida sistemático es aquel que afecta de forma consistente las puntuaciones de un individuo por alguna característica particular de la persona o de la prueba, que no tiene nada que ver con el constructo que se mide. Los errores de medida aleatorios afectan las puntuaciones de los individuos tanto positivamente como negativamente. Algunas de las fuentes de error aleatorio son: adivinación, distracción en la situación de evaluación, errores de administración, muestreo de contenido, errores de calificación y fluctuaciones del estado del individuo examinado (Crocker & Algina, 1986).

Un error sistemático en la puntuación de un test (AERA, APA & NCME, 1999), se considera un sesgo en la medida y puede ocurrir por diferentes razones, entre ellas por una sub representación del constructo objeto de medición o por componentes irrelevantes del constructo en las puntuaciones de la prueba que afectan diferencialmente el desempeño de diferentes grupos de respondientes, en el caso de variables como sexo, etnia, edad, entre otras.

Aunque, no existe un valor mínimo aceptable para el error de medición, se espera que éste sea cercano a cero (Pardo y Rocha, 2010).

Los constructores de una prueba deben reducir el sesgo realizando análisis de ítems que incluyan ajuste de ítems o eliminación de ítems previos al desarrollo de

la prueba final, teniendo consideraciones teóricas respecto al porqué un ítem presenta Funcionamiento diferencial (AERA, APA & NCME, 1999).

Para evaluar el sesgo de la medida con el modelo Rasch se estima el funcionamiento diferencial del ítem (DIF) a través de los subgrupos (Bond & Fox, 2007), para evaluar la severidad del DIF se estima el tamaño del efecto (Educational Testing Service (ETS), citado por Elosua & López Jáuregui, 2007); así como también, se evalúa el funcionamiento diferencial del test (DTF) (Linacre, 2012a),

De acuerdo con Bond y Fox (2007) las estimaciones del nivel de dificultad de los ítems deberían permanecer invariantes a través de los subgrupos (sexo, edad, entre otros). Los autores sugieren que los ítems que presentan DIF, deberían investigarse para determinar qué puede inferirse acerca del constructo subyacente y qué implica en los grupos que lo presentan. Un contraste significativo de DIF es aquel que presenta una diferencia  $\cong .5$  logitos para todas las comparaciones, que es aproximadamente la mitad de una desviación estándar (*DE*) para el nivel de habilidad de las personas. De acuerdo con lo anterior, uno de los criterios para establecer el DIF en un ítem *i* es si existe una diferencia DIF entre grupos  $\cong .5$  logitos con  $p \leq .05$  cuando se estima el estadístico de Mantel-Haenzel (Bond & Fox, 2007).

Por otra parte, con el fin de determinar el nivel de severidad del DIF se puede estimar el valor del tamaño del efecto, se considera severo un valor  $\geq .25$ , moderado  $\geq .18 \leq .24$  e insignificante  $\leq .17$  (Educational Testing Service (ETS), citado por Elosua & López Jáuregui, 2007).

El funcionamiento diferencial del test (DTF Linacre (2012a) presenta un gráfico de dispersión descriptivo que compara el desempeño de una medida en dos grupos, como si fueran dos pruebas. Presenta información del sesgo de la prueba en función del grupo, estima la dificultad de cada ítem por grupo, presenta a cada ítem como un punto en un sistema de coordenadas *x* y *y*. Donde el eje *y* presenta el nivel de dificultad de los ítems para un grupo y el eje *x* el nivel de dificultad de los ítems para otro grupo. La línea punteada, denominada línea de comunalidad, predice los

valores de  $x$  a partir de los valores de  $y$ ; igualmente, los valores de  $y$  son predichos a partir de los valores de  $x$ , teniendo en cuenta que la media + 2DE de ambas distribuciones se aproxima a un 95% de intervalo de confianza (Linacre, 2012a). Así de acuerdo con este enfoque todos los ítems deberían quedar en el intervalo del 95%.

Los estadísticos de *infit* y *outfit* en el modelo Rasch como se mencionó antes permiten evaluar también el ajuste de las categorías de respuesta al modelo. Una opción de respuesta con estos estadísticos con un valor  $> 2$  indica que la categoría da más desinformación que información, por lo tanto se debe revisar si es necesario colapsar la categoría con otra u otras categorías adyacentes (Bond & Fox, 2007).

Adicional al ajuste de las categorías de respuesta con los estadísticos *infit* y *outfit*, el análisis de estas, incluye analizar las frecuencias y el promedio por categoría. La frecuencia por categoría de respuesta indica el número de respondientes que eligió una categoría de respuesta en particular, a través de todos los ítems de una prueba. Se debe observar tanto la forma de la distribución como el número de respuestas por categoría. Se espera que la forma sea regular. Las distribuciones irregulares o con un número bajo de respuestas se consideran problemáticas, puede indicar que la categoría es innecesaria o redundante. Una solución es colapsar las categorías que son adyacentes. Una frecuencia mínima de 10 por categoría es lo recomendado (Bond & Fox, 2007).

Con respecto al promedio por categoría debe incrementar en tamaño en la medida que la variable incrementa es decir el promedio por categoría debe ser monótonico, esto es, aquellos con mayor habilidad o con un rasgo más fuerte seleccionan las categorías más altas, mientras aquellos con habilidades más bajas, o rasgos más débiles seleccionan las categorías más bajas. Cuando este patrón se viola, como en el caso de ausencia de monotonía en el promedio de las medidas, una alternativa es colapsar las categorías de respuesta adyacentes (Bond & Fox, 2007).

Otros atributos a analizar en las categorías de respuesta, que contribuyen a mejorar la validez y confiabilidad de la medida son el umbral por opción de respuesta y el tamaño de la distancia del intervalo entre opciones de respuesta. Las opciones de respuesta deben presentar un incremento monotónico a través de la escala, cuando esto no ocurre se consideran que están desordenadas e indica que las categorías de respuesta se deben revisar. Igual ocurre cuando la distancias entre categorías es pequeña  $< 1.4$  logitos o muy grande  $> 5$ . Cada categoría debería tener un pico distintivo en la gráfica de la curva de probabilidad, que ilustre que cada una es la opción más probable de respuesta para una porción de la variable en el continuo de la medida. Las categorías de respuestas que se observan aplanadas en la gráfica, no presentan el pico más probable de respuesta para esa porción de la medida; igualmente, los umbrales que están muy cercanos o que no son monotónicos, con curvas aplanadas son problemáticos. Si ello ocurre, es una señal de que se debe reducir el número de categorías de respuesta y que se deben volver a analizar los datos (Bond & Fox, 2007).

## **CAPITULO 4.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Este estudio tuvo como propósito obtener evidencia para evaluar de forma valida y fiable las competencias de planificación, transcripción, y meta cognición para la construcción de un ensayo argumentativo que presentan estudiantes universitarios; además de sustentar si el nivel de calidad en la estructura lingüística de los ensayos implica diferencias significativas en las competencias cognitivas y meta cognitivas de sus escritores.

Para dar respuesta a lo propuesto fue necesario realizar la investigación en dos fases. En la primera, se diseñó y se llevaron a cabo estudios de campo con el fin de obtener indicadores psicométricos de un instrumento (cuestionario CEEE), que mide las competencias de planificación, transcripción, revisión y meta cognición para la construcción de un ensayo argumentativo de manera válida y fiable; en la segunda fase, se exploró si el nivel de calidad de la estructura lingüística de los ensayos producidos por un grupo de estudiantes universitarios implica competencias cognitivas y meta cognitivas significativamente diferentes utilizando dos medidas (protocolo verbal y cuestionario), llevando a cabo un estudio descriptivo comparativo.

Para lo anterior se usaron técnicas de recolección y análisis de datos cualitativos y cuantitativos, en función de su pertinencia con el objeto de investigación, por lo que se trabajó un método mixto de acuerdo con lo propuesto por Morgan (2007) y Onwegbuzie y Leech, (2007) ver tabla 1.

Tabla 1

Diseño mixto

Método cualitativo		Método cuantitativo	
Objeto	Recolección de datos y análisis	Objeto	Recolección de datos y análisis
Indicadores psicométricos	Entrevista grupal Triangulación entre expertos	Indicadores psicométricos	Estudio de campo Análisis estadístico de puntuaciones Cuestionario CEEE
Validez de contenido	Entrevista individual	Confiabilidad	
Cuestionario CEEE	Triangulación entre potenciales usuarios.	Cuestionario CEEE	
		Indicadores psicométricos Validez de constructo y evidencia convergente	Estudio de campo Análisis estadístico de puntuaciones ítems y puntuaciones totales Cuestionario CEEE Escalas AE y AAE
		Cuestionario CEEE	Sub escala EMA
Competencias cognoscitivas y meta cognitivas para la construcción de un ensayo	Medidas por Protocolo verbal Análisis de contenido Triangulación entre expertos para ocurrencia de categorías	Competencias cognoscitivas y meta cognitivas para la construcción del ensayo	Medidas por conteo de frecuencias por categoría trianguladas Protocolo verbal
		Competencias cognoscitivas y meta cognitivas para la construcción de un ensayo	Medidas por las puntuaciones totales obtenidas calificación cuestionario CEEE
Calidad de la estructura lingüística de	Evaluación de la calidad de la estructura lingüística de los ensayos mediante	Calidad de la estructura lingüística del	Puntuación de los ensayos con base en consenso por expertos de acuerdo con la

los ensayos	<p>Rubrica</p> <p>Consenso entre expertos</p>	ensayo	<p>Rúbrica</p> <p>Clasificación de los ensayos en deficientes y aceptables</p> <p>Análisis estadístico que evalúa la diferencia significativa entre los dos grupos de ensayos deficientes y aceptables</p>
<p>Comparación entre las competencias cognitivas y meta cognitivas de los escritores con respecto a la calidad de la estructura lingüística de los ensayos producidos</p>			<p>Comparación de las puntuaciones de las medias de CEEE y del protocolo verbal (PV) por grupo de ensayos</p>

---

Fuente: elaboración propia

Con las estrategias metodológicas expuestas se procedió a dar respuesta a los interrogantes, objetivos e hipótesis propuestas para el presente estudio.

#### **4.1.- Interrogantes, objetivos, hipótesis**

Primero se presentan las preguntas, luego los objetivos y por las último las hipótesis que orientaron este trabajo.

##### **A. Interrogantes**

1.- ¿Cómo medir de manera valida y fiable las competencias cognitivas y meta cognitivas para la escritura de ensayos en estudiantes universitarios?

2.- ¿Existen diferencias en las competencias cognitivas y meta cognitivas que presentan estudiantes universitarios en función de la calidad en la estructuración de los ensayos?

##### **B. Objetivos**

1.- Diseñar, validar y aplicar un cuestionario que mide competencias cognitivas y meta cognitivas para la escritura de ensayos en estudiantes universitarios.

2.- Identificar si existen diferencias significativas en las competencias cognitivas y meta cognitivas para la escritura de ensayos con respecto a la calidad de la estructura lingüística del ensayo producido, en estudiantes universitarios.

##### **C. Hipótesis**

Se describe las hipótesis que se sometió a evaluación en el presente trabajo:

El nivel de calidad en la estructura lingüística de un ensayo implica diferencias significativas en las competencias cognitivas y meta cognitivas de sus textos escritores.

## 4.2.- Participantes

A continuación se presentan las características de las muestras con las cuales se dio respuesta a los objetivos e hipótesis planteados en el presente estudio.

### 4.2.1.- Muestra validación cuestionario CEEE

Para el diseño y validación del cuestionario que mide las competencias o procesos de planificación, transcripción, revisión y meta cognición (CEEE) en el estudio de campo final de calibración del instrumento CEEE, se trabajó con 540 estudiantes voluntarios de pregrado de una universidad privada en Bogotá Colombia, con edades comprendidas entre 16 y 46 años ( $M=21,38$   $DE=4,32$ ), pero el análisis de datos se realizó con 486 estudiantes sin puntajes extremos.

Tabla 2

Características sociodemográficas muestra final estudio psicométrico

	Porcentaje	Número <sup>a</sup>
Edad		
< 20 años	38%	186
20 a 25 años	47%	225
26 a 35 años	12%	59
>35 años	2%	8
Género		
Hombres	26%	129
Mujeres	74%	358
Carrera		
Psicología	396	80%
Otras	70	15%
Año de estudio		
Primero	32%	183
Segundo	31%	150
Tercero	11%	52
Cuarto	17%	81
Quinto	4%	17
Jornada		

Diurno	48%	234
Nocturno	51%	251

Nota: <sup>a</sup> Los números no suman 100% debido a los datos perdidos (n=486)

Fuente: elaboración propia

#### *4.2.2. Muestra competencias escritoras por calidad de la estructura lingüística de los ensayos*

Se trabajó con una muestra intencional de diez estudiantes colombianos voluntarios de pregrado, cinco hombres y cinco mujeres con edades comprendidas entre 20 y 25 años ( $M=22$   $DE=2,4$ ), que se encontraban cursando tercer año de pregrado en psicología en jornada diurna, ninguno presentaba prueba académica y con cuatro docentes de psicología que habían tenido bajo su responsabilidad la asignatura de comprensión de textos científicos, una de cuyas unidades temáticas es la construcción de ensayos científicos.

### **4.3.- Procedimientos de recogida y análisis de datos**

Se presenta, en primer lugar, el diseño del cuestionario CEEE y se describen los tipos de indicadores psicométricos de confiabilidad y validez estimados; en segundo lugar, se describe el proceso llevado a cabo para obtener evidencia si las competencias cognitivas y meta cognitivas que presentan estudiantes universitarios difieren significativamente en función de la calidad de la estructura lingüística de los ensayos que producen.

#### *4.3.1.- Diseño y validación del cuestionario para evaluar estrategias para la construcción de un ensayo (CEEE)*

En este apartado se describe el procedimiento realizado para el diseño, y validación del cuestionario CEEE que mide las competencias cognitivas y meta cognitivas que un

estudiante universitario considera debe realizar, cuando escribe un ensayo argumentativo, el cual se diseñó a partir de la entrevista cognitiva propuesta Salvador Mata (2005).

El diseño, adaptación y validación del cuestionarios CEEE se realizó en dos etapas, primero, se llevó a cabo un estudio preliminar con una muestra pequeña (n = 49) en el que establecieron indicadores psicométricos con base en los supuestos de teoría Clásica de los Test (Nunally & Berstein, 1995) y luego se realizó un segundo estudio de ajuste y validación de instrumentos (n=486) que incluyó pilotaje (n=180). Para la segunda etapa, la estimación de los indicadores psicométricos se llevó a cabo con base en la teoría de Respuesta al Ítem–TRI– modelo Rasch (Bond & Fox, 2007).

#### 4.3.1.1.- Etapa I: diseño y estudio preliminar del cuestionario CEEE

Se describe a continuación, el procedimiento desarrollado durante la primera etapa para el diseño, adaptación y validación del cuestionario CEEE que se realizó, teniendo como referente para la estimación de los indicadores psicométricos; con base la teoría clásica de los test (Nunnally & Berstein, 1995); así como lo propuesto por Campbelly Fiske (1959) en cuanto a evidencia para validez convergente.

Con base en la estructura conceptual de los procesos cognitivos en la producción escrita diseñada por Salvador Mata (2005), con base en el modelo de proceso escritor propuesto por Flower y Hayes (1980, 1981) y Hayes (1996) se elaboraron 87 reactivos tipo Likert (ver anexo A), que se sometieron a evaluación en un grupo de discusión que estuvo conformado por la investigadora, un experto en psicolingüística y un psicómetra. La evaluación abordó la pertinencia de las dimensiones y posteriormente, la pertinencia de los reactivos para las dimensiones, de acuerdo con su definición. Con base en este proceso de evaluación, se decidió que el cuestionario estuviese conformado por tres dimensiones (planificación, revisión y meta cognición), así como también se decidió eliminar 14 reactivos considerados redundantes. La prueba quedó conformada por 68

ítems tipo Likert (1 = Muy en desacuerdo hasta 5 = Muy de acuerdo) y tres dimensiones (Planificación (1-34), Revisión (35-49) y meta cognición (50-68) ver (Anexo B).

Se realizó un estudio de campo con 51 estudiantes de tercer año de pregrado en psicología a quienes se les aplicó el cuestionario CEEE junto con las pruebas AE y AAE, previo firma de consentimiento informado (ver anexos C y D). El análisis de datos se realizó con 49 estudiantes que no presentaron puntajes extremos.

Como indicador de confiabilidad se estimaron los coeficientes de consistencia interna Alpha de Cronbach para el cuestionario CEEE completo (.93) y para cada una de sus dimensiones (planificación, revisión y meta cognición) los coeficientes fueron .89, .80 y .83, respectivamente.

Por otra parte, con el fin de obtener evidencia para validez de constructo y de validez de convergencia con respecto al cuestionario CEEE, se estimó el estadístico z de Kolmogorov Smirnov para evaluar la normalidad de los datos de las puntuaciones obtenidas en Cuestionario CEEE, sus dimensiones (planificación, revisión y meta cognición y con las escalas de actitudes hacia la escritura (AE) y auto percepción de auto eficacia para la escritura (AAE), las cuales fueron adaptadas para este estudio, a partir de los enunciados propuestos por Graham, Schwartz y MacArthur (1993). Los resultados obtenidos para el estadístico z de Kolmogorov Smirnov ( $p > .5$ ) señalaron que los datos de las puntuaciones de dichas medidas se ajustaban a la curva normal (tabla 3).

Con base en los resultados obtenidos (tabla 3), se estimaron las correlaciones de Pearson entre las puntuaciones del cuestionario CEEE con cada una de sus dimensiones (ver tabla 4). Se obtuvieron coeficientes de correlación altas y significativas entre CEEE y sus dimensiones (.71 y .86;  $p < .001$ ), así como coeficientes de correlación moderados y significativos entre dimensiones (.55 a .63;  $p < .001$ ).

Tabla 3

Prueba de normalidad para CEE, sus dimensiones y las escalas AE y AAE

		CEE	Planificación	Revisión	Meta cogni ción	AE	AAE
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	273,60	127,66	52,75	70,17	32,77	32,33
	Desviación típica	34,74	16,90	8,98	10,00	5,93	4,60
Z de							
Kolmogorov-Smirnov		,67	,89	,89	,82	,77	,77
Sig. asintót. (bilateral)		,77	,39	,40	,51	,59	,59

Nota:(n=49)

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Fuente: elaboración propia

Además, como indicador de convergencia (Campbell& Fiske, 1959) para el cuestionario CEEE se estimó la correlación de Pearson entre las puntuaciones totales de este cuestionario y las puntuaciones totales de la pruebas AE y AAE pero los valores obtenidos de correlación no lo sustentan (ver tabla 4).

Tabla 4

Correlaciones de Pearson entre CEEE, sus dimensiones y las escalas AE y AAE

	CEE	Planificación	Revisión	Meta cognición	AE	AAE
CEE	1	,865**	,719**	,760**	-,088	-,189
Planificación		1	,611**	,630**	-,193	-,149
Revisión			1	,557**	,038	-,237
Meta cognición				1	,090	-,094

Nota.: (n=49) \*:p<.05; \*\*:p<.001

Fuente: elaboración propia

También, se calcularon los índices de discriminación ítem-prueba; ítem-sub prueba para el cuestionario CEEE. Los datos obtenidos señalan que se deben revisar los reactivos incluidos en la tabla 5, porque todos ellos presentan coeficientes de correlación  $<.3$ .

Tabla 5

Correlaciones ítem-Cuestionario CEEE e ítem- dimensión  $<.3$

Ítems	ítem -total corregida CEEE	ítem -total corregida dimensión
<i>Planificación</i>		
2. Antes de comenzar a escribir un ensayo, decido sobre el tipo de ensayo que voy a escribir (eje.: expositivo, argumentativo, crítico, poético).	<b>,274</b>	,367
4. Antes de comenzar a escribir un ensayo, decido la mayoría de los puntos que voy a incluir en él.	<b>,299</b>	,339
5. Las ideas para escribir mi ensayo provienen principalmente de textos que he leído.	<b>,135</b>	<b>,228</b>
18. Cuando escribo un ensayo de las palabras y las ideas que se me ocurren selecciono las que me parecen son más pertinentes para lo que voy a escribir.	<b>,033</b>	<b>,134</b>
22. Cuando escribo un ensayo, pienso que hay algunas palabras que expresan mejor lo que quiero decir.	<b>,080</b>	<b>,130</b>
<i>Revisión</i>		
29. Cuando escribo un ensayo, pienso las frases completas.	<b>,173</b>	<b>,287</b>
35. Cuando escribo un ensayo, me detengo a leer el borrador y leo lo que he escrito con frecuencia (cada pocas palabras).	<b>,266</b>	,421
36. Cuando escribo un ensayo leo lo que he escrito, hasta después de haber terminado de escribir el primer borrador.	,349	<b>,202</b>
37. Me molesta, cuando alguien revisa mi ensayo y me sugiere que le cambie algo al texto.	<b>,128</b>	<b>,146</b>
46. Sé que necesito para mejorar mi ensayo.	,389	<b>,243</b>
49. Escribo un borrador de mi ensayo, lo leo y luego escribo uno o más borradores. Pero el contenido y la organización del último son sustancialmente diferentes del primero.	,372	<b>,270</b>
50. Mientras estoy escribiendo, me digo lo que tengo que hacer para que el ensayo me salga bien.	<b>,298</b>	,356
<i>Meta cognición</i>		
55. Pienso que corregir los errores de mi ensayo es algo que tengo que hacer yo mismo(a).	<b>,129</b>	<b>,279</b>

57. Si estoy cansado(a) , nervioso(a), o disgustado(a) procuro superar la situación y concentrarme en el ensayo que estoy escribiendo	<b>,254</b>	<b>,241</b>
61. Hay compañeros que escriben mejor que yo.	<b>,161</b>	<b>,140</b>
62. Cuando un ensayo me sale mal, pienso que es porque me faltaron palabras para decir lo que quería.	<b>,194</b>	<b>,106</b>
65. Mis ensayos son diferentes si son para que el profesor los lea o para que mis compañeros los lean.	<b>,141</b>	<b>,059</b>

---

Nota: Fuente: elaboración propia

Como se acaba de exponer, el cuestionario CEEE con 68 ítems tipo Likert (1 nunca y 5 siempre), obtuvo indicadores psicométricos apropiados para confiabilidad por consistencia interna (Alpha de Chronbach); en relación con indicadores para validez, existe una evidencia parcial, porque solamente, algunos indicadores sugieren que sus reactivos miden un solo constructo (correlaciones dimensiones significativas moderadas y altas entre las puntuaciones totales y sus dimensiones; así como correlaciones altas entre ítems-prueba e ítems-subprueba); pero, 16 ítems no cumplen con lo esperado ni los resultados de las correlaciones que evidencien convergencia con otras pruebas (AE y AAE) que están asociadas por la literatura al constructo lo respaldan. Por lo tanto, se requiere revisar los ítems del cuestionario y realizar un estudio de campo con una muestra más amplio, así como utilizar una teoría psicométrica más robusta.

#### 4.3.1.2 Etapa II: Ajuste al diseño y validación Cuestionario CEEE

A continuación, se describe el procedimiento desarrollado durante la *segunda etapa* del diseño, adaptación y proceso de validación del cuestionario CEEE que tuvo como referente la TRI modelo Rasch de un parámetro para la calibración y obtención de sus indicadores psicométricos, de acuerdo con lo propuesto por Bond & Fox (2007).

A partir de los resultados obtenidos en la primera fase de este estudio respecto del diseño y validación del cuestionario CEEE que sugerían, por una parte, revisar 16 ítems (ver tabla 5); por otra, mejorar la evidencia para validez de criterio y de constructo. Se consideró pertinente incluir la dimensión de transcripción, factor que hace parte del modelo

del proceso escritor propuesto por Salvador Mata (2005), utilizar la teoría de respuesta al ítem (TRI) modelo de Rasch de un parámetro que se considera más robusto que la teoría clásica de los test para estimar los indicadores psicométricos del cuestionario objeto de validación. Adicionalmente, se decidió utilizar, además de las pruebas de Actitudes hacia la escritura (AE) y Auto percepción de auto eficacia hacia la escritura (AAE) otra prueba adicional para obtener evidencia para validez concurrente, por cuanto no se había obtenido evidencia en el primer estudio. Se seleccionó para ello la sub-escala de estrategias meta cognitivas y de autorregulación (EMA), adaptada para este estudio a partir de la propuesta hecha por Pintrich, Smith, García & McKeachie (1991, 1993).

Primero, los reactivos del Cuestionario CEEE se revisaron nuevamente y se crearon diez nuevos ítems que medían competencias de transcripción, todos los ítems del cuestionario se sometieron a evaluación en dos sesiones de grupo en el que participaron tres jueces expertos en psicometría, cuatro profesores con experiencia en escritura de ensayos y la investigadora, se discutió la pertinencia de cada ítem con respecto a su dimensión, lo adecuado de la redacción, y se revisaron las categorías de respuesta.

Segundo, a partir de las sugerencias presentadas por los expertos, se ajustaron los ítems, se re escribieron cuando fue necesario y se eliminaron los que se consideraron redundantes; y con base en este procedimiento quedaron 47 ítems con respuesta tipo Likert (1 = nunca y 5 = siempre) (ver tabla 6).

Tercero, con los ítems ajustados con base en las sugerencias de los expertos, se realizó una entrevista cognitiva individual a cuatro estudiantes de pregrado, con el fin de depurar la prueba en cuanto a comprensión de instrucciones y vocabulario. Para ello se le solicitó a cada participante que indicara aquellos reactivos que en su opinión presentaban problemas y/o no comprendían; y cada vez que uno de los participantes manifestaba que un reactivo presentaba problema, se le explicó el objetivo de medición de éste y se le solicitaron sugerencias para mejorar la redacción y comprensión del mismo.

Cuarto, con base en las recomendaciones dadas por los estudiantes se ajustó el cuestionario tanto en la redacción de los ítems como en las instrucciones, quedando el

cuestionario CEEE constituido por 47 ítems y cuatro dimensiones (ver tabla 6): planificación (1-16), transcripción (17 a 26), revisión (27 a 34) y meta cognición (35-47).

Quinto, dicho cuestionario se aplicó junto con los cuestionarios modificados AE, AAE y sub-escala de estrategias meta cognitivas y de autorregulación (EMA), a una muestra de 180 estudiantes de pregrado de una universidad privada de Bogotá, previa firma de consentimiento informado de cada uno de los participantes (Anexo E).

Para la estimación de indicadores psicométricos, se utilizó como ya se mencionó el modelo Rasch de un parámetro y el programa Winsteps v.3.2. Con base en los resultados se eliminaron los reactivos 10, 18, 20, 21, 23, 29, 33, 35 y 45 porque presentaron índice de correlación biserial (entre elemento y prueba)  $< .30$  y/o estadísticos de ajuste (infit y outfit) con valores que exceden los criterios de aceptación del modelo Rasch ( $> 1,60$  o  $< ,70$ ) para este tipo de ítems (Bond y Fox, 2007).

La prueba CEEE ajustada a 38 ítems, se aplicó a 20 grupos de estudiantes de pregrado voluntarios para un total de 540 estudiantes, previa firma de consentimiento informado, junto con las escalas EMA y las pruebas AAE y AE (anexo G).

*Tabla 6*  
*Cuestionario revisado CEEE-47*

---

Reactivos
<i>Planificación</i>
1. Antes de comenzar, tengo clara la intención, su contenido y su organización.
2. Tengo en cuenta las características del lector.
3. Busco que haya coherencia entre el problema, los argumentos y las conclusiones.
4. Luego de elegir la tesis hago un listado de las ideas posibles que me permiten argumentarla.
5. Para elaborar las conclusiones, leo lo que he escrito y tomo algunas notas.
6. Sé de dónde sacar ideas para escribir un texto realmente bueno.
7. Ordeno las ideas de forma diferente dependiendo del contenido que voy a desarrollar.
8. Planteo las conclusiones teniendo en cuenta la argumentación y la contra argumentación desarrollada.
9. Selecciono ideas de diferentes autores previamente.

---

10. ~~No utilizo solamente las ideas que se me vienen a la cabeza.~~
11. Hago una búsqueda sistemática de información en bases de datos, en función de lo que quiero desarrollar.
12. Consulto previamente sobre su estructura
13. Selecciono citas con base en mis esquemas previos.
14. Antes de comenzar, organizo en mi cabeza las ideas que voy a escribir.
15. Elaboro un esquema con las ideas que se me van ocurriendo.
16. Pienso en cómo hacerlo para que otros lo entiendan.

#### *Transcripción*

17. Ordeno las frases y las palabras de acuerdo con las reglas gramaticales del castellano.
18. ~~Tengo en cuenta los signos de puntuación para facilitar la expresión adecuada de mis ideas~~
19. Utilizo sinónimos para expresar una misma idea
20. ~~Me aseguro que las palabras presenten una ortografía correcta para expresar adecuadamente las ideas que quiero comunicar.~~
21. Utilizo un número suficiente de palabras para comunicar de forma clara y completa mis ideas
22. Escojo las palabras de acuerdo con el objetivo del texto a producir
23. ~~Me aseguro que las palabras que utilizo permitan desarrollar de manera clara y completa el tema.~~
24. Busco las palabras más adecuadas para comunicar mejor mis ideas
25. Identifico las estructuras sintácticas apropiadas para expresar mis ideas
26. Me fijo si las oraciones que he escrito respetan las reglas gramaticales del castellano

#### *Revisión*

27. Tengo en cuenta si los párrafos que he escrito permiten desarrollar el contenido planeado
28. A medida que voy escribiendo leo el texto escrito y corrijo la puntuación y la ortografía.
29. ~~Utilizo la herramienta del procesador de palabras para corregir errores en el texto~~
30. ~~Me aseguro que los nombres propios y las palabras que van después de punto estén escritas con mayúscula.~~
31. Leo el texto para establecer si su estructura es la esperada para este tipo de escrito.
32. A medida que voy escribiendo, cambio las palabras y las frases hasta que se adecúan a las ideas que me he propuesto desarrollar
33. ~~Le pido a otro que lo lea y me señale aquello que no se entiende.~~
34. Lo edito más de una vez antes de entregarlo.

#### *Meta cognición*

35. ~~Me doy cuenta que planteo su contenido y todo aquello que debo hacer para lograr un texto de calidad.~~
36. Sé que debo concentrarme para escribir lo que tengo planeado
37. Soy consciente que tengo que buscar y seleccionar citas de diferentes fuentes que respondan al contenido planteado.
38. Sé que debo buscar las palabras y las frases que mejor se ajusten a las ideas que quiero desarrollar
39. Me digo lo que está saliendo bien o mal.
40. Me doy cuenta cuándo debo consultar más fuentes para obtener ideas.

41. Si me bloqueo, consigo seguir adelante.
  42. Para tener argumentos, tomo notas de lo que encuentro en los libros.
  43. Confirmando si cumple con la estructura, una vez lo termino.
  44. Verifico si su contenido está de acuerdo con lo planeado.
  - ~~45. Reconozco mis cambios de estado de ánimo mientras lo escribo.~~
  46. Considero importante que otros lo lean para mejorarlo m36otroslea
  47. Creo que debo dedicarle suficiente tiempo y esfuerzo para que quede bien
- 

Nota: fuente elaboración propia

El análisis de datos se realizó con 486 estudiantes (ver tabla 2), ya que estos no presentaron datos extremos en la prueba. Con los datos obtenidos, se estimaron indicadores de confiabilidad y validez para CEEE-38 utilizando el programa Winsteps versión 3.73.0 y aplicando el modelo Rasch de un parámetro. Adicionalmente, se estimó el grado de asociación entre el desempeño en CEEE-38 y las variables criterio (EMA y AAE y AE) como un indicador de validez concurrente.

Además, se estimó el DIF (sesgo) para la variable sexo. La evidencia de sesgo tuvo en cuenta los métodos de: Mantel Haenszel, tamaño del efecto y gráfico de regresión con intervalo de confianza del 95%. Los tres métodos corroboraron que el ítem 6 (*sé de dónde sacar ideas para escribir un texto realmente bueno*) presenta sesgo para la variable sexo. El DIF para el reactivo seis utilizando el procedimiento de Mantel Haenszel fue significativo para sexo ( $p < .05$ ); el tamaño del efecto para este ítem, también indicó un DIF severo. (.36;  $> .25$ ) y el gráfico de regresión del nivel de dificultad del ítem para hombres y mujeres con intervalo de confianza del 95%, presentó al ítem 6 por fuera del intervalo de confianza. Por lo anterior, se eliminó el ítem 6 del cuestionario CEEE.

Finalmente, los datos del cuestionario CEEE con 37 reactivos (anexo H) se volvieron a analizar utilizando el programa Winsteps versión 3.2. Se evaluó el ajuste de las puntuaciones a la curva normal de cada una de las escalas (CEEE-37, EMA, AAE y AE), estimando el estadístico z de Kolmogorov Smirnov con el programa SPSSv19 ( $p > .05$ ). Los resultados mostraron que las puntuaciones no se ajustaban a la curva normal por ello se estimó la correlación de Spearman Brown entre las puntuaciones totales de la prueba CEEE-37 y las escalas enunciadas.

En síntesis, en este apartado se ha presentado el proceso de validación del cuestionario CEEE que permite evaluar las competencias cognitivas y meta cognitivas en estudiantes universitarios para la construcción de un ensayo argumentativo. A continuación se describirá el procedimiento llevado a cabo con una muestra de 10 estudiantes con el fin de explorar si diferencias significativas en las competencias cognitivas y meta cognitivas implican diferencias significativas en la calidad de la estructura lingüística de los ensayos que se producen.

#### *4.3.2.- Competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los escritores en función de la calidad de los ensayos*

Para obtener evidencia sobre si el nivel de calidad en la estructura lingüística de un ensayo implica diferencias significativas en las competencias cognitivas y meta cognitivas de sus escritores, se describe el procedimiento realizado que implicó cuatro etapas. Primera, definición conceptual y operacional de las variables del estudio. Segunda, recolección de los datos para evaluar las competencias cognitivas y meta cognitivas de una muestra de estudiantes universitarios. Tercero, recolección de datos para evaluar la calidad de la estructura lingüística de los ensayos. Cuarto, análisis de datos para comparar las competencias cognitivas y meta cognitivas con respecto a la calidad de la estructura lingüística de los ensayos.

##### 4.3.2.1- Definición conceptual y operacional de las variables del estudio.

A continuación, se presenta primero la definición conceptual y operacional de cada una de las variables cognitivas y meta cognitivas que componen el proceso escritor y luego la definición conceptual y operacional de la estructura lingüística del ensayo asumidos para este estudio.

## 1. Variables Cognitivas y meta cognitivas del proceso escritor.

A continuación se presenta cada una de las variables que componen los procesos cognitivos y meta cognitivos y las formas de medición utilizadas en el presente estudio, con base en la conceptualización de Salvador Mata (2005). Los procesos cognitivos en la expresión escrita abordan todas las operaciones mentales, estrategias y técnicas involucradas en los procesos ejecutivos (planificación, transcripción y revisión), meta cognitivos y afectivos (actitudes y auto percepción de auto eficacia escritora), implicados en la construcción de un texto. A continuación se enuncian cada uno de estos componentes.

1.- Estrategias de planificación: son aquellas que el escritor utiliza para determinar lo que va a escribir, organizar y estructurar las ideas. Aborda las estrategias de estructuración textual, génesis de contenido y la organización o estructuración del contenido. Es decir, todas aquellas estrategias relacionadas con las operaciones mentales que involucran pensar sobre las personas que leerán el texto y en las exigencias que las características de las mismas plantean para la construcción del texto; pensar en el tipo, en la intención y finalidad del texto; así como plantearse objetivos para el desarrollo del proceso escritor; utilizar estrategias y recursos que permitan hallar ideas tanto a nivel de contenido como de estructura para construir el texto; utilizar estrategias y técnicas que permitan anotar las ideas generadas y utilizarlas posteriormente en la construcción del texto; y organizar las ideas en un formato textual. Se midieron a través del Cuestionario de Estrategias para la Construcción de Ensayos CEEE, sub escala de planificación (anexo H) con 14 ítems tipo Likert (1= nunca a 4 = siempre), así como a través del conteo de frecuencias de las categorías conceptuales: génesis de las ideas P1-génesis de las ideas, P2-auditorio, P3-objetivos/finalidades/intención, P4-, selección de ideas, P5-organización general, P6-fuente de ideas, P7-registro de ideas, E1 organización textual: tipo de texto, rastreadas en diez protocolos verbales (anexo I).

2. Estrategias de transcripción: son operaciones mentales del escritor para construir la estructura y la forma del texto atendiendo a las siguientes dimensiones: ordenación

sintáctica (adecuación del texto a las reglas sintácticas de la lengua –morfología, sintaxis y puntuación-), riqueza de vocabulario (utilizar variedad y cantidad de palabras –incluye caligrafía y ortografía-), selección léxica (adecuación de las palabras al tipo de texto, estilo personal o características de los personajes), adecuación de las palabras a las ideas (hallar palabras y estructuras sintácticas que mejor expresen las ideas que se quieren comunicar). Se midieron a través del Cuestionario de Estrategias para la Construcción de Ensayos CEEE, sub escala de transcripción (anexo H) con 5 ítems tipo Likert (1= nunca a 4 = siempre), así como con conteo de frecuencias de categorías las conceptuales de T1-ordenación sintáctica, T2- riqueza de vocabulario, T3-selección léxica y T4-adecuación de las palabras a las ideas, rastreadas en diez protocolos verbales (Ver anexo I).

3. Estrategias de revisión: son operaciones mentales del escritor para evaluar el texto escrito, de acuerdo con lo planificado, atendiendo a la adecuación de la forma y/o el contenido de lo planificado (evaluar y corregir palabras, frases o párrafos que no se adecuan a las ideas o a la estructura del texto), a la estructura y léxico de la oración (evaluar y corregir las palabras, frases o párrafos que no se adecuan a las reglas gramaticales de la lengua), a la puntuación y a la ortografía, a la caligrafía, a la revisión por otros mismo (evaluar y corregir errores en el texto por parte de otras personas que no han escrito el texto) y por sí mismo (evaluar y corregir errores en el texto por parte del escritor). Se midieron a través del Cuestionario de Estrategias para la Construcción de Ensayos CEEE, sub escala de revisión (anexo H) con 6 ítems tipo Likert (1= nunca a 4 = siempre), así como a través del conteo de frecuencias de las categorías conceptuales correspondientes al proceso de revisión: R1-adecuación de la forma o del contenido a lo planificado, R2-estructura o léxico de la oración, R3-puntuación ortografía, R4-caligrafía, R5-revisión por otros y R6-revisión por sí mismo, rastreadas en diez protocolos verbales (anexo I).

4. Estrategias meta-cognitivas: son aquellas operaciones mentales del escritor que conscientemente controlan los procesos en la composición escrita, atendiendo a las siguientes dimensiones: conocimiento y control de la planificación, conocimiento y control de la transcripción, conocimiento y control de la revisión, conocimiento y control de la estructuración, disposición ante la escritura y sus dificultades, conocimiento del escrito bien

hecho y conocimiento y control general del acto de la escritura. Se midieron a través del Cuestionario de Estrategias para la Construcción de Ensayos, CEEE, sub escala de meta cognición (anexo H) con 10 ítems tipo Likert (1= nunca a 4 = siempre), así como a través del conteo de frecuencias de las categorías conceptuales correspondientes a Autorregulación: AR1-conocimiento y control de la planificación, AR2-conocimiento y control de la transcripción, AR3- conocimiento y control de la revisión, AR4- conocimiento y control de la estructuración, AR5-disposición ante la escritura y sus dificultades; AR6-conocimiento del escrito bien hecho y AR7-conocimiento y control general del acto de escritura, rastreadas en diez protocolos verbales (anexo I).

## 2.- Definición de variables de la estructura lingüística de un ensayo.

Con el fin de establecer la calidad de un ensayo argumentativo se asume desde la gramática textual propuesta por van Dijk (1978) que el ensayo argumentativo tiene una supra estructura particular, que para este estudio está compuesta por: introducción, premisa, argumentación, conclusiones y referencias bibliográficas, componentes que determinan unos contenidos o atributos específicos, los cuales a continuación se describen de acuerdo con la rúbrica del grupo de ED.INVEST (HUM356) de la Junta de Andalucía (España) para evaluar un ensayo científico (anexo J). Esta rúbrica ha sido adaptada para el presente estudio como sigue:

1. Introducción: hace referencia al texto que aparece al inicio del ensayo y cuyo contenido incluye la presentación del tema, el interés personal, la relevancia social y lo novedoso del ensayo propuesto. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 4, mínimo 0.

2. Premisa: se refiere a la formulación de la tesis que se pretende argumentar en el ensayo, así como a la definición de los términos que se utilizan en ella. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 2, mínimo 0.

3. Argumentación: hace alusión a las razones en favor, en contra, contra argumentación, así como los referentes conceptuales y empíricos en que se basan éstas. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 6, mínimo 0.

4. Conclusiones: incluye la síntesis de las argumentaciones en pro y contra de la premisa, presentando la más relevante, así como señalando las posibles implicaciones teóricas y prácticas que se podrían derivar de la premisa. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 3 mínimo 0.

5. Bibliografía: Incluye la enunciación de citas, y la presentación de las fuentes utilizadas en el cuerpo del ensayo empleando normas APA. Se midió mediante el juicio consensuado de cuatro expertos, máximo puntaje 1 mínimo 0.

4.3.2.2- Recolección de datos para evaluar competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los escritores en función de la calidad de los ensayos

Con el fin de evaluar las competencias cognitivas y meta cognitivas en estudiantes universitarios se utilizaron los siguientes instrumentos: el protocolo verbal (PV) y el cuestionario CEEE-37.

El protocolo verbal aplicado a la escritura, es una técnica de hablar en voz alta acerca de las actividades mentales durante la construcción del texto, en este caso, se le solicita a cada participante que hable en voz alta todos los pensamientos e ideas que cruzan por su mente durante la construcción de un ensayo.

El Cuestionario CEEE-37, mide competencias cognitivas y meta cognitivas para la construcción de ensayos, tiene 37 ítems tipo Likert (1=nunca a 4= Siempre), evalúa planificación, transcripción, revisión y meta cognición, presenta un coeficiente de consistencia interna Alpha de Chronbach de .92, así como evidencia para validez de constructo sustentada por la estimación tanto de indicadores estadísticos del modelo Rasch de un parámetro, como indicadores estadísticos para convergencia entre el cuestionario CEEE-37, sus dimensiones y los cuestionarios de actitudes hacia la escritura (AE),

Autopercepción de la Autoeficacia hacia la escritura (AAE) y estrategias de meta cognición y autorregulación (EMA).

Para la recolección de datos con el fin de evaluar las competencias cognitivas y metacognitivas de un grupo de diez universitarios se realizó lo siguiente:

1. Se hizo contacto con estudiantes de psicología con y sin experiencia laboral, quienes no tenían prueba académica y se encontraban cursando el tercer año del programa de pregrado. A cada estudiante se le entregó en impreso el consentimiento informado (anexo K). Una vez leído el consentimiento informado por parte del estudiante, si aceptaba participar en la investigación, se acordó hora y día de encuentro para la aplicación de las pruebas y la construcción del ensayo.

2. Para la construcción del ensayo y la aplicación de las pruebas, la investigadora recibió en un salón a cada estudiante y le dijo: “gracias por participar en este estudio, aquí tienes la hoja de consentimiento informado para que la leas y si estás de acuerdo la firmes. Luego le dijo lo siguiente: “debes seguir con atención las siguientes instrucciones para el desarrollo del Protocolo Verbal: a) Di todo aquello que pase por tu mente. No omitas intenciones, ideas o imágenes. No trates de juzgar lo que es interesante o no. b) Habla tan continuamente como sea posible, incluso si tus ideas no están bien estructuradas o son repetitivas. c) Habla alto y claro. d) Puedes hablar en un estilo telegráfico, no te preocupes por completar las frases. e) No trates de justificarte a ti mismo. f) escribe en el papel todo lo que consideres necesario. Para elaborar el ensayo, tienes dos horas y media. El ensayo debe tener una longitud mínima de dos páginas, tamaño carta, y máxima de tres páginas, tamaño carta, a mano. Aquí tienes una grabadora para que en la medida que pienses, hables en voz alta de forma tal que se grabe un protocolo verbal sobre todo el proceso de construcción del ensayo. El ensayo que vas a construir debes desarrollarlo con base en la siguiente tesis: “las características personales de los trabajadores pueden prevenir el desarrollo del Síndrome de Burnout”. Aquí te entrego suficientes hojas. Usa todas las que necesites y por favor no deseches ninguna. Te entrego dos artículos científicos en español, en los cuales se desarrolla el tema de Burnout, para que los uses, si lo consideras necesario.

Una vez terminada la elaboración del ensayo, se te aplicarán dos escalas y un Cuestionario de Estrategias Para Escritura de Ensayos”.

4.3.2.3- Recolección de datos para evaluar la calidad de la estructura lingüística de los ensayos.

Con el fin de evaluar la calidad de la estructura lingüística de cada uno de los diez ensayos objeto de estudio la investigadora realizó lo siguiente:

1. Selección de rúbricas para evaluación de la pertinencia de la rúbrica de indicadores para evaluar los ensayos utilizados en este estudio. Se seleccionaron dos rúbricas que tenían validación previa, una analítica (Anguiano & Velasco, 2012) y otra global (ETS, 2012) para que fueran aplicadas junto con la utilizada en el presente estudio (anexo M) por cada experto en la calificación de los ensayos (individual y grupal).

2. Evaluación individual de los ensayos. Se invitó a participar a cuatro docentes universitarios, con título de magíster en psicología y con experiencia en la enseñanza de construcción de ensayos; a cada uno se le entregó 10 ensayos (anexo L) y las instrucciones y las rúbricas para su evaluación (anexo M). Una vez realizada la evaluación entregó los correspondientes reportes a la investigadora.

3. Elaboración de consolidado con los reportes de los expertos sobre la evaluación hecha a cada ensayo. Se construyó una matriz por ensayo que reunía la evaluación de los cuatro expertos en las tres rúbricas.

4. Evidencia de validez de la rúbrica utilizada en el estudio con base en las evaluaciones individuales de expertos. Se construyó una base de datos en el programa SPSSv19, se calculó si las puntuaciones totales de las tres rúbricas se ajustaban a la curva normal utilizando la prueba de Shapiro Wilks ( $n < 30$ ), los resultados de esta prueba indicaron que los datos no se ajustan a la curva normal ( $p > .05$ ). Razón por la cual, se estimó la correlación de Spearman Brown entre la rúbrica utilizada para el presente estudio

y las dos rúbricas previamente validadas; la correlación fue moderada y significativa ( $r = .677$  y  $r = .683$ , respectivamente;  $p < .05$ ).

5. Evaluación grupal de los ensayos. Se invitó de nuevo a participar a los cuatro docentes que habían realizado la evaluación en forma individual de los ensayos, a sesión de grupo, con la finalidad de establecer consenso en la evaluación de éstos. A cada experto se le entregó el consolidado de la evaluación previa de los ensayos para su revisión individual y luego en dos sesiones de trabajo grupal, cada una de tres horas, cada uno de los cuatro expertos argumentó y contra argumentó la evaluación hecha para cada uno de los componentes de los diez ensayos en las tres rúbricas previamente utilizadas, hasta que se logró consenso.

4. Evidencia de validez de la rúbrica utilizada en el estudio con base en la evaluación grupal de expertos. Se construyó la base de datos en el programa SPSSv19 con los datos obtenidos mediante consenso para las tres rúbricas, se estimó si las puntuaciones totales de las tres rúbricas se ajustaban a la curva normal utilizando la prueba de Shapiro Wilks ( $n < 30$ ), los resultados de dicha prueba mostraron que los datos se ajustaban a la curva normal ( $p > .05$ ). Por lo tanto, se calculó el coeficiente de correlación de Pearson entre la rúbrica utilizada para el presente estudio y las dos previamente validadas; la correlación fue alta y significativa ( $r = .854$  y  $r = .869$ , respectivamente;  $p < .05$ ). Las calificaciones otorgadas por los expertos antes del consenso y con el consenso se presentan en el anexo 0.

#### 4.3.2.4 Análisis de datos

Con el fin de comparar si existen diferencias significativas en las competencias cognitivas y meta cognitivas de los estudiantes universitarios con respecto a la calidad de la estructura lingüística de los ensayos producidos, la investigadora realizó lo siguiente:

1. Calificación de los cuestionarios CEEE de los diez participantes (anexo N).
2. Conteo de las frecuencias por categoría conceptual (anexo Ñ), de acuerdo con el análisis de contenido hecho a los protocolos verbales transcritos de los diez participantes

utilizando triangulación entre investigadores, tres profesores y la investigadora realizaron de forma independiente el análisis de contenido y las categorías que quedaron el protocolo son en las que hubo consenso con la definición dada por Salvador Mata (2005) en tres de cuatro de los evaluadores (anexo Ñ).

3. Calificación de la calidad de la estructura lingüística de los diez ensayos con base en la evaluación consensuada por los cuatro expertos (anexo O).

4. Elaboración de base de datos en el programa SPSSv19 con todas las variables de este estudio.

5. Estimación de la normalidad de las puntuaciones de cada variable cognitiva y meta cognitiva utilizando la prueba Shapiro Wilks ( $n < 30$ ), cuyos resultados sustentaron ajuste de las puntuaciones de todas las variables a la curva normal ( $p > .05$ ), por lo cual se estimó el coeficiente de correlación de Pearson entre las puntuaciones obtenidas en el cuestionario CEEE y las puntuaciones obtenidas en el protocolo verbal para cada una de las competencias cognitivas y meta cognitivas.

6. Identificación de los ensayos deficientes y aceptables. De acuerdo con las puntuaciones obtenidas en la calidad de la estructura lingüística de los diez ensayos con base en la evaluación por consenso de expertos se conformaron dos grupos de ensayos (deficientes y aceptables). Se consideró que un ensayo hacia parte del grupo con deficiente nivel de calidad en su estructura lingüística, cuando en la rúbrica utilizada para este estudio, obtenía una puntuación  $\leq 7$  y un ensayo hacia parte del grupo de aceptable nivel de calidad cuando obtenía una puntuación  $\geq 8$ . El puntaje más alto posible a ser asignado a un ensayo fue 16.

6. Estimación de la normalidad de las puntuaciones obtenidas por consenso sobre la calidad de la estructura lingüística de los ensayos para los dos grupos (deficientes y aceptables).

7. Estimación de estadísticos descriptivos y comparación de medias entre grupos de ensayos deficientes y aceptables. Utilizando el programa SPSSv19, se estimó la prueba

Shapiro Wilks ( $n < 30$ ) para evaluar normalidad de las puntuaciones, los resultados sustentaron ajuste de las puntuaciones de los dos grupos a la curva normal ( $p > .05$ ). Se calculó la media y la DS de las puntuaciones de calidad de la estructura lingüística de los ensayos para cada grupo. Se estimó la diferencia de medias entre grupos de ensayos deficientes y aceptables aplicando una prueba t para muestras independientes ( $p < .05$ ).

8. Estimación de estadísticos descriptivos y comparación de medias variables cognitivas meta cognitivas por grupos de ensayos deficientes y aceptables. Se estimó el ajuste de las puntuaciones de cada variable cognitiva y meta cognitiva en las dos medidas (cuestionario CEEE y Puntuaciones obtenidas Protocolo verbal) por grupos de ensayos utilizando la prueba Shapiro Wilks ( $n < 30$ ). Los resultados sustentaron ajuste de las puntuaciones de los dos grupos a la curva normal ( $p > .05$ ). Se estimó la media y la DS para cada variable. Finalmente, para estimar la diferencia de medias en las variables cognitivas y meta cognitivas entre grupos de ensayos deficientes y aceptables se realizó una prueba t para muestras independientes ( $p < .05$ ).

## CAPITULO 5.- RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se presentan los resultados que dan respuesta primero, a la obtención de indicadores psicométricos que sustentan validez y fiabilidad de un cuestionario para medir las competencias de planificación, transcripción, y meta cognición en la construcción de un ensayo argumentativo a partir de un estudio de campo con 486 universitarios y segundo, se muestran los hallazgos obtenidos en relación con la comparación de las competencias cognitivas y meta cognitivas en diez universitarios que produjeron ensayos con diferente calidad lingüística, utilizando dos medidas el cuestionario CEEE y el conteo de frecuencias producto del análisis de contenido realizado al protocolo verbal.

### 5.1.-Indicadores psicométricos cuestionario CEEE

A continuación se presentan los resultados del proceso de validación de la prueba CEEEA-37 (ver tabla 7) con base en las puntuaciones obtenidas a 486 estudiantes de pregrado. Se presentan evidencias para confiabilidad, unidimensionalidad de la medida, análisis de categorías de respuesta, análisis de funcionamiento diferencial de los ítems (DIF). Así como evidencia para validez de criterio concurrente para la prueba CEEEA-37 obtenida con las escalas AE AAE y EMA.

*Tabla 7*

*Reactivos y rótulos prueba CEEEA-37*

Rótulo	Reactivos
	<b>Cuando escribo un ensayo</b>
p1contorg	1. Antes de comenzar, tengo clara la intención, su contenido y su organización.
p2ltor	2. Tengo en cuenta las características del lector.

p3cohe	3. Busco que haya coherencia entre el problema, los argumentos y las conclusiones.
p4listide	4. Luego de elegir la tesis hago un listado de las ideas posibles que me permiten argumentarla.
p5concl	5. Para elaborar las conclusiones, leo lo que he escrito y tomo algunas notas.
P6ordidcnt	6. Ordeno las ideas de forma diferente dependiendo del contenido que voy a desarrollar.
P7clsargcar	7. Planteo las conclusiones teniendo en cuenta la argumentación y la contra argumentación desarrollada.
P8ideaauto	8. Selecciono ideas de diferentes autores previamente.
P9bsistbd	9. Hago una búsqueda sistemática de información en bases de datos, en función de lo que quiero desarrollar.
p10struc	10. Consulto previamente sobre su estructura
p11citsesq	11. Selecciono citas con base en mis esquemas previos.
p12orgcab	12. Antes de comenzar, organizo en mi cabeza las ideas que voy a escribir.
p13esqide	13. Elaboro un esquema con las ideas que se me van ocurriendo.
p14piotrs	14. Pienso en cómo hacerlo para que otros lo entiendan.
t15ordfp	15. Ordeno las frases y las palabras de acuerdo con las reglas gramaticales del castellano.
t16sino	16. Utilizo sinónimos para expresar una misma idea
T17numpbs	17. Utilizo un número suficiente de palabras para comunicar de forma clara y completa mis ideas
T18plbrstxt	18. Escojo las palabras de acuerdo con el objetivo del texto a producir
T19pbsmjid	19. Busco las palabras más adecuadas para comunicar mejor mis ideas
t20strcsntx	20. Identifico las estructuras sintácticas apropiadas para expresar mis ideas
r21rvsgram	21. Me fijo si las oraciones que he escrito respetan las reglas gramaticales del castellano
r22parrfctnd	22. Tengo en cuenta si los párrafos que he escrito permiten desarrollar el contenido planeado
r23punort	23. A medida que voy escribiendo leo el texto escrito y corrijo la puntuación y la ortografía.
r24stctraok	24. Leo el texto para establecer si su estructura es la esperada para este tipo de escrito.
r25cbiopyf	25. A medida que voy escribiendo, cambio las palabras y las frases hasta que se adecúan a las ideas que me he propuesto desarrollar
r26edito	26. Lo edito más de una vez antes de entregarlo.
m27conct	27. Sé que debo concentrarme para escribir lo que tengo planeado.
m28brcit	28. Soy consciente de que tengo que buscar y seleccionar citas de diferentes fuentes que respondan al contenido planteado.
M29plbyf	29. Sé que debo buscar las palabras y las frases que mejor se ajusten a las ideas que quiero desarrollar
m30bnmal	30. Me digo lo que está saliendo bien o mal.

m31msfts	31. Me doy cuenta cuándo debo consultar más fuentes para obtener ideas.
m32csgslir	32. Si me bloqueo, consigo seguir adelante.
m33ntas	33. Para tener argumentos, tomo notas de lo que encuentro en los libros.
m34rvsostrct	34. Confirmo si cumple con la estructura, una vez lo termino.
m35contplan	35. Verifico si su contenido está de acuerdo con lo planeado
m36otroslea	36. Considero importante que otros lo lean para mejorarlo
m37tposfzo	37. Creo que debo dedicarle suficiente tiempo y esfuerzo para que quede bien

---

Nota: Fuente: elaboración propia

### 5.1.1 Evidencia para confiabilidad CEEE-37

Los indicadores psicométricos de confiabilidad obtenidos con el modelo Rasch de un parámetro para el Cuestionario CEEE-37 son los siguientes:

1. Coeficiente de confiabilidad de personas Rasch .90 (estadístico de separación de personas: 2.98).
2. Coeficiente Alpha de Cronbach: .92.
3. Coeficiente de confiabilidad de los ítems Rasch .98 (estadístico de separación de los ítems: 7.43.)

Los coeficientes antes enunciados indican buena consistencia de la medida, tres grupos de habilidad (personas) y siete grupos de dificultad (ítems). En seguida se presentan indicadores psicométricos de validez para la prueba CEEE-37 con base en el modelo Rasch de un parámetro.

### 5.1.2 Evidencia para validez de la prueba CEEE-37

A continuación se presenta en primer lugar los indicadores psicométricos calculados que sustentan la validez de la prueba en la medida que se ajustan al modelo Rasch de un parámetro y en segundo lugar la evidencia con indicadores estadísticos de convergencia de la prueba CEEE con las pruebas AE, AAE y EMA.

Para obtener evidencia sobre si el cuestionario CEEE mide un solo constructo según el modelo Rasch se estimaron los siguientes indicadores psicométricos de acuerdo con Bond & Fox, 2007 y Linacre, 2012).

1. Varianza explicada por la medida (37 ítems): 31.7% (valor esperado > 20%).
2. Varianza residual no explicada por el primer contraste fue de 7.2% (valor esperado < 20%).
3. Número de eigenvalues para la varianza residual del primer contraste: 2.7 (valor esperado < 3).
4. Razón obtenida del porcentaje total de varianza explicada por los ítems y el porcentaje de la varianza no explicada por el primer residual: 4.40 (valor esperado  $\geq$  4).
5. Correlaciones ítem-puntuación total prueba. Los valores mostrados por los 37 en la tabla 8 con respecto a este indicador (PT-ME) presentan coeficientes de correlación entre .4 y .6 (valor esperado: >.3 y <.85).
5. Estadísticos de Ajuste cercano (infit) y lejano (outfit) de los Ítems al Modelo Rasch. Los valores infit y outfit, presentados en la tabla 8, indican que 36 ítems se ajustan (valores esperados 0.6 a 1.4). Solamente, el ítem 37 presenta valores por encima de los esperados.
6. Error de estimación estadísticos por ítem. Los 37 ítem presentan valores para este indicador (tabla 8) que oscilan entre .06 y .07 (valor esperado  $\cong$  0)
7. Índice de discriminación. Como se puede observar en la tabla 8, 35 ítems presentan un valor >.65; los ítems m36otroslea y p8ideaauto presentan un valor de discriminación <.65 (valor esperado >.65).
8. El mapa de Wright (véase figura 6) que presenta la regla de Rasch para la versión de CEEE-37 medida en logitos, muestra un rango de -2 a +3. El nivel de dificultad de los ítems se observa al lado derecho de la línea punteada y la habilidad de las personas al lado izquierdo. La media de habilidad de las personas fue  $\text{habilidad}M = .42$  (DE = .77) y la media de la dificultad de los ítems fue  $\text{dificultad}M = .00$  (DE = .47) (valor esperado: que estén cerca las dos medias, es decir, que los valores de habilidad y dificultad sean cercanos).

Tabla 8

*Criterios de bondad de ajuste al modelo Rasch y otros estadígrafos por ítem del CEEE*

Rótulo ítem	Dificultad	N	Error	Infit	Outfit	PT-ME	Discriminación
p1contorg	0.34	486	0.06	1.02	1.03	0.40	0.89
p2ltor	0.81	486	0.06	1.03	1.03	0.42	0.90
p3cohe	-0.38	484	0.06	0.94	0.95	0.48	1.06
p4listide	0.47	484	0.06	1.01	1.02	0.49	0.97
p5concl	-0.2	484	0.06	0.95	0.95	0.47	1.06
p6ordidcnt	0.31	484	0.06	0.87	0.87	0.50	1.16
p7clsargcar	0.19	485	0.06	0.88	0.89	0.53	1.15
p8ideaauto	0.77	481	0.06	1.27	1.27	0.43	<b>0.61</b>
p9bsistbd	0.16	485	0.06	1.17	1.18	0.44	0.77
p10struc	0.67	480	0.06	0.96	0.97	0.47	1.01
p11citsesq	0.62	484	0.06	0.99	0.99	0.51	1.00
p12orgcab	-0.28	481	0.06	0.99	0.99	0.51	1.03
p13esqide	0.46	481	0.06	1.16	1.18	0.47	0.76
p14piotrs	-0.05	482	0.06	1.07	1.08	0.49	0.93
t15ordfp	0.59	484	0.06	1.12	1.11	0.54	0.88
t16sino	-0.41	483	0.06	1.25	1.26	0.46	0.73
t17numpbs	0.01	483	0.06	0.96	0.99	0.51	1.06
t18plbrstxt	-0.21	483	0.06	0.70	0.72	0.56	1.37
t19pbsmjrjd	-0.74	480	0.07	0.73	0.75	0.53	1.30
t20strcsntx	0.59	476	0.06	0.91	0.91	0.53	1.12
r21rvsgram	0.61	481	0.06	1.11	1.10	0.50	0.86

Rótulo ítem	Dificultad	N	Error	Infit	Outfit	PT-ME	Discriminación
r22parrfctnd	-0.05	484	0.06	0.72	0.73	0.57	1.35
r23punort	-0.63	485	0.06	1.33	1.36	0.48	0.66
r24stctraok	-0.28	482	0.06	0.93	0.93	0.57	1.10
r25cbiopyf	-0.57	485	0.06	0.88	0.89	0.55	1.16
r26edito	0.4	485	0.06	1.23	1.22	0.48	0.70
m27conct	-0.74	484	0.07	0.92	0.94	0.46	1.07
m28brcit	-0.4	486	0.06	1.03	1.05	0.50	0.96
m29plbyf	-0.72	482	0.07	0.80	0.81	0.61	1.28
m30bnmal	-0.35	483	0.06	0.98	0.98	0.49	1.02
m31msfts	-0.12	484	0.06	0.97	0.98	0.51	1.03
m32csgslir	-0.03	480	0.06	0.97	0.99	0.50	1.02
m33ntas	0.06	483	0.06	0.96	0.96	0.53	1.04
m34rvsostrect	0.17	482	0.06	0.82	0.82	0.62	1.28
m35contplan	-0.19	483	0.06	0.77	0.77	0.60	1.31
m36otroslea	0.13	486	0.06	<b>1.44</b>	<b>1.46</b>	0.46	<b>0.45</b>
m37tposfzo	-1	484	0.07	0.99	0.97	0.50	1.04

Nota: Fuente: elaboración propia

9. Análisis de categorías de respuesta. En la tabla 9, cada opción de respuesta del cuestionario CEEE (1 Nunca a 4= siempre) presenta una frecuencia > 10, un promedio observado con progresión monótonica de una categoría a otra; las categorías presentan una distribución de frecuencias regular, los valores de los estadísticos de ajuste lejano (outfit) y cercano (infit) se encuentran entre  $\geq 0.6$  y  $\leq 1.4$  y la distancia entre categorías está  $\geq 1.40$  y  $\leq 5$ .

10. Análisis diferencial de los ítems (DIF). Se estimaron estadísticos para evaluar si los ítems de CEEE se comportaban de manera diferencial para los variables sexo y jornada.

Para la variable sexo cuando se estimó el DIF con la prueba de Mantel Haenszel, los ítems t17numpbrs y r23punort presentaron DIF significativo ( $p < .005$ ); pero, la diferencia entre grupos de hombres y mujeres se consideró insignificante porque el valor de la media en esta variable para el ítem t17numpbrs fue de  $-.27$  ( $-.19 - .08 = -.27$ ) y para el ítem r23punort de  $-.38$  ( $-.74 - (-.36) = -.38$ ); valores que son menores a  $DE/2$  de la habilidad de las personas en CEEE-37 ( $DE = .77$ ;  $= .385$  logitos). Además, cuando se estimó la medida del tamaño del efecto (SMD/Si) para el ítem t17numpbrs (SMD/Si =  $-.18$ ) y para el ítem r23punort (SMD/Si =  $.19$ ), los resultados presentan DIF moderado ( $> .17$  y  $< .25$ ). Por otra parte, cuando se estimó el funcionamiento diferencial del ítem, para dicha variable con intervalo de confianza del 95%, los 37 ítems se ubican dentro del intervalo de confianza. Por lo anterior, se considera que ninguno de los 37 ítems de la prueba CEEE presenta funcionamiento diferencial significativo en función del sexo.

Con respecto al DIF para la variable Jornada, El ítem t17numpbrs presentó un DIF significativo ( $p < .005$ ) cuando se estimó con el método de Mantel Haenszel. Pero la diferencia entre grupos (diurna-nocturna) para este ítem se consideró insignificante ( $-.08 - .12 = -.2$ ) porque como ya se enunció antes la  $DE/2$  para personas de la prueba CEEE-37 =  $.385$  logitos, entonces la diferencia  $-.2$  es  $< .385 \cong .5$  logitos. Así mismo, cuando se estimó la medida del tamaño del efecto (SMD/Si) se confirmó que el DIF es insignificante (SMD/Si =  $.13 < .17$ ). Por otra parte, el DTF para los grupos de horario diurno y nocturno con intervalo de confianza del 95%, indica que los 37 ítems se encuentran ubicados en el límite del intervalo de confianza. Por lo tanto, se concluye que los 37 ítems de la prueba no presentan un funcionamiento diferencial significativo entre grupos con respecto a la variable Jornada.

Tabla 9

Estructura de las categorías CEEE - modelo Rasch

Categoría de respuesta	Puntaje	Frecuencia observada	%	Promedio observado	Infit	Outfit	Medida de la categoría
Nunca	1	1566	9	-.49	1.09	1.11	(-2.61)
Algunas veces	2	4430	25	-.02	.97	.98	-.86
Casi siempre	3	7573	44	.56	.98	.97	.77
Siempre	4	3810	22	1.19	.96	.97	(2.77)
Perdidos		117	1	.52			

Nota: Promedio observado es la media de la medida en cada categoría, No es un parámetro estimado. Fuente: elaboración propia.

Finalmente, como evidencia para validez convergente, se estimó la correlación de Spearman Brown entre las puntuaciones totales de la prueba CEEE-37, sus dimensiones y las pruebas AE, AAE y EMA ajustadas porque el cálculo de la prueba de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 30$ ) no sustentó normalidad ( $p > .05$ ) para dichas variables. Los resultados de las correlaciones (ver tabla 10) sustentan convergencia moderada ( $p < .05$ ) mayor en magnitud para la prueba CEEE y menor para cada una de las dimensiones.

Tabla 10

Correlaciones de Spearman Brown entre puntuaciones totales de CEEE y AE, AAE y EMA

Competencias Cognitivas y meta cognitivas	Actitudes (AE)	AAE	EMA
CEEE-Planificación	,391**	,502**	,499**
CEEE-Transcripción	,287**	,416**	,366**
CEEE-Revisión	,321**	,316**	,301**
CEEE-Meta cognición	,397**	,413**	,446**
CEEE-37	,439**	,579**	,531**

Nota: (n=486); \*\*. La correlación es significativa al nivel  $p = 0,01$  (bilateral).

Fuente: elaboración propia



## **5.2.- Estructura lingüística de los ensayos y competencias de los escritores**

A continuación se presentan los resultados del análisis llevado a cabo con diez estudiantes universitarios que construyeron ensayos, utilizando la técnica de protocolo verbal y respondieron el cuestionario CEEE-37, y cuatro expertos que calificaron la estructura lingüística de los ensayos, con el fin obtener evidencia sobre si los ensayos que son evaluados con diferente nivel de calidad en su estructura lingüística son producidos por escritores con competencias cognitivas y meta cognitivas significativamente diferentes.

Para obtener la evidencia sobre lo propuesto se realizó un análisis descriptivo de cada una de las variables del estudio y luego un análisis inferencial con el fin de evaluar la hipótesis planteada, primero se presentan los resultados obtenidos en la evaluación de la estructura lingüística de los ensayos y en segundo lugar los resultados con las variables cognitivas y meta cognitivas.

### *5.2.1- Calidad de la estructura lingüística de los ensayos*

Con el fin de determinar si había diferencias significativas en la calidad de la estructura lingüística de los ensayos se realizó lo siguiente:

1. Se conformaron dos grupos de ensayos, deficientes y aceptables. Los primeros obtuvieron una puntuación  $\leq 7$  y los segundos una puntuación  $\geq 8$ , de 16 puntos posibles. Lo anterior, a partir de las puntuaciones asignadas a la calidad de la estructura lingüística de los diez ensayos por consenso de cuatro expertos.

2. Normalidad de las puntuaciones. Se estimó la prueba Shapiro Wilks ( $n < 30$ ), utilizando el programa SPSSv19 a las puntuaciones totales de los ensayos obtenidas de la evaluación por consenso sobre la calidad de su estructura lingüística, para cada grupo (deficientes y aceptables). Los resultados que se presentan en la tabla 11 sustentan ajuste de las puntuaciones de los dos grupos a la curva normal ( $p > ,05$ ).

Tabla 11

Prueba de normalidad Shapiro-wilk puntuaciones grupos  
calidad estructura lingüística ensayos

Grupos	Estadístico	gl	Sig.
Deficiente	,848	4	,220
Aceptable	,907	6	,415

Nota. Fuente: elaboración propia

3. Estadísticos descriptivos y diferencia de medias. Se calculó la media y la DS de las puntuaciones de calidad de la estructura lingüística de los ensayos para cada grupo deficiente y aceptable, los resultados se presentan en la tabla 12.

Tabla 12

Estadísticos descriptivos grupos calidad lingüística ensayos

Grupos	N	Media	DS
Deficiente	4	3	2,828
Aceptable	6	10	2,757

Nota: Fuente: elaboración propia

Para obtener evidencia sobre la diferencia significativa entre las puntuaciones de los dos grupos de ensayos, deficientes y aceptables, se estimó la prueba t para muestras independientes ( $p < .05$ ). Los resultados sustentan que si hay diferencias significativas entre los dos grupos de ensayos ( $t = -5,110$ ;  $gl = 8$ ,  $p = ,01$ ).

5.2.2. *Competencias cognitivas y meta cognitivas de los escritores de ensayos deficientes y aceptables*

En relación con las variables cognitivas y meta cognitivas, primero, se evaluó la normalidad de las puntuaciones en cada una de ellas por grupo de desempeño con respecto a la calidad de la estructura lingüística de los ensayos; segundo, se estimó y graficó la media de cada variable en las dos medidas (CEEE y PV) y finalmente se realizó una prueba de inferencia estadística (t) para identificar si había diferencia en las competencias cognitivas y meta cognitivas de los escritores con ensayos deficientes y aceptables.

1. Normalidad de las puntuaciones. Se estimó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk ( $n > 30$ ) a las puntuaciones de las variables cognitivas y meta cognitivas obtenidas en el cuestionario CEEE y en el protocolo verbal (PV), cuyos resultados sustentan normalidad ( $p > ,05$ ) y se presentan en las tablas 13 y 14, respectivamente.

Tabla 13  
Prueba de normalidad Shapiro-Wilk puntuaciones competencias CEEE

Grupos*	Competencias	Estadístico	gl	Sig.
Deficiente	Planificación	,898.	4	,420
	Transcripción	,863	4	,272
	Revisión	,776	4	,067
	auto regulación	,971	4	,850
	Total Ejecución	,737	4	,029
Aceptable	Planificación	,964	6	,853
	Transcripción	,980	6	,852
	Revisión	,865	6	,208
	Auto regulación	,957	6	,794
	Total Ejecución	,953	6	,762

Nota.:\*Por nivel de estructura lingüística del ensayo  
Fuente: elaboración propia

Tabla 14  
Prueba de normalidad Shapiro-Wilk puntuaciones competencias protocolo verbal

Grupos*	Competencias	Estadístico	gl	Sig.
Deficiente	Planificación	,837	4	,187
	Transcripción	,875	4	,318
	Revisión	,778	4	,068
	Auto regulación	,873	4	,311
	Total Ejecución	,878	4	,332
Aceptable	Planificación	,972	6	,904
	Transcripción	,828	6	,103
	Revisión	,838	6	,126
	Auto regulación	,790	6	,057
	Total Ejecución	,921	6	,516

Nota.: \*Por nivel de estructura lingüística del ensayo  
Fuente: elaboración propia

2. Estadísticos descriptivos y diferencia de medias. Se calcularon los estadísticos descriptivos de media y desviación estándar, para las puntuaciones obtenidas en las competencias cognitivas y meta cognitivas globales con las dos medidas (CEEE y PV) por grupo deficiente y aceptable de ensayos. Los resultados se presentan en la tabla 15 así como en las figuras 7, 8, 9, 10, y 11. Además se presentan los estadísticos y desviación estándar de las puntuaciones obtenidas, producto del análisis de contenido con el protocolo verbal, en cada uno de los componentes de las competencias cognitivas y meta cognitivas, de acuerdo con la taxonomía propuesta por Salvador Mata (2005).

Tabla 15

Comparación Medias Cuestionario CEEE y Protocolo Verbal (PV) por grupos calidad lingüística de los ensayos

	Grupo <sup>a</sup>	N	CEEE					Protocolo Verbal				
			M	DS	gl	t	p	M	DS	gl	t	p
Planificación	1	4	37,5	4,8	8	-1,61	0,146	77	52,42	8	-1,893	0,095
	2	6	44	6,99				149,33	62,9			
	Total	10	41,4	6,79	120,4	67,15						
Transcripción	1	4	16,75	0,96	8	-1,153	0,282	33,75	12,71	8	-1,061	0,32
	2	6	18,5	2,88				45,17	18,64			
	Total	10	17,8	2,39	40,6	16,78						
Revisión	1	4	12,75	2,5	8	-2,541	<b>0,04*</b>	18,5	19,12	8	-2,236	0,056
	2	6	16,83	2,48				70,33	42,94			
	Total	10	15,2	3,16	49,6	43,16						
Meta cognición/Auto regulación	1	10	15,2	3,16	8	-2,452	<b>0,04*</b>	19,75	13,84	8	-1,13	0,291
	2	4	29,25	1,71				43,83	40,35			
	Total	6	34,83	4,26	34,2	33,51						
Competencias cognitivas y metacognitivas	1	4	89	7,39	8	-2,178	0,061	149	93,56	8	-1,977	0,083
	2	6	106,83	14,99				308,67	140,65			
	Total	10	99,7	15,09	244,8	143,9						

Nota: <sup>a</sup>Grupo 1: deficiente; 2: aceptable; p<,005. Fuente: elaboración propia

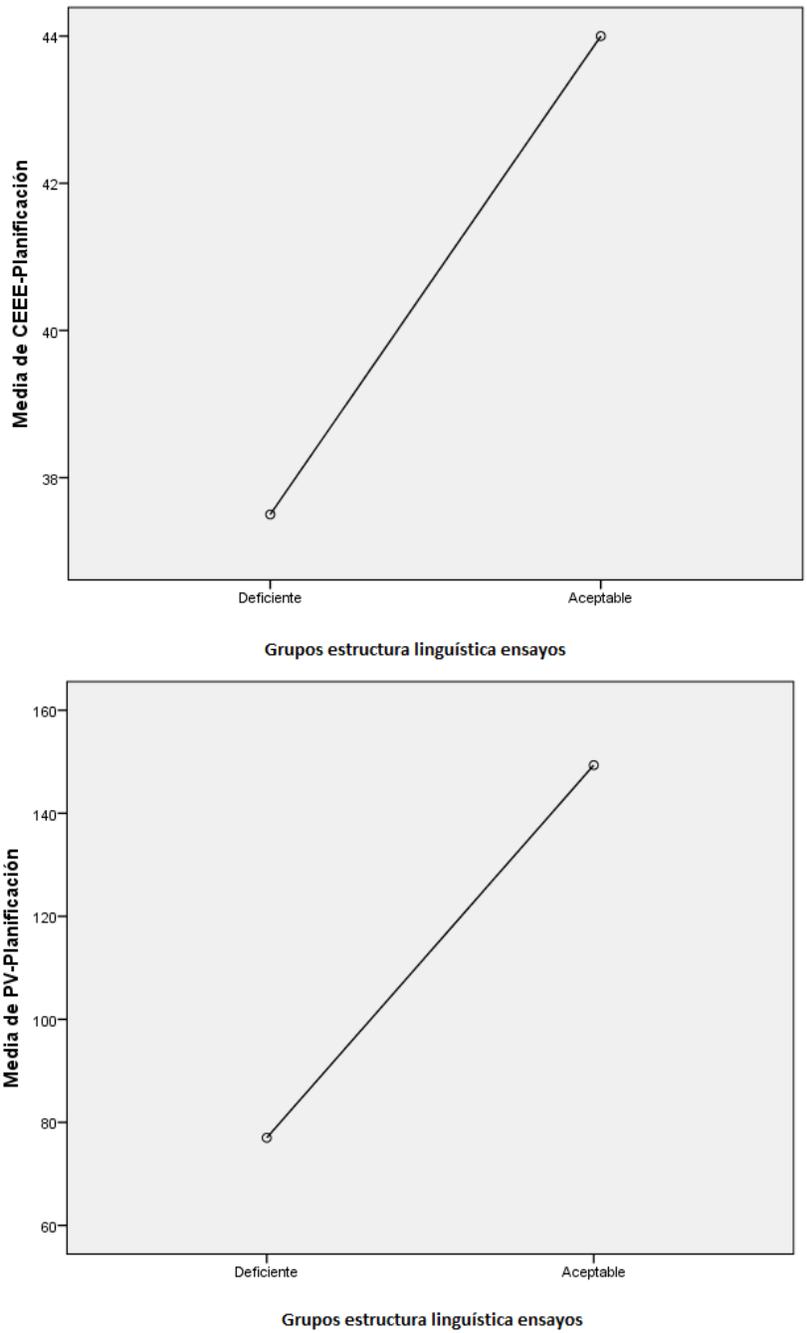


Figura 7. Media de la variable planificación obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV) a los escritores de dos grupos de ensayos

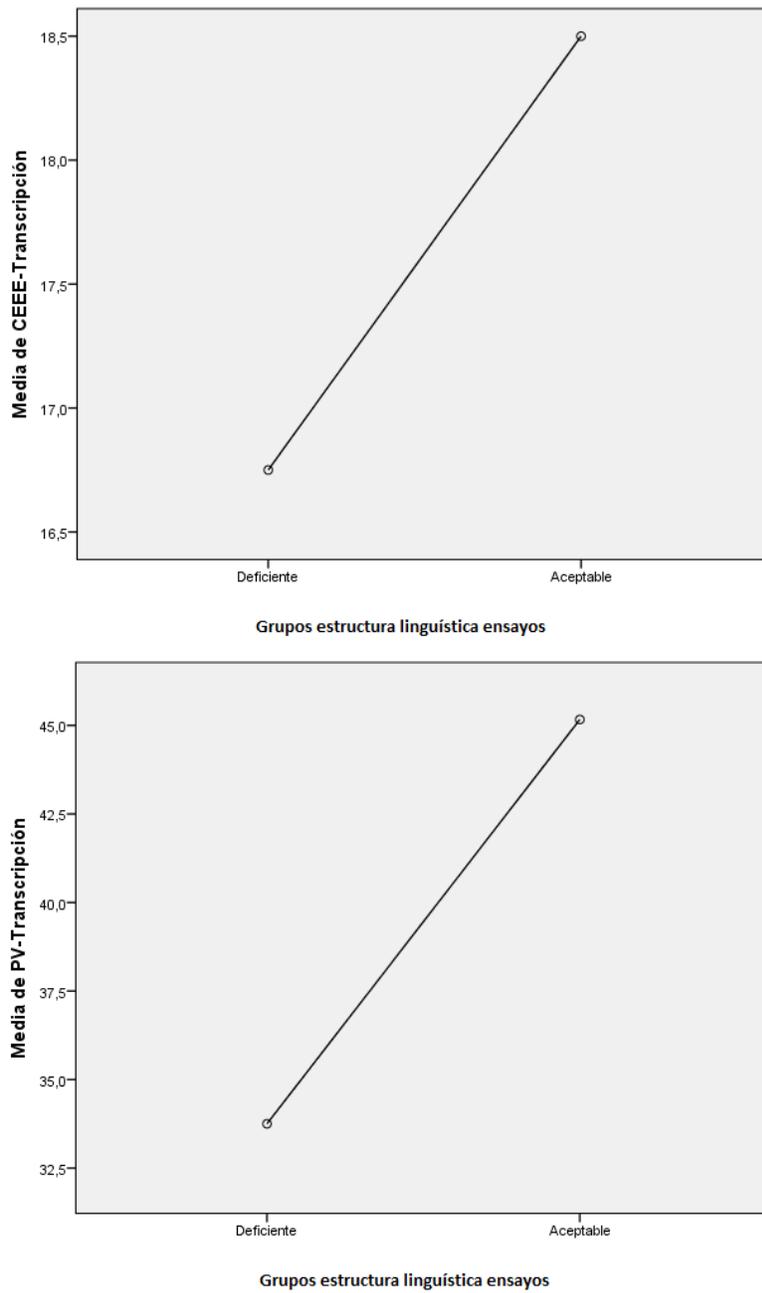
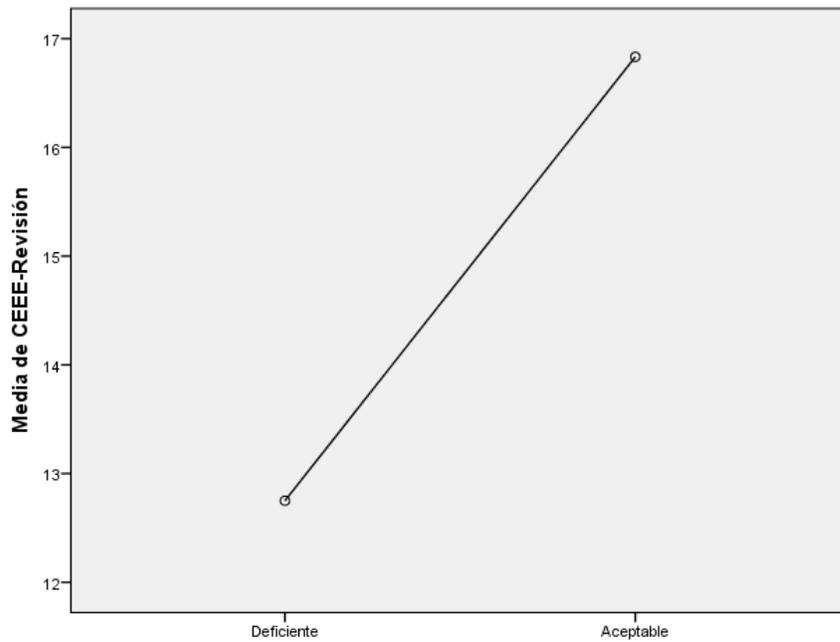
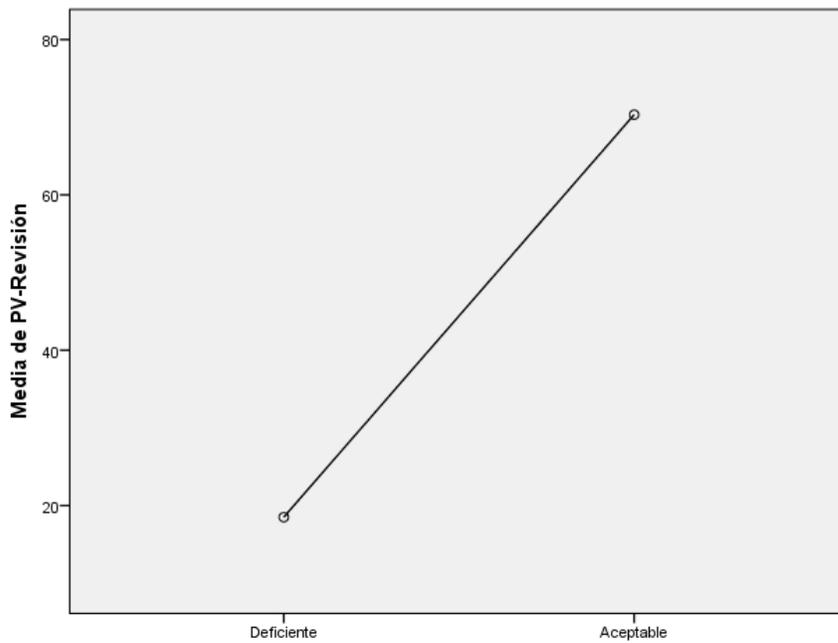


Figura 8. Media de la variable transcripción obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV) a los escritores de dos grupos de ensayos



Grupos estructura lingüística ensayos



Grupos estructura lingüística ensayos

Figura 9. Media de la variable revisión obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV) a los escritores de dos grupos de ensayo

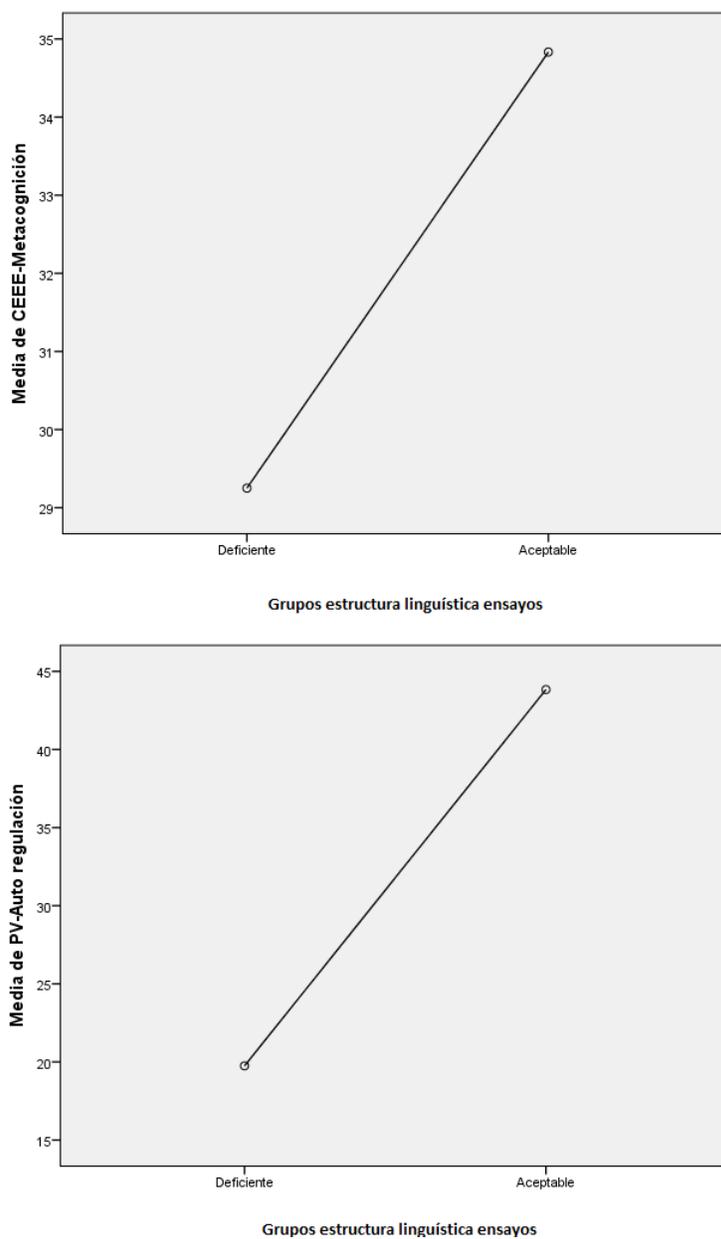


Figura 10. Media de la variable meta cognición / auto-regulación obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV) a los escritores de dos grupos de ensayos

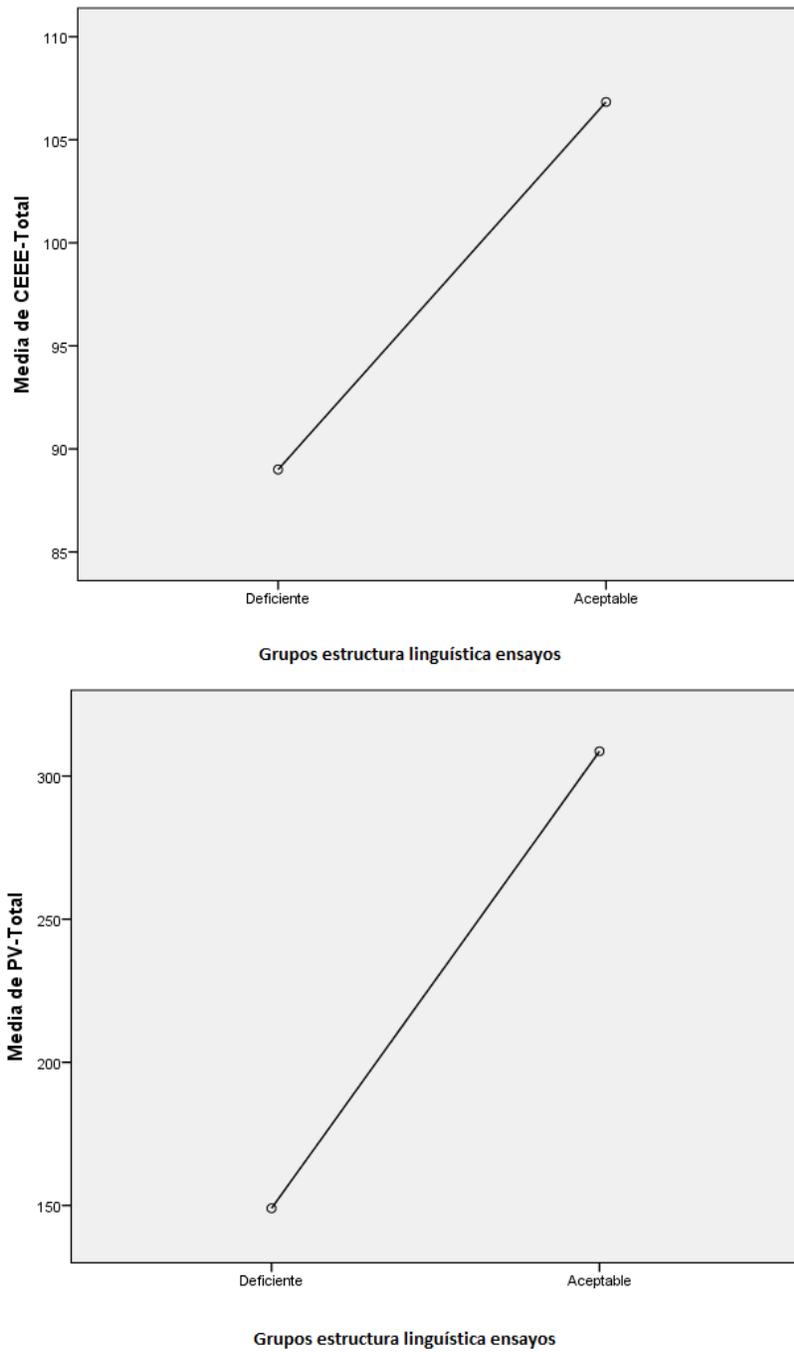


Figura 11. Media de la variable competencias cognitivas y meta cognitiva totales obtenida en dos medidas cuestionario CEEE y Protocolo verbal (PV) a los escritores de dos grupos de ensayos

Como se pudo observar tanto en la tabla 15 como en las figuras 7, 8, 9, 10, 11 y se observa el figura 12 (PV) la evaluación global de todas las variables cognitivas y meta cognitivas (planificación, transcripción, revisión, meta cognición/autorregulación) el valor del promedio en las puntuaciones totales de estas competencias presenta una tendencia en la media obtenida mayor para el grupo con ensayos aceptables, en las dos medidas (CEEE y PV), con respecto al grupo con ensayos deficientes. No obstante, cuando se estima la prueba t para muestras independientes ( $p < .05$ ), las únicas competencias a nivel global que presentan medias con diferencias significativas son revisión ( $t = -2,541$ ;  $gl = 08$ ,  $p < .05$ ) y meta cognición ( $t = -2,452$ ;  $gl = 8$ ,  $p < .05$ ), cuando son medidas con el cuestionario CEEE.

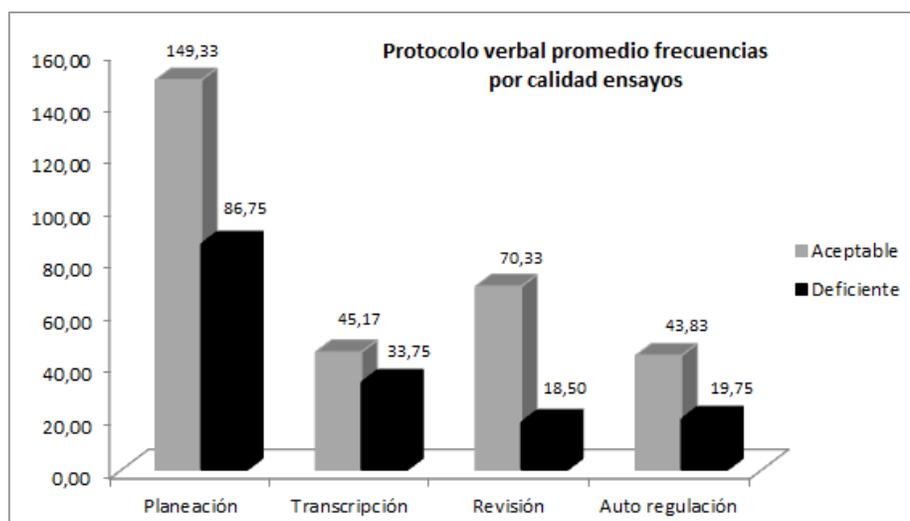


Figura 12. Media de la variable competencias cognitivas y meta cognitiva análisis de contenido del Protocolo verbal (PV) escritores con ensayos aceptables y deficientes. P1-Genésis de las ideas; P2-P3-Objetivos/finalidades/intención; P4-Selección de ideas; P5-organización general; P6-Fuente de ideas; P7-Registro ideas; E1-Organización textual/tipo de texto.

En seguida, se presentan los resultados de los estadísticos descriptivos obtenidos en cada uno de los competencias cognitivas y meta cognitivas evaluados con el Protocolo verbal (PV).

En la figura 13 y en la tabla 16 se presentan los estadísticos descriptivos para cada uno de los componentes de Planificación medido con PV y se observa que el valor del promedio obtenido para todos sus componentes medidos por el análisis de contenido del protocolo verbal (PV) presenta una tendencia en el valor de la media mayor para el grupo con ensayos aceptables, con respecto al grupo con ensayos deficientes. Los resultados de la comparación de medias utilizando el estadístico t para muestras independientes ( $p < ,05$ ) no fue significativo entre grupos por calidad de ensayos para ninguno de los componentes de esta variable.

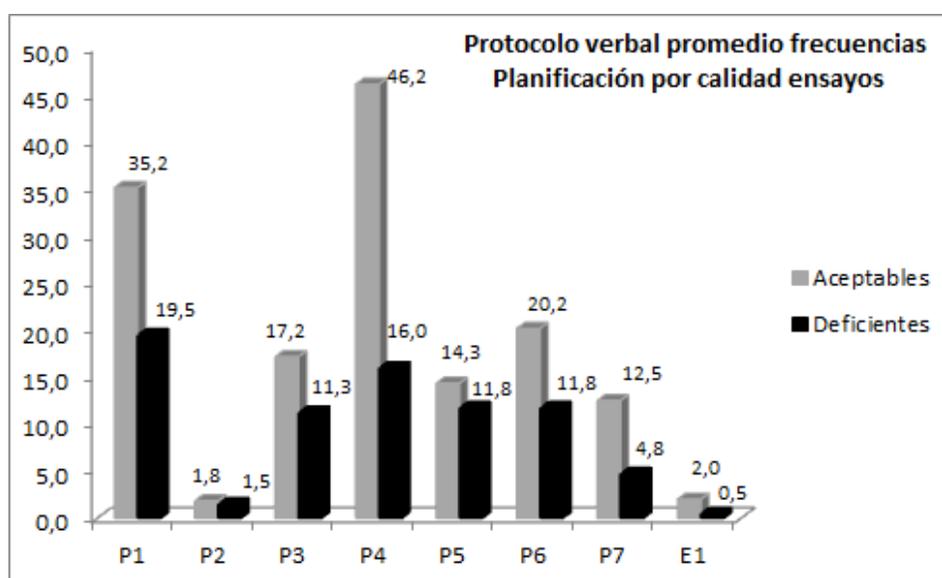


Figura 13. Media de los componentes de planificación análisis de contenido Protocolo verbal (PV) escritores con ensayos aceptables y deficientes. P1-Genésis de las ideas; P2-Auditorio; P3-Objetivos/finalidades/intención; P4-Selección de ideas; P5-organización general; P6-Fuente de ideas; P7-Registro ideas; E1-Organización textual/tipo de texto.

Tabla 16

Componentes de planificación (PV) estadísticos descriptivos y prueba t por grupos de calidad de los ensayos

Componentes Planificación	Grupos por calidad Ensayos	N	M	DS	t	gl	Sig. (bilateral)
P1-Génésis de las	Deficiente	4	19,50	14,57	-2,002	8	,080

ideas	Aceptable	6	35,17	10,38			
P2-Auditorio	Deficiente	4	1,50	1,00	-,393	8	,705
	Aceptable	6	1,83	1,47			
P3-Objetivos/finalidades/intención	Deficiente	4	11,25	9,54	-,787	8	,454
	Aceptable	6	17,17	12,75			
P4-Selección de ideas	Deficiente	4	16,00	11,55	-1,842	8	,103
	Aceptable	6	46,17	30,82			
P5-Organización general	Deficiente	4	11,75	6,02	-,518	8	,619
	Aceptable	6	14,33	8,59			
P6-Fuente de ideas	Deficiente	4	11,75	7,27	-2,038	8	,076
	Aceptable	6	20,17	5,81			
P7-Registro de ideas	Deficiente	4	4,75	6,24	-1,193	8	,267
	Aceptable	6	12,50	11,78			
E1-Organización textual:tipo de texto	Deficiente	4	,50	1,00	-,980	8	,356
	Aceptable	6	2,00	2,90			

Nota: Fuente elaboración propia

En la figura 14 y en la tabla 17 se presentan los estadísticos descriptivos para cada uno de los componentes de Transcripción y se observa que el valor del promedio obtenido para sus componentes T1-ordenación sintáctica, T3-selección léxica y T4-Adecuación de las palabras a las ideas medidos por el análisis de contenido del protocolo verbal (PV) presentan una tendencia en el valor de la media mayor para el grupo con ensayos aceptables, con respecto al grupo con ensayos deficientes. Lo contrario ocurre con el componente T2-Riqueza de vocabulario. Los resultados de la comparación de medias utilizando el estadístico t para muestras independientes ( $p < ,05$ ) no fue significativo entre grupos por calidad de ensayos para ninguno de los componentes de esta variable.

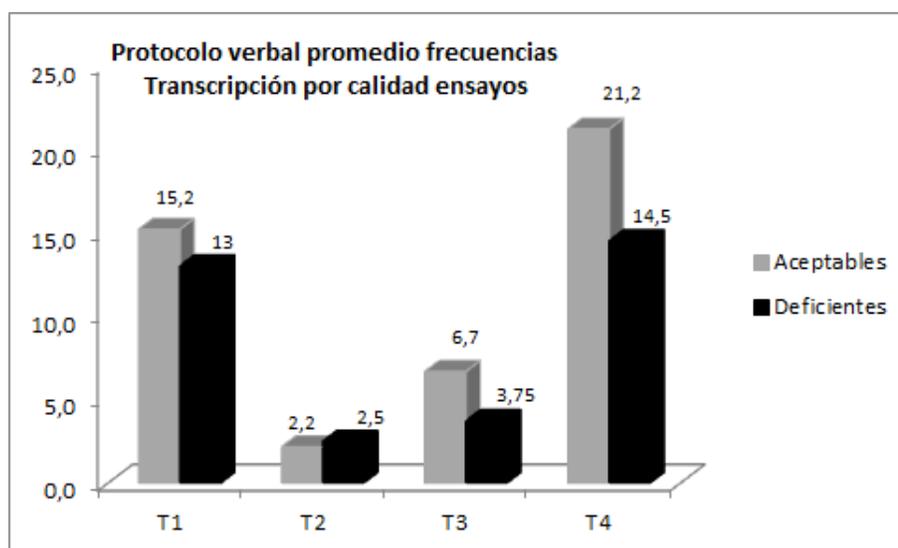


Figura 14. Media de los componentes de Transcripción análisis de contenido Protocolo verbal (PV) escritores con ensayos aceptables y deficientes. T1-Ordenación sintáctica; T2-Riqueza de vocabulario; T3-Selección léxica; T4-Adecuación de las palabras a las ideas

Tabla 17  
Componentes de Transcripción (PV) estadísticos descriptivos y prueba t por grupos de calidad de los ensayos

Componentes Transcripción	grupos	N	M	DE	t	gl	Sig. (bilateral)																																
T1-Ordenación sintáctica	Deficiente	4	13,00	5,715	-,633	8	,544																																
	Aceptable	6	15,17	5,037				T2-Riqueza de vocabulario	Deficiente	4	2,50	3,109	,237	8	,818	Aceptable	6	2,17	1,329	T3-Selección Léxica	Deficiente	4	3,75	2,986	-,835	8	,428	Aceptable	6	6,67	6,439	T4-Adecuación de las palabras a las ideas	Deficiente	4	14,50	3,873	-1,039	8	,329
T2-Riqueza de vocabulario	Deficiente	4	2,50	3,109	,237	8	,818																																
	Aceptable	6	2,17	1,329				T3-Selección Léxica	Deficiente	4	3,75	2,986	-,835	8	,428	Aceptable	6	6,67	6,439	T4-Adecuación de las palabras a las ideas	Deficiente	4	14,50	3,873	-1,039	8	,329	Aceptable	6	21,17	12,205								
T3-Selección Léxica	Deficiente	4	3,75	2,986	-,835	8	,428																																
	Aceptable	6	6,67	6,439				T4-Adecuación de las palabras a las ideas	Deficiente	4	14,50	3,873	-1,039	8	,329	Aceptable	6	21,17	12,205																				
T4-Adecuación de las palabras a las ideas	Deficiente	4	14,50	3,873	-1,039	8	,329																																
	Aceptable	6	21,17	12,205																																			

Nota: Fuente elaboración propia

En la figura 15 y en la tabla 18 se presentan los estadísticos descriptivos para cada uno de los componentes de Revisión y se observa que el valor del promedio obtenido para sus componentes medidos por el análisis de contenido del protocolo verbal (PV) presentan una tendencia en el valor de la media mayor para el grupo con ensayos aceptables, con respecto al grupo con ensayos deficientes. Los resultados de la comparación de medias utilizando el estadístico t para muestras independientes ( $p < ,05$ ) fue significativo entre grupos por calidad de ensayos para el componente R6-Revisión por sí mismo ( $t = -3,624$ ;  $gl = 08$ ;  $p < ,05$ ).

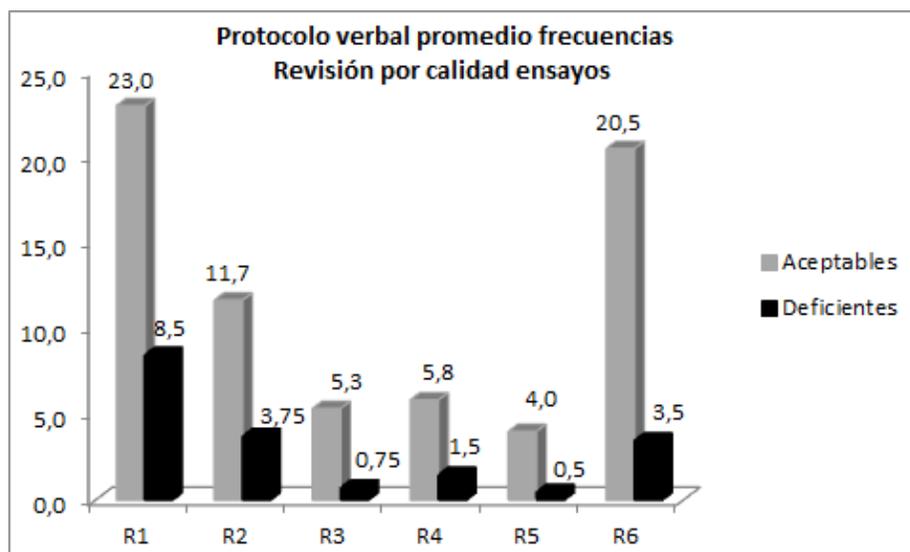


Figura 15. Media de los componentes de Revisión análisis de contenido Protocolo verbal (PV) escritores con ensayos aceptables y deficientes. R1-Adecuación de la forma y/o del contenido de lo planificado; R2-Estructura y léxico de la oración; R3-Puntuación, ortografía; R4-Caligrafía; R5-Revisión por otros; R6-Revisión por sí mismo.

Tabla 18  
Componentes de Revisión (PV) estadísticos descriptivos y prueba t por grupos de calidad de los ensayos

Componentes Revisión	Grupos por calidad Ensayos	N	M	DE	t	gl	sig (bilateral)																																																								
R1-Adecuación de la forma y/o del contenido de lo planificado	Deficiente	4	8,50	8,813	-1,870	8	,098																																																								
	Aceptable	6	23,00	13,579				R2-Estructura y léxico de la oración	Deficiente	4	3,75	6,238	-1,435	8	,189	Aceptable	6	11,67	9,668	R3-Puntuación, ortografía	Deficiente	4	,75	1,500	-1,775	8	,114	Aceptable	6	5,33	4,926	R4-Caligrafía	Deficiente	4	1,50	3,000	-,897	8	,396	Aceptable	6	5,83	9,174	R5-Revisión por otros	Deficiente	4	,50	1,000	-1,022	8	,337	Aceptable	6	4,00	6,663	R6-Revisión por sí mismo	Deficiente	4	3,50	4,359	-3,624	8	<b>,007**</b>
R2-Estructura y léxico de la oración	Deficiente	4	3,75	6,238	-1,435	8	,189																																																								
	Aceptable	6	11,67	9,668				R3-Puntuación, ortografía	Deficiente	4	,75	1,500	-1,775	8	,114	Aceptable	6	5,33	4,926	R4-Caligrafía	Deficiente	4	1,50	3,000	-,897	8	,396	Aceptable	6	5,83	9,174	R5-Revisión por otros	Deficiente	4	,50	1,000	-1,022	8	,337	Aceptable	6	4,00	6,663	R6-Revisión por sí mismo	Deficiente	4	3,50	4,359	-3,624	8	<b>,007**</b>	Aceptable	6	20,50	8,550								
R3-Puntuación, ortografía	Deficiente	4	,75	1,500	-1,775	8	,114																																																								
	Aceptable	6	5,33	4,926				R4-Caligrafía	Deficiente	4	1,50	3,000	-,897	8	,396	Aceptable	6	5,83	9,174	R5-Revisión por otros	Deficiente	4	,50	1,000	-1,022	8	,337	Aceptable	6	4,00	6,663	R6-Revisión por sí mismo	Deficiente	4	3,50	4,359	-3,624	8	<b>,007**</b>	Aceptable	6	20,50	8,550																				
R4-Caligrafía	Deficiente	4	1,50	3,000	-,897	8	,396																																																								
	Aceptable	6	5,83	9,174				R5-Revisión por otros	Deficiente	4	,50	1,000	-1,022	8	,337	Aceptable	6	4,00	6,663	R6-Revisión por sí mismo	Deficiente	4	3,50	4,359	-3,624	8	<b>,007**</b>	Aceptable	6	20,50	8,550																																
R5-Revisión por otros	Deficiente	4	,50	1,000	-1,022	8	,337																																																								
	Aceptable	6	4,00	6,663				R6-Revisión por sí mismo	Deficiente	4	3,50	4,359	-3,624	8	<b>,007**</b>	Aceptable	6	20,50	8,550																																												
R6-Revisión por sí mismo	Deficiente	4	3,50	4,359	-3,624	8	<b>,007**</b>																																																								
	Aceptable	6	20,50	8,550																																																											

Nota: \*\*p<,01 ; Fuente: elaboración propia

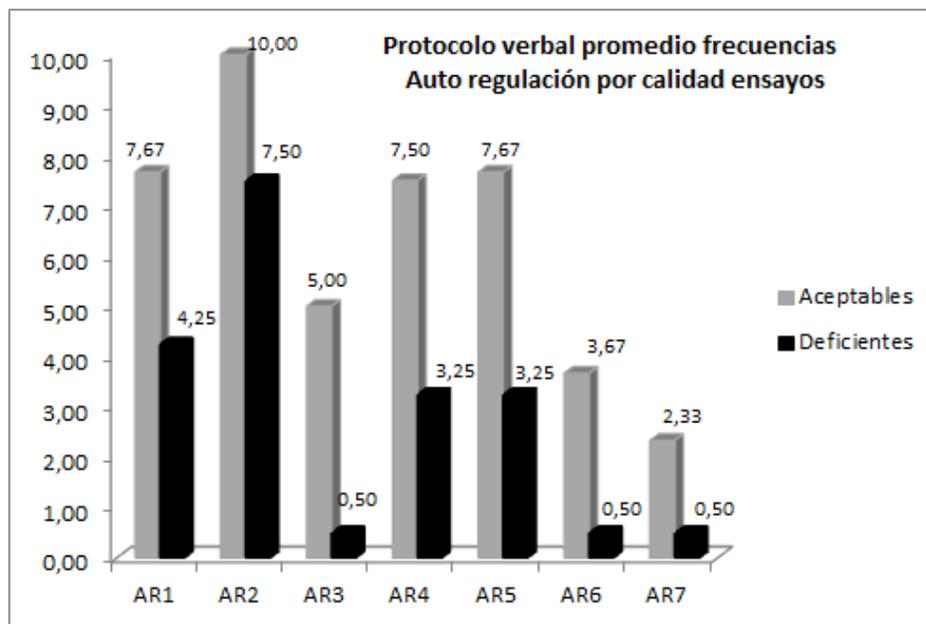


Figura 16. Media de los componentes de Autorregulación análisis de contenido Protocolo verbal (PV) escritores con ensayos aceptables y deficientes. R1-Conocimiento y control de la planificación AR2-Conocimiento y control de la transcripción AR3--Conocimiento y control de la revisión; AR4-Conocimiento y control de la estructuración; AR5-Disposición ante la escritura y sus dificultades; AR6-Conocimiento del escrito bien hecho; AR7-Conocimiento y control general del acto de escritura

En la figura 16 y en la tabla 19 se presentan los estadísticos descriptivos para cada uno de los componentes de Autorregulación y se observa que el valor del promedio obtenido para sus componentes medidos por el análisis de contenido del protocolo verbal (PV) presentan una tendencia en el valor de la media mayor para el grupo con ensayos aceptables, con respecto al grupo con ensayos deficientes. Los resultados de la comparación de medias utilizando el estadístico t para muestras independientes ( $p < ,05$ ) fue significativo entre grupos por calidad de ensayos para el componente AR3--Conocimiento y control de la revisión ( $t = -2,445$ ;  $gl\ 08$ ;  $p < ,05$ ).

Tabla 19

Componentes de Autorregulación (PV) estadísticos descriptivos y prueba t por grupos de calidad de los ensayos

Componentes Autorregulación	grupos	N	Media	DS	t	gl	sig (bilateral)																																																																				
AR1-Conocimiento y control de la planificación	Deficiente	4	4,25	3,403	-0,793	8	0,45																																																																				
	Aceptable	6	7,67	8,017				AR2-Conocimiento y control de la transcripción	Deficiente	4	7,5	4,796	-0,619	8	0,553	Aceptable	6	10	6,986	AR3--Conocimiento y control de la revisión	Deficiente	4	0,5	1,000	-2,446	8	<b>0,04*</b>	Aceptable	6	5	3,521	AR4-Conocimiento y control de la estructuración	Deficiente	4	3,25	3,202	-0,96	8	0,365	Aceptable	6	7,5	8,313	AR5-Disposición ante la escritura y sus dificultades	Deficiente	4	3,25	2,986	-0,972	8	0,359	Aceptable	6	7,67	8,595	AR6-Conocimiento del escrito bien hecho	Deficiente	4	0,5	,577	-1,215	8	0,259	Aceptable	6	3,67	5,086	AR7-Conocimiento y control general del acto de escritura	Deficiente	4	0,5	1,000	-1,017	8	0,339
AR2-Conocimiento y control de la transcripción	Deficiente	4	7,5	4,796	-0,619	8	0,553																																																																				
	Aceptable	6	10	6,986				AR3--Conocimiento y control de la revisión	Deficiente	4	0,5	1,000	-2,446	8	<b>0,04*</b>	Aceptable	6	5	3,521	AR4-Conocimiento y control de la estructuración	Deficiente	4	3,25	3,202	-0,96	8	0,365	Aceptable	6	7,5	8,313	AR5-Disposición ante la escritura y sus dificultades	Deficiente	4	3,25	2,986	-0,972	8	0,359	Aceptable	6	7,67	8,595	AR6-Conocimiento del escrito bien hecho	Deficiente	4	0,5	,577	-1,215	8	0,259	Aceptable	6	3,67	5,086	AR7-Conocimiento y control general del acto de escritura	Deficiente	4	0,5	1,000	-1,017	8	0,339	Aceptable	6	2,33	3,445								
AR3--Conocimiento y control de la revisión	Deficiente	4	0,5	1,000	-2,446	8	<b>0,04*</b>																																																																				
	Aceptable	6	5	3,521				AR4-Conocimiento y control de la estructuración	Deficiente	4	3,25	3,202	-0,96	8	0,365	Aceptable	6	7,5	8,313	AR5-Disposición ante la escritura y sus dificultades	Deficiente	4	3,25	2,986	-0,972	8	0,359	Aceptable	6	7,67	8,595	AR6-Conocimiento del escrito bien hecho	Deficiente	4	0,5	,577	-1,215	8	0,259	Aceptable	6	3,67	5,086	AR7-Conocimiento y control general del acto de escritura	Deficiente	4	0,5	1,000	-1,017	8	0,339	Aceptable	6	2,33	3,445																				
AR4-Conocimiento y control de la estructuración	Deficiente	4	3,25	3,202	-0,96	8	0,365																																																																				
	Aceptable	6	7,5	8,313				AR5-Disposición ante la escritura y sus dificultades	Deficiente	4	3,25	2,986	-0,972	8	0,359	Aceptable	6	7,67	8,595	AR6-Conocimiento del escrito bien hecho	Deficiente	4	0,5	,577	-1,215	8	0,259	Aceptable	6	3,67	5,086	AR7-Conocimiento y control general del acto de escritura	Deficiente	4	0,5	1,000	-1,017	8	0,339	Aceptable	6	2,33	3,445																																
AR5-Disposición ante la escritura y sus dificultades	Deficiente	4	3,25	2,986	-0,972	8	0,359																																																																				
	Aceptable	6	7,67	8,595				AR6-Conocimiento del escrito bien hecho	Deficiente	4	0,5	,577	-1,215	8	0,259	Aceptable	6	3,67	5,086	AR7-Conocimiento y control general del acto de escritura	Deficiente	4	0,5	1,000	-1,017	8	0,339	Aceptable	6	2,33	3,445																																												
AR6-Conocimiento del escrito bien hecho	Deficiente	4	0,5	,577	-1,215	8	0,259																																																																				
	Aceptable	6	3,67	5,086				AR7-Conocimiento y control general del acto de escritura	Deficiente	4	0,5	1,000	-1,017	8	0,339	Aceptable	6	2,33	3,445																																																								
AR7-Conocimiento y control general del acto de escritura	Deficiente	4	0,5	1,000	-1,017	8	0,339																																																																				
	Aceptable	6	2,33	3,445																																																																							

Nota: \*p<,05; Fuente: elaboración propia

## CAPITULO 6.- CONCLUSIONES

### 6.1.- Discusión

A continuación se realiza una interpretación de los hallazgos del presente estudio teniendo en cuenta la literatura revisada. Primero, se comentan los resultados de los indicadores psicométricos de confiabilidad y validez obtenidos utilizando el modelo Rasch de un parámetro para el cuestionario CEEE-37 con una muestra de 486 estudiantes universitarios y luego, los resultados obtenidos con respecto a la evaluación de la hipótesis sobre si los ensayos con diferente nivel de calidad en su estructura lingüística implican escritores con competencias cognitivas y meta cognitivas significativamente diferentes realizados con 10 estudiantes universitarios.

#### *6.1.1- Indicadores psicométricos del cuestionario CEEE-37*

Se presenta primero, un análisis de la evidencia obtenida con respecto a la confiabilidad del cuestionario y luego un análisis con la evidencia obtenida con respecto a la validez de constructo, a partir de los estadísticos estimados con el modelo Rasch de un parámetro con respecto a unidimensionalidad e invarianza, así como a la evidencia obtenida para validez concurrente con respecto al cuestionario CEEE-37.

Los indicadores psicométricos de confiabilidad obtenidos en el presente estudio, tanto para personas como para ítems, utilizando el modelo Rasch de un parámetro, señalan que el cuestionario CEEE-37 presenta adecuados índices de fiabilidad ( $>.80$ ), por lo tanto mide con precisión las competencias cognitivas y meta cognitivas para la escritura de ensayos en universitarios (Bond & Fox, 2007; Crocker & Algina, 1986; Linacre, 2011; Linacre, 2012c; Nunnally, 1978). Además, que este cuestionario presenta una distribución de personas e ítems a lo largo de la regla Rasch, mostrando tres grupos de habilidad y siete grupos de dificultad; lo cual, también, es un indicador que el cuestionario en mención mide con precisión las competencias cognitivas y meta cognitivas para la escritura de ensayos en universitarios (Bond & Fox, 2007; Green & Frantom, 2002; Linacre, 2012b; Wilson, 2005).

La evidencia para validez de constructo, para el cuestionario CEEE, en función de los indicadores de unidimensionalidad estimados con el modelo Rasch de un parámetro indican que éste mide un solo factor, es decir, que los diferentes componentes de la prueba (planificación, transcripción, revisión y meta cognición) hacen parte de un solo constructo latente objeto de medición (Bond & Fox, 2007; Conrad & Smith, 2004; Crocker & Algina, 1986; Linacre (2006, 2011; 2012a; 2012c; Pardo & Rocha, 2010; Reckase, 1979; Wilson 2005).

Adicionalmente, que el cuestionario CEEE-37 evidencia invarianza en la medida cuando se evalúan las variables de sexo y jornada a partir de los estadísticos sobre funcionamiento diferencial del ítem obtenidos (Bond & Fox, 2007; Educational Testing Service –ETS-, citado por Elosua & López Jáuregui, 2007; Linacre, 2012a).

Por otra parte, la evidencia con respecto a convergencia entre el cuestionario y sus dimensiones con otras pruebas que miden componentes del constructo de competencias hacia la escritura, como son actitudes hacia la escritura (AE), auto percepción de eficacia hacia la escritura (AAE) y estrategias de meta cognición y autorregulación (EMA), también sustentan que las inferencias que se realicen a partir de las puntuaciones obtenidas por éste serán pertinentes en relación con las competencias cognitivas y meta cognitivas para la construcción de ensayos argumentativos (Campbell & Fiske, 1959; Crocker & Algina, 1986; Nunnally, 1978).

#### *6.1.2.- Competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los escritores en función de la calidad de los ensayos*

A continuación se presentan los resultados del análisis llevado a cabo con diez estudiantes universitarios que construyeron ensayos, utilizando la técnica de protocolo verbal (PV) y el cuestionario CEEE-37, y cuatro expertos que calificaron la estructura lingüística de los ensayos, con el fin obtener evidencia sobre si los ensayos que son evaluados con diferente nivel de calidad en su estructura lingüística son producidos por escritores con competencias cognitivas y meta cognitivas diferentes.

Primero, se evidencia que todos los estudiantes universitarios que participaron en la construcción del ensayo presentan de competencias cognitivas y meta cognitivas para su escritura, consistente con los modelos propuestos de proceso escritor en cuanto a identificación de sus componentes (Castello & Inesta, 2012; Carlino, 2006; Carlino, 2012; Flower & Hayes, 1980, 1981; Hayes, 1996; Salvador Mata, 2005; Lea, 2012; Torrance & Galbraith, 2006).

Segundo, la calidad del ensayo, indica una tendencia de mejor desempeño para todas las competencias (planificación, transcripción, revisión y meta cognición) para el grupo de estudiantes con mejor calidad en los ensayos, dado el valor mayor de la media obtenida cuando estas competencias fueron medidas tanto por el cuestionario CEEE-37 como por el protocolo verbal (PV). Tendencia que se mantiene a través de los elementos que conforman cada una de estas competencias cuando se miden con el protocolo verbal, de acuerdo con la taxonomía propuesta por Salvador Mata (2005), con la única excepción del componente de riqueza de vocabulario, en el cual la media del grupo con ensayos deficientes, presenta una media con valor mayor. Lo anterior, sugiere, a pesar de la limitación de la muestra, que los escritores que producen textos con baja calidad presentan en general, probablemente, un nivel de desempeño inferior en las competencias cognitiva y meta cognitivas y en particular, podrían tener deficiencia en el componente de léxico. Este último aspecto ha sido uno de los aspectos que De la Paz & McCutchen (2010) señalan como característica de los escritores con competencias deficientes, este tipo de escritor presenta una actividad de revisión de tipo más superficial (ortografía y léxico) que profunda (atender al significado del texto). En general, los escritores que producen texto de buena calidad presentan en general un conocimiento bien desarrollado de las competencias cognitivas así como también presentan actividades meta cognitivas para autorregularse durante la escritura del texto (Graham & Perin, 2007; Flower & Hayes, 1980).

Tercero, las competencias de *revisión* y *meta cognición* presentan diferencias significativas cuando son medidas por el cuestionario CEEE-37 cuando se comparan las medias de los grupos de ensayos deficientes y aceptables; así como en los componentes

de *revisión por sí mismo* y *conocimiento y control de la revisión*, medidos por el protocolo verbal (PV); cuando se estima la prueba t para muestras independientes ( $p < .05$ ). Estos resultados sugieren, no obstante la limitación de la muestra, que las competencias de revisión y la meta cognición serían probablemente las que diferencian a los escritores de ensayos aceptables y deficientes; adicionalmente, es probable que la revisión por sí mismo, con conocimiento y control de ella sean las competencias específicas que diferencien entre escritores con ensayos aceptables y deficientes. Estos resultados son consistentes con lo encontrado por Allal (2000), quien señala el papel de la meta cognición en el proceso de transformación de conocimiento durante la revisión, Rijlaarsdam & Couzin (2004), también señalan a la meta cognición como el proceso que autorregula la revisión del texto; además, Galbraith & Torrance (2004) consideran el papel interactivo y fundamental que juega la generación de contenido y la estructuración retórica durante el proceso de revisión, lo cual es consistente con lo propuesto por Bereiter y Scardamalia (1987) en el modelo de transformación de conocimiento.

Cuarto, los resultados de las pruebas de inferencia (t) para muestras independientes comparando las medias de las competencias de los dos grupos con ensayos deficientes y aceptables, medidas por el cuestionario CEEE-37 y con protocolo verbal, con la excepción de los componentes mencionados en el punto anterior, no cumplen con el criterio estándar de ( $p \leq .05$ ). No obstante, dada la complejidad del fenómeno, como son los procesos cognoscitivos y meta cognitivos/autorregulación en la escritura; la información que ofrecen estas estimaciones sobre la probabilidad de las diferencias entre las medias de los dos grupos (escritores con ensayos deficientes y aceptables), especialmente cuando presentan una tendencia en las dos medidas utilizadas, no se debe dejar pasar por alto, aun bajo la consideración de tener una muestra limitada y que no es lo mismo tener una probabilidad de .5, .25, .10, .08, o una probabilidad  $\leq .05$ . No hay discusión en relación con el parámetro establecido  $\leq .05$  en función de la minimización del error con respecto a la inferencia.

Los resultados son similares para el valor de la probabilidad del estadístico t ( $p < .15$ ) para muestras independientes, cuando se evalúa la diferencia en la media entre competencias para los grupos de escritores con ensayos aceptables y deficientes ;usando

dos medidas (cuestionario CEEE y el protocolo verbal (PV). En las competencias cognitivas y meta cognitivas totales medidas por el cuestionario ( $p=.06$ ) como por PV ( $p=.08$ ); igual ocurren revisión medida por el cuestionario ( $p=.04$ ) y con PV ( $p=.056$ ); y en planificación medida por el cuestionario (.146) y medida por PV ( $p=.095$ ). En estos resultados (tabla 15) la probabilidad sugiere una tendencia a que la media de los grupos con ensayos aceptables y deficientes presenta diferencias sustanciales en ambas medidas, por lo tanto, con base en estos resultados y a sabiendas de las limitaciones de la muestra, se sugiere la posibilidad, que existan diferencias en general en las competencias cognitivas y metacognitivas/autorregulación y por otra, que las competencias de planificación y revisión podrían jugar un papel preponderante en la comprensión de las diferencias entre escritores de ensayos con diferente calidad. En el mismo sentido Galbraith & Torrance (2004) consideran el papel interactivo y fundamental que juega la generación de contenido y la estructuración retórica durante el proceso de revisión. De la Paz y McCutchen (2010), señalan que la conciencia de establecer metas y considerar el acto comunicativo, así como la capacidad para auto monitorearse son factores importantes en el proceso de revisión. Graham y Perin (2007), encontraron en los resultados del meta análisis llevado a cabo con estudiantes de cuarto a décimo grado que los programas de intervención sobre la escritura que incluían estrategias de meta cognición, incrementaban sustancialmente el tamaño del efecto de .62 a 1.14

Sexto, otro aspecto a considerar dadas las características de complejidad del fenómeno que se está midiendo, es tomar en cuenta la información, a pesar de la limitación de la muestra, que ofrecen los resultados de la probabilidad estimada con el estadístico t, cuando se comparan los componentes de planificación, transcripción, revisión y meta cognición/autorregulación evaluados por el protocolo verbal –PV-, asumiendo un nivel de error más alto, teniendo en cuenta la metodología PV,  $p \leq .30$ . Así, se encuentra que génesis de las ideas ( $p=.080$ ), selección de ideas ( $p=.103$ ), fuente de ideas ( $p=.076$ ) y registro de ideas ( $p=.267$ ) sugieren que la media de los grupos con ensayos aceptables y deficientes presenta diferencias sustanciales en estos componentes de planificación (tabla 16). Igual ocurre con adecuación de la forma y/o del contenido de lo planificado ( $p=.098$ ), estructura

y léxico de la oración (*.189*); puntuación y ortografía (*.114*) y revisión por sí mismo ( $p=.007$ ), (tabla 18); así como conocimiento y control de la revisión ( $p=.04$ ) y conocimiento del escrito bien hecho ( $p=.259$ ) (tabla 19).

En síntesis, retomando toda la información ofrecida previamente, no obstante las limitaciones de la muestra y del tamaño del error, se puede sugerir que probablemente si existen diferencias en las competencias de planificación, revisión y metacognición/autorregulación, entre escritores con ensayos de diferente calidad; así como también que en términos de la taxonomía propuesta por Salvador Mata (2005) los elementos que posiblemente estarían sustentado las diferencias serían probablemente aquellos relacionados con la producción de contenido génesis, selección, fuente y registro de ideas (planificación); adecuación de la forma y/o del contenido de lo planificado, estructura y léxico de la oración y revisión por sí mismo (revisión); conocimiento y control de la revisión y conocimiento del escrito bien hecho (cognición/autorregulación). Lo encontrado es consistente en general con el proceso de revisión como fue propuesto por Flower & Hayes (1980, 1981), se refiere a una evaluación del texto producido, que implica una lectura crítica con el fin de identificar las discrepancias con respecto a las metas propuestas tanto en contenido como a en acción comunicativa, para realizar los ajustes en relación con el ideal de éste y reescribirlo.

Finalmente, que la competencia de transcripción, en escritores cuya lengua materna es el español, aun a sabiendas de la limitación de la muestra, no presentan diferencias significativas globales ni específicas, cuando se compara la media de grupos de escritores con ensayos deficientes y aceptables, con respecto a la taxonomía de Salvador Mata (2005), medida con el PV y con el cuestionario CEEE-37.

## 6.2.- Limitaciones

A continuación se desglosan las limitaciones del presente estudio primero con respecto a la validación del cuestionario CEEE-37 y en segundo lugar con la evaluación de la hipótesis:

### 6.2.1- Indicadores psicométricos del cuestionario CEEE-37

El mapa de Wright muestra que el cuestionario CEEE-37 necesita contar con más reactivos de nivel de dificultad alto para respondientes que tienen un nivel de habilidad alto.

Por otra parte, el análisis de datos para este estudio contó con una muestra de 486, muestra que se considera no lo suficientemente grande ( $N > 500$ ) para realizar estudios psicométricos robustos (Hambleton & Jones; 1993) y que podría ser una de las razones para el desajuste al modelo Rasch, de algunos de los estadísticos de cuatro de los reactivos del cuestionario CEEE-37, como a continuación se expone.

El ítem *m36otroslea* correspondiente a revisión, presenta un *infit*  $> 1.4$ , valor que indica un comportamiento no acorde con lo esperado para este estadístico con respecto al modelo Rasch. No se eliminó, por cuanto el criterio asumido para eliminar un ítem, es que debe presentar valores estimados en ambos estadísticos (*Infit* y *Outfit*)  $> 1.4$  y un valor de la correlación ítem-prueba (PTME)  $< .3$  (Bond & Fox, 2007; Crocker & Algina, 1986; Wilson, 2005); criterios con los cuales cumple parcialmente este reactivo (ver tabla 8). Adicionalmente, de acuerdo con Hambleton y Jones (1993), una causa, entre otras, de falta de ajuste en los estadísticos *infit* y *outfit* puede ser el no contar con una muestra lo suficientemente grande ( $N > 500$ ).

Los ítems, *p8ideaauto* y *m36otroslea*, el primero corresponde a planificación y el último a revisión, presentan no ajuste al modelo Rasch, por cuanto, el valor de su índice de discriminación es  $< .65$ , (Pardo y Rocha, 2010); pero no fueron eliminados porque presentan ajuste en otros indicadores estadísticos (tabla 8) y de acuerdo con Harris (1989), este

supuesto puede ser transgredido cuando la muestra no es lo suficientemente grande ( $N > 500$ ).

Los ítems t17numpbrs y r23punort, el primero corresponde a transcripción y el segundo a revisión presentan un DIF moderado para la variable sexo pero no se eliminaron porque una de las causas de ello, es que el tamaño de la muestra no sea suficientemente grande ( $N > 500$ ) (Elosua & López Jáuregui, 2007).

### *6.2.2.-Competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los escritores en función de la calidad de los ensayos*

Con respecto al presente estudio la mayor limitación es el tamaño de la muestra; aunque el uso de la técnica de protocolo verbal requiere muestras pequeñas porque su recolección y análisis es muy dispendioso.

## **6.3.- Prospectiva**

A continuación se presentan las oportunidades de investigación a partir de los resultados obtenidos en el presente estudio, en primer lugar con respecto a la cualificación del cuestionario CEEE-37 y en segundo lugar con respecto a los desarrollos a seguir con respecto a las competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los escritores en relación con la calidad de la escritura de ensayos, a partir de los resultados obtenidos en este trabajo.

### 6.3.1- Indicadores psicométricos del cuestionario CEEE-37

Con respecto al cuestionario CEEE-37, se requiere revisar la estructura de la prueba, a partir de la información obtenida en este estudio, los resultados del mapa de

Wright del cuestionario CEEE-37, evidencian la pertinencia de incluir ítems de mayor dificultad para cubrir todos los niveles de habilidad.

Para lo anterior, se debería tener en cuenta los resultados de las competencias cognitivas y meta cognitivas globales en los grupos con ensayos deficientes y aceptables, como la comparación de los elementos de estas; con el fin de revisar aquellas competencias que los resultados de este estudio sugieren como las que podrían sustentar la diferencia entre el grupo de escritores con ensayos de diferente calidad, para construir ítems que para su aceptación los respondientes requieran de mayor habilidad para la construcción de un ensayo.

A partir de ello, ajustar la prueba, esto es, diseñar nuevos ítems; hacer evaluación por jueces y por potenciales usuarios, realizar un estudio piloto y luego un estudio de campo que tenga como propósito un análisis confirmatorio de primer orden con la taxonomía general propuesta por Salvador Mata (2005), teniendo en cuenta un contexto multicultural.

#### *6.1.2.- Competencias cognoscitivas y meta cognoscitivas de los escritores en función de la calidad de los ensayos*

A partir de los resultados obtenidos sería pertinente revisar la didáctica propuesta para construcción de ensayos con el fin de evaluar el contenido de los elementos de génesis, búsqueda, selección y registro de ideas (planificación); adecuación de la forma y/o del contenido de lo planificado; estructura y léxico de la oración; puntuación y ortografía; revisión por sí mismo; conocimiento y control de la revisión y conocimiento del escrito bien hecho. Lo anterior con el fin de determinar si se requiere hacer algún ajuste y en caso afirmativo, evaluarla.

Además, con base en los resultados de este trabajo, en seguida se plantean las siguientes preguntas: ¿los elementos de las competencias cognitivas y meta cognitivas que sugiere este estudio como las responsables de la calidad de los ensayos se mantienen para

escritores de ensayos en una segunda lengua?; ¿los resultados obtenidos en el presente estudio se mantienen, cuando se realiza una réplica con una muestra mayor (n=50)?; ¿ se consiguen resultados probabilísticos más robustos para aquellos elementos de las competencias cognitivas y meta cognitivas sugeridos en este trabajo tan solo como tendencias posibles de la calidad de los ensayos, con una muestra mayor (n=50).

Finalmente, con base en la evidencia empírica obtenida con las investigaciones antes propuestas, sería esperable la elaboración de un modelo de competencias cognitivas y meta cognitivas para la escritura de ensayos en estudiantes universitarios tanto en lengua materna como en una segunda lengua sustentado en la evidencia.

## REFERENCIAS

- Achieve, Inc. (2005). *Rising to the challenge: Are high school graduates prepared for college and work?* Washington, DC: Author. Recuperado junio 28 2012 [http://www.achieve.org/files/pollreport\\_0.pdf](http://www.achieve.org/files/pollreport_0.pdf)
- ACT (2005). *Crisis at the core: Preparing all students for college and work*. Recuperado junio 28 2012 de [http:// www.act.org](http://www.act.org).
- Alamargot, D., & Chanquoy, L. (2001). Through the models of writing. En G.Rijlaarsdam, D. Alamargot y L. Chanquoy (Eds.), *Studies in Writing* Vol. 9, Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Allal, L. (2000). Metacognitive regulation of writing in the classroom. En A. Camps y M. Millan (Eds.). *Metalinguistic activity in learning to write*. 145-167. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Applebee, A., & Langer, J.; Wilcox, K. C., Nachowitz, M., Mastroianni, N. P. & Dawson, C. H. (2013). *Writing instructions that works. Proven methods for middle and High School Classrooms*.
- Applebee, A., & Langer, J. (2011). *The National Study of Writing Instruction: Methods and Procedures*. Albany: Center of English Learning and achievement. Recuperado mayo 13 de 2013 de <http://www.ncte.org/library/NCTEFiles/Resources/Journals/EJ/1006jul2011/EJ1006Extra.pdf>
- Applebee, A., & Langer, J. (2006). *The state of writing Instruction in America's schools: What existing data tell us*. Recuperado mayo 13 de 2013 <http://www.albany.edu/cela/reports/>
- Bandura, A., & Schunk, D.H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41, 586-598.
- Beaufort, A. & Inesta, A. (2014). Author profiles: awareness, competence and skills. En E.M. Jakobs & D. Perrin. (Eds.) *Handbook of Writing and Text Production* 151-157. Berlin, Germany: Walter de Gruyter Gmb
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. (1987). *The Psychology of Written Composition*. Hillsdale. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Benetone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M. M., Siufi, G. & Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Bilbao, País Vasco, España: Universidad de Deusto
- Boldrini, E. & Cattaneo, A. (2012). Collaborative writing on professional experiences as a mean for fostering reflective thinking in the VET curricula. In C. Gelati, B. Arfe, & L. Mason (Eds.), *Issues in writing research: In honor of Piero Boscolo*. Padova, Italy: University of Padova
- Bond, T.G. & Fox, C.M. (2007). *Applying the Rasch Model: Fundamental measurement in the human sciences*. (2nd Ed.) Mahwah, NJ: Erlbaum Associates.
- Brown, A. (1987). Metacognition, executive control, self-regulation and other misterious mechanisms. In F. Z. Weinert & R. H. Kluwe (Eds.), *Metacognition, Motivation and Understanding*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates
- Campbell, D. T. & Fiske D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*. 56, 81-105
- Camps, A. Miliam, M. (2000). La actividad metalingüística en el aprendizaje de la escritura. M. Miliam & A. Camps (eds.) *El Papel de la Actividad Metalingüística en el Aprendizaje de la Escritura*. Rosario, Santafé, Argentina: Homo Sapiens.
- Campione, J. C (1987). Metacognitive components of instructional research with problem learners. In F. Z. Weinert & R. H. Kluwe (Eds.), *Metacognition, Motivation and Understanding*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- Carlino, P. (2006). *Escribir, Leer y Aprender en la Universidad*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Carlino, P. (2004) El proceso de escritura académica: cuatro dificultades de la enseñanza universitaria. *Educere*, 26, 321-327.
- Castello, M. & Inesta, A. Text as artefacts in activity: Developing authorial identity and academic voice in writing academic research papers. En M. Castello y Ch. Donahue (eds.) *University Writing: Selves and Texts in Academic Societies*, 217-234. Leiden: Brill.
- Chi, M.T.C. (1987). Representing knowledge and metaknowledge: implications for interpreting metamemory research. In F. Z. Weinert & R. H. Kluwe (Eds.),

*Metacognition, Motivation and Understanding*. Hillsdale, N. J.: Lawrence Erlbaum Associates.

Casner-Lotto, J., & Barrington, L. (2006). Are they really ready to work? Employers' perspectives on the basic knowledge and applied skills of new entrants to the 21st century workforce. New York: The Conference Board, Inc.; *Partnership for 21st Century Skills; Corporate Voices for Working Families; and Society for Human Resource Management*. Retrieved December 27, 2011, from [http://www.p21.org/documents/FINAL\\_REPORT\\_PDF09-29-06.pdf](http://www.p21.org/documents/FINAL_REPORT_PDF09-29-06.pdf)

Common Core State Standards Initiative –CCSSI- (2010). *Common Core State Standards for English language arts & literacy in history/social studies, science, and technical subjects*. Washington, DC: Author. Recuperado Julio 23 2013, de [http://www.corestandards.org/assets/CCSSI\\_ELA%20Standards.pdf](http://www.corestandards.org/assets/CCSSI_ELA%20Standards.pdf).

Connor, U. & Lauer, J. (1985), Understanding persuasive essay writing: Linguistic/rhetorical approach. *Text*, 5, 4, 309-326

Crocker, L. & Algina, J. (1986). *Introduction to Classical and Modern Test Theory*. New York: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

De La Paz, S. & McCutchen, D. (2010). Learning to write. En R. E. Mayer & P. A. Alexander *Handbook of Research on Learning and Instruction*. 32-54. New York, NY: Routledge

Donahue, Ch. & Lillis, T. (2014). Models of writing and text production. En E.M. Jakobs & D. Perrin. *Handbook of Writing and Text Production* 55-78. Berlin, Germany: Walter de Gruyter Gmb

Elosua, P. & López Jáuregui, A. (2007). Aplicación de cuatro procedimientos de detección de funcionamiento diferencial sobre ítems politómicos. *Psicothema*, 19, 002, 329-336.

Educational Testing Service. (2012). CriterionSM online writing evaluation service. Recuperado de <http://www.ets.org/s/criterion/pdf>

Erkan, D. Y., & Saban, A. (2011). Writing performance relative to writing apprehension, self-efficacy in writing, and attitudes towards writing: A correlational study in Turkish tertiary-level EFL. *The Asian EFL Journal Quarterly*. 131, 164-192.

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, & Directorate-General for Education and Culture. (2009). *New skills for new jobs: Anticipating and matching labour market and skills needs*. Recuperado de <http://www.ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=93&langId=en>

- Flavell, J. (1979). Metacognition and cognitive monitoring: A new area of cognitive developmental inquiry. *American Psychologist*, 34(10), 906-911.
- Flower, L. (2000) "Writing for an Audience." (pp. 139-141). En *Language Awareness: Readings for College Writers*. P. Eschholz, A. Rosa, and V. Clark. (Eds.) 8th ed. Boston: Bedford/St. Martin's.
- Flower, L. S. & Hayes, J. R., (1981). A cognitive process theory of writing. *College Composition and Communication*, 32, 365-387.
- Flower, L. S. & Hayes, J. R., (1980). The dynamics of composing: Making plans and juggling constraints. In L. W. Gregg & E. R. Steinberg (Eds.), *Cognitive processes in writing*. 31-50. Hillsdale, N. J.: Erlbaum.
- Goldstein, M. & Perin, D. (2008). Predicting Performance in a Community College Content-Area Course from Academic Skill Level *Community College Review*. 36, 2 89-115. doi: 10.1177/0091552108322631
- González, J. y Wagenaar, R. (2003): *Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final - Proyecto Piloto, Fase 1, Bilbao, País Vasco, España: Universidad de Deusto*
- Graham, S. (2006a). Writing. En P. Alexander & P. Winne (Eds). *Handbook of Educational Psychology*, 457-477. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Graham, S. (2006b). Strategy instruction and the teaching of writing: A meta-analysis. En C. MacArthur, S. Graham, & J. Fitzgerald (Eds.) *Handbook of writing research* (pp187-207) New York: Guilford.
- Graham & Harris, K. R. (2014). Conducting high quality writing intervention research: twelve recommendations. *Journal of Writing Research*, 6, 2, 89-123. doi: 10.17239/jowr-2014.06.02.1
- Graham, S. & Perin, D. (2007). A meta-analysis of writing instruction for adolescents students. *Journal of Educational Psychology*, 99, 3, 445-476
- Graham, S; Capizzi, A., Harris, K. R., Herbert, M. & Morphy, P- (2014). Teaching writing to middle school students: a national survey. *Reading and Writing*, 27, 6, 1015-1042.
- Graham, S, McKeown, D., Kihara, S. & Harris, R. S. (2012). Meta-analysis of writing instruction for students in elementary grades *Journal of Educational Psychology*, 104, 144. doi.org/10.1037/a0029939

- Green, K. E. & Frantom, C.G. (2002). Survey development and validation with the Rasch model. A paper presented at the *International Conference on Questionnaire Development Evaluation, and Testing*, Charleston SC, November 14-17.
- Hambleton, R. y Jones R. (1993). Comparison of Classical Test Theory and Item Response Theory and Their Application to Test Development. *ITEMS: The Instructional Topics in Educational Measurement Series*, 12 (3), 253-262.
- Harris, D. (1989). Comparison of 1-, 2-, and 3-Parameter IRT Models. *ITEMS: The Instructional Topics in Educational Measurement Series*, 8 (1), 35-41.
- Hart, J. T. (1965). Memory and the feeling-of-knowing experience. *Journal of Educational Psychology*. 56, 208-216. Hart, J. T. (1967). Memory and the memory-monitoring process. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*, 6, 685-691.
- Hayes, J.R. (1996). A new framework for understanding cognition and affect in writing. In C. M. Levy, & S. Ransdell (Eds.). *The science of writing: Theories, methods, individual differences and applications*. 1-27. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hayes, J. R. (2012). Modeling and remodeling writing. *Written Communication* 29, 3, 369-388. doi: 10.1177/0741088312451260
- Hyland, K. (2004). *Disciplinary Discourses. Social Interactions in Academic Writing*. Michigan: Michigan University.
- Jakobs, E.M. & Perrin, D. (2014). Introduction and research roadmap: writing and text production. En E. M. Jakobs & D. Perrin (Eds.). *Handbook of Writing and Text Production*, 27-30. Berlin, Germany: Walter de Gruyter GmbH
- Leijten, M., Van Waes L., Schriver, K., & Hayes, J.R. (2014). Writing in the workplace: constructing documents using multiple digital sources. *Journal of Writing Research*, 5, 285-337
- Linacre, L. M. (2012a). *Winsteps Tutorial 4*. June. Recuperado enero 12 de 2012 de <http://www.winsteps.com/a/winsteps-tutorial-4.pdf>
- Linacre, L. M. (2012b). *Winsteps Tutorial 3*. June. Recuperadoen enero 12 de 2012 de <http://www.winsteps.com/a/winsteps-tutorial-3.pdf>
- Linacre, L. M. (2012c). *Winsteps Tutorial 2*. June. Recuperadoenero 12 de 2012 de <http://www.winsteps.com/a/winsteps-tutorial-2.pdf>
- Linacre, J.M. (2011). *Winsteps Rasch Measurement* (Version 3.73.0). www.winsteps.com. Author.

- Linacre J.M. (2006). Data Variance Explained by Measures, *Rasch Measurement Transactions*, 20:1 p. 1045.
- Linacre, J.M. (2002). Optimizing Rating Scale Category Effectiveness. *Journal of Applied Measurement* 3, 1, 85-106.
- Linacre, J. M. (1999). Investigating Rating Scale Category Utility. *Journal of Outcome Measurement*. 3, 2, 103-122
- Linacre, J.M. (1998). Structure in Rasch residuals: Why principal components analysis (PCA)? *Rasch Measurement Transactions*, 1(2), 636.
- Martin, J. R. (2014). Evolving systemic functional linguistics beyond the clause. *Functional Linguistics*. 1, 13, 1-24. Recuperado Junio 15 de 2015 de <http://www.functionallinguistics.com/content/pdf/2196-419X-1-3.pdf>
- National Commission on Writing. (2004, September). Writing: A ticket to work. . . or a ticket out: A survey of business leaders, recuperado en julio 15 2013 <http://collegeboard.com>
- National Commission on Writing. (2005, July). *Writing: A powerful message from State government*. recuperado en julio 15 2013 <http://collegeboard.com>
- National Commission on Writing. (2006, May). *Writing and School Reform. The Neglected "R"*. recuperado en julio 15 2013 <http://collegeboard.com>
- National Commission on Writing for America's Families, Schools, and Colleges. (2008, April). *Writing, technology and teens. Pew Internet and American Life Project. New York: College Entrance Examination Board*. Recuperado en julio 15 de <http://www.collegeboard.com>
- Newell A., & Simon, H. A. (1956). *The logic theory machine. IRE Transactions on Information Theory*, 2, 3, 61-79
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nussbaum, E. M., & Cardas, C. N. (2005). The effects of goal instructions and text on the generation of counterarguments during writing. *Journal of Educational Psychology*, 97, 157-169.
- Nystrand, M. (2006). The social and historical context of writing research. En C. A. MacArthur, S. Graham y J. Fitzgerald. *Handbook of Writing Research*. New York, 11-27, NY: Guilford Press

- Pardo, C. y Rocha, M. (2010). Manual para el procesamiento y análisis de datos aplicación piloto. En *Compendio de los manuales del Serce*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago) y del Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE), 225-263.
- Pintrich, P. R., Simith, D., Garcia, T., & McKeachie, W. J. (1993). Reliability and predictive validity of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ). *Educational and Psychological Measurement*, 53, 3, 801-813
- Pintrich, P. R., Smith, D. A. F., Garcia, T., & McKeachie, W. J. (1991). *A Manual for the Use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ)*. Ann Arbor, MI: National Center for Research to Improve Postsecondary Teaching and Learning
- Read, B. & Francis, B. (2001). Playing safe: undergraduate essay writing and the presentation of the student voice. *British Journal of Sociology of Education*. 22, 387-399.
- Reckase, M. (1979). Unifactor latent trait models applied to multifactor tests: Results and implications. *Journal of Educational Statistics*, 4, 207-230.
- Rijlaarsdam, G., Couzijn (2004). Learning to read and write argumentative text by observation. En G. Rijlaarsdam, H. van den Bergh & M. Couzijn (eds.) vol. 14. *Effective Learning and Teaching of Writing*. 241-258. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Rijlaarsdam, G., Couzijn, M., Janssen, T., Braaksma, M. & Kieft, M. (2006). Writing experiment manuals in science education: the impact of writing, genre, and audience. *International Journal of Science Education*, 28, 2-3, 203-233.
- Rijlaarsdam, G., Van den Bergh, H., Couzijn, M., Janssen, T., Braaksma, M., Tillema, M., Van Steendam, E., & Reedts, M. (2012). Writing. In K. Harris, S. Graham, & T. Urdan (Eds.), *APA Educational Psychology Handbook*. Vol. 3, 189 -228. Washington, D.C.: American Psychological Association
- Salvador Mata, S. & García Guzmán, A. (2005). Metodología de la Investigación. F. S. Salvador Mata (ed.). *La expresión escrita de alumnos con necesidades especiales: Procesos Cognitivos*. Archidona (Málaga): Ediciones Aljibe.
- Smith, D. Campbell, J. & Brooker, R. (1999). The impact of students 'approaches to essay writing on the quality of their essays. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 24, 3, 327-338. doi: 10.1080/0260293990240306

- Smith, E.V. (2002). Detecting and evaluating the impact of multidimensionality using item fit statistics and principal component analysis of residuals. *Journal of Applied Measurement*, 3,2, 205-231.
- Tolchinsky, L. (2000). Distintas perspectivas acerca del objeto y propósito del trabajo y la reflexión metalingüística en la escritura académica. M. Miliam & A. Camps (eds.) *El Papel de la Actividad Metalingüística en el Aprendizaje de la Escritura*. Rosario, Santafé, Argentina: Homo Sapiens
- Torrance, M., Thomas, G. V., Robinson, E. J. (2000). Individual differences in undergraduate essay-writing strategies: A longitudinal study. *Higher Education*, 39, 181-200
- Torrance, M., & Galbraith, D. (2006). The processing demands of writing. En C. MacArthur, S. Graham, & J. Fitzgerald. (Eds.). *Handbook of Writing Research*. New York, NY: Guilford Publications.
- Tulving, E. (1996) Foreword. In J. Metcalfe & A.P. Shimamura. *Metacognition. Knowing about Knowing*. Cambridge, Ma: The MIT Press.
- Van den Bergh, H., Rijlaarsdam, G., Janssen, T. Braaksma, M., Van Weijen, D. and Tillema, M. (2009). Process Execution of Writing and Reading: Considering Text Quality, Learner and Task Characteristics En. M. C. Shelley, L. D. Yore & B. Hand (eds.), *Quality Research in Literacy and Science Education, International Perspectives and Gold Standards*. 399-426
- Van Dijk, T. A. (1978). *La Ciencia del Texto un Enfoque Interdisciplinario*. Barcelona: Paidós
- Wilson, E. O. (2013). *Letters to a Young Scientist*. W.W. Norton & Company Inc.
- Wilson, M. (2005). *Constructing measures: An item response modeling approach*. Mahwah, NJ: Erlbaum Associates
- Zimmerman, B., & Kitsantas, A. (2007). A writer's discipline: the development of self-regulatory skills. In G. Rijlaarsdam (Series Ed.), *Studies in Writing: Vol. 19. Writing and Motivation* 51-69. Oxford: Elsevier.
- Zimmerman, B., & Pons, M. (1986). Development of a structured interview for assessing student use of self-regulated learning strategies. *American Educational Research Journal*, 23, 4, 614-628.
- Zimmerman, B.J., & Risemberg, R. (1997). Becoming a self-regulated writer: A social cognitive perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 22, 73-101.



## ANEXO A

### LISTADO DE REACTIVOS CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS PARA ESCRITURA DE ENSAYOS (CEEE) REVISIÓN DE EXPERTOS

1. Antes de comenzar a escribir un ensayo, pienso en la persona que lo va a leer.
2. Antes de comenzar a escribir un ensayo, pienso en hacerlo de forma que otra persona lo entienda.
3. Antes de comenzar a escribir un ensayo, decido sobre el tipo de ensayo que voy a escribir (eje.: expositivo, argumentativo, crítico, poético).
4. Antes de comenzar a escribir un ensayo, tengo una idea muy clara de su contenido y de cómo voy a organizarlo.
5. Antes de comenzar a escribir un ensayo, decido la mayoría de los puntos que voy a incluir en él.
6. Las ideas para escribir mi ensayo son principalmente inventadas por mí.
7. Las ideas para escribir mi ensayo provienen principalmente de textos que he leído.
8. Las ideas para escribir mi ensayo provienen principalmente de algo que he escuchado.
9. Cuando escribo un ensayo, ordeno las ideas y las palabras que se me van ocurriendo y las pongo en el papel, para evitar olvidarlas mientras escribo.
10. Cuando escribo un ensayo, hago un esquema en mi cabeza, en la medida que se me ocurren las ideas, para evitar olvidarlas mientras escribo.
11. Cuando estoy escribiendo mi ensayo escribo las ideas que se me van ocurriendo.

12. Cuando estoy escribiendo mi ensayo, tengo en cuenta las ideas que se me ocurrieron antes de comenzar a escribir y que anoté en el papel.
13. Cuando estoy escribiendo mi ensayo, tengo en cuenta el esquema que hice en mi cabeza, antes de comenzar a escribir.
14. Cuando escribo un ensayo pretendo convencer al lector de mi tesis con mis argumentos.
15. Cuando escribo un ensayo pretendo que este sea coherente en términos del problema, los argumentos y las conclusiones planteados.
16. Lo primero que hago cuando escribo un ensayo es pensar cuál es el problema o la hipótesis, o la tesis que voy a sustentar.
17. Cuando escribo un ensayo, luego de elegir el problema, o la tesis, o la hipótesis de este, hago un listado de las ideas que me permiten argumentarlo.
18. Después de plantear el problema, la hipótesis o la tesis y de desarrollar la argumentación, leo el texto completo y tomo algunas notas para elaborar las conclusiones.
19. Cuando escribo un ensayo pienso en las palabras relacionadas con el tema.
20. Cuando escribo un ensayo busco las palabras relacionadas con el tema
21. Cuando escribo un ensayo uso las palabras que se me vienen a la mente.
22. Cuando escribo un ensayo pongo en el papel las palabras que voy a utilizar.
23. Cuando escribo un ensayo de las palabras y las ideas que se me ocurren selecciono las que me parecen son más pertinentes para lo que voy a escribir.
24. Cuando escribo un ensayo pienso en algunas palabras que expresan mejor lo que

quiero decir

25. Cuando escribo un ensayo y tengo dificultad para encontrar la palabra adecuada, la escribo sin pensarlo mucho.
26. Cuando escribo un ensayo y tengo dificultad para encontrar la palabra adecuada, busco otra parecida.
27. Cuando escribo ensayo, escribo las palabras siguiendo un orden.
28. Cuando escribo un ensayo, antes de escribir las palabras pienso que algunas se parecen y que otras son totalmente diferentes
29. Cuando escribo un ensayo, pienso que hay algunas palabras que expresan mejor lo que quiero decir.
30. Cuando escribo un ensayo se de dónde sacar nuevas palabras e ideas para escribir un texto realmente bueno
31. Cuando escribo un ensayo anoto primero las palabras y las ideas que luego voy a utilizar
32. Cuando escribo un ensayo anoto cómo y de dónde he conseguido las ideas que utilizaré en ese texto.
33. Cuando escribo un ensayo elaboro un esquema o realizó un cuadro con las ideas que se me van ocurriendo
34. Antes de comenzar a escribir el ensayo, clasifico u ordeno las palabras que voy a escribir.
35. La clasificación u ordenamiento de las palabras las realizó con base en la estructura del ensayo.
36. Cuando escribo un ensayo, pienso las frases completas.

37. Cuando escribo un ensayo, escribo las ideas como se me van ocurriendo.
38. Cuando escribo ordeno las ideas y las palabras de forma diferente dependiendo del tipo de ensayo.
39. Cuando escribo un ensayo señalo el problema, la hipótesis o la tesis.
40. Cuando escribo un ensayo, desarrollo la argumentación.
41. Cuando escribo un ensayo planteo las conclusiones.
42. Conozco las partes de un ensayo
43. Cuando escribo un ensayo, me detengo a leer el borrador y leo lo que he escrito con frecuencia (cada pocas palabras).
44. Cuando escribo un ensayo leo lo que he escrito, hasta después de haber terminado de escribir el primer borrador.
45. Cuando he escrito un ensayo se lo doy a leer a un compañero para que lo revise, antes de entregarlo.
46. Me molesta, cuando alguien revisa mi ensayo y me sugiere que le cambie algo al texto.
47. Cuando reviso el ensayo que acabo de escribir, me fijo si a las oraciones que he escrito, les faltan palabras.
48. Cuando reviso el ensayo que acabo de escribir, me fijo si las comas y los puntos están colocados apropiadamente.
49. Cuando reviso el ensayo que acabo de escribir me fijo si he escrito los nombres propios y las palabras que van después de punto con mayúscula.

50. Cuando reviso el ensayo que acabo de escribir me fijo si las letras están bien escritas.
51. Cuando tengo dudas sobre la estructura de las frases, o los signos de puntuación, o el uso de mayúsculas, le pregunto a otra persona.
52. Cuando corrijo el ensayo que he escrito me pregunto si es realmente lo que quería escribir.
53. Cuando corrijo el ensayo que he escrito me pregunto si lo he escrito como lo quería escribir.
54. Cuando no me gusta lo que he escrito en el ensayo, busco en el texto lo que pienso que está mal.
55. Cuando no me gusta lo que he escrito en el ensayo, creo que desconozco cómo se construye un texto.
56. Sé que necesito para mejorar mi ensayo.
57. Escribo un borrador de mi ensayo, le corrijo pequeños errores y luego lo entrego.
58. Escribo mi ensayo de una vez y lo entregó sin hacerle ningún cambio.
59. Escribo un borrador de mi ensayo, lo leo y luego escribo uno o más borradores. Pero el contenido y la organización del último son sustancialmente diferentes del primero.
60. Mientras estoy escribiendo, me digo lo que tengo que hacer para que el ensayo me salga bien.
61. Mientras estoy escribiendo, me planteo el tipo de ensayo que tengo que escribir y lo que tengo que hacer para que esté bien escrito.

62. Mientras estoy escribiendo mi ensayo me concentro en lo que quiero escribir y en cómo lo voy a escribir.
63. Mientras estás escribiendo el ensayo, me digo paso a paso como lo voy a ir escribiendo.
64. Mientras estoy escribiendo el ensayo, me digo lo que está saliendo bien o mal.
65. Pienso que corregir los errores de mi ensayo es algo que tengo que hacer yo mismo(a).
66. Me obligo a corregir los errores de mi ensayo.
67. Mientras estoy escribiendo, me doy cuenta cómo me siento (por eje: si estoy a gusto, cansado(a), nervioso(a), triste).
68. Mientras estoy escribiendo me controló.
69. Si estoy cansado(a) , nervioso(a), o disgustado(a) procuro superar la situación y concentrarme en el ensayo que estoy escribiendo
70. Me siento contento(a) conmigo mismo cuando el ensayo me está saliendo bien.
71. Cuando estoy escribiendo el ensayo y me atasco consigo seguir adelante.
72. Mientras estoy escribiendo el ensayo, me doy cuenta de todo lo que estoy haciendo y de lo que estoy pensando.
73. Hay compañeros que escriben mejor que yo.
74. Cuando un ensayo me sale mal, pienso que es porque no se cómo empezar ni cómo terminar
75. Cuando un ensayo me sale mal, pienso que es porque no se construir las frases.

- 76.** Cuando un ensayo me sale mal, pienso que es porque me faltaron palabras para decir lo que quería.
- 77.** Cuando un ensayo me sale mal, pienso que es porque no se me ocurrió nada.
- 78.** Cuando un ensayo me sale mal, pienso que es porque no leí suficientes textos.
- 79.** Cuando un ensayo me sale mal, pienso que es porque tengo muchas faltas de ortografía.
- 80.** Cuando el profesor me dice que escriba un ensayo, para ayudarme a planificar, consulto textos sobre el tema.
- 81.** Cuando el profesor me dice que escriba un ensayo, para ayudarme a planificar, tomo notas de lo que encuentro en los libros.
- 82.** Cuando el profesor me dice que escriba un ensayo, para ayudarme a planificar, escribo lo que se me ocurre.
- 83.** Me cuesta mucha dificultad escribir ensayos.
- 84.** Mis ensayos son diferentes si son para que el profesor los lea o para que mis compañeros los lean.
- 85.** Creo que después de terminar de escribir un ensayo debo revisarlo
- 86.** Después de terminar el ensayo, leo el texto completo.
- 87.** Después de terminar el ensayo y leerlo, le hago algunos cambios.

## ANEXO B

### CUESTIONARIO DE ESTRATEGIAS PARA ESCRITURA DE ENSAYOS

(CEEE-68)

Alba Lucía Meneses Báez y Francisco Salvador Mata

Fecha: \_\_\_\_\_ Género: F\_\_ M\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Semestre Académico \_\_\_\_\_ Jornada: Diurna \_\_\_\_\_  
Nocturna \_\_\_\_\_

A continuación encontrarás una serie de enunciados en los cuales se hacen afirmaciones relacionadas con las estrategias que utilizas cuando escribes un ensayo. Después de leer cada enunciado **marca con una X**, la opción de respuesta (**1, 2, 3, 4, o 5**) que exprese mejor tu grado de acuerdo, con lo que cada enunciado dice:

- 1.** Muy en desacuerdo; **2.** En desacuerdo; **3.** Ni en acuerdo y en desacuerdo; **4.** De acuerdo; **5.** Muy de acuerdo

ITEM No.	ENUNCIADO	OPCION DE RESPUESTA				
		1	2	3	4	5
1	Antes de comenzar a escribir un ensayo, pienso en hacerlo de forma que otra persona lo entienda.	1	2	3	4	5
2	Antes de comenzar a escribir un ensayo, decido sobre el tipo de ensayo que voy a escribir (eje.: expositivo, argumentativo, crítico, poético).	1	2	3	4	5
3	Antes de comenzar a escribir un ensayo, tengo una idea muy clara de su contenido y de cómo voy a organizarlo.	1	2	3	4	5
4	Antes de comenzar a escribir un ensayo, decido la mayoría de los puntos que voy a incluir en él.	1	2	3	4	5
5	Las ideas para escribir mi ensayo provienen principalmente de textos que he leído.	1	2	3	4	5
6	Cuando escribo un ensayo, ordeno las ideas y las palabras que se me van ocurriendo y las pongo en el papel, para evitar olvidarlas mientras escribo.	1	2	3	4	5
7	Cuando escribo un ensayo, hago un esquema en mi cabeza, en la medida que se me ocurren las ideas, para evitar olvidarlas mientras escribo.	1	2	3	4	5
8	Cuando estoy escribiendo mi ensayo, tengo en cuenta las ideas que se me ocurrieron antes de comenzar a escribir y que anoté en el papel.	1	2	3	4	5
9	Cuando estoy escribiendo mi ensayo, tengo en cuenta el esquema que hice en mi cabeza, antes de comenzar a escribir.	1	2	3	4	5
10	Cuando escribo un ensayo pretendo convencer al lector de mi tesis con mis argumentos.	1	2	3	4	5
11	Cuando escribo un ensayo pretendo que este sea coherente en términos del problema, los argumentos y las conclusiones planteados.	1	2	3	4	5
12	Lo primero que hago cuando escribo un ensayo es pensar cuál es el problema o la hipótesis, o la tesis que voy a sustentar.	1	2	3	4	5
13	Cuando escribo un ensayo, luego de elegir el problema, o la tesis, o la hipótesis de este, hago un listado de las ideas que me permiten argumentarlo.	1	2	3	4	5
14	Después de plantear el problema, la hipótesis o la tesis y de desarrollar la argumentación, leo el texto completo y tomo algunas notas para elaborar las conclusiones.	1	2	3	4	5
15	Cuando escribo un ensayo pienso en las palabras relacionadas con el tema.	1	2	3	4	5
16	Cuando escribo un ensayo busco las palabras relacionadas con el tema	1	2	3	4	5
17	Cuando escribo un ensayo pongo en el papel las palabras que voy a utilizar.	1	2	3	4	5
18	Cuando escribo un ensayo de las palabras y las ideas que se me ocurren selecciono las que me parecen son más pertinentes para lo que voy a escribir.	1	2	3	4	5
19	Cuando escribo un ensayo pienso en algunas palabras que expresan mejor lo que quiero decir	1	2	3	4	5

20	Cuando escribo un ensayo y tengo dificultad para encontrar la palabra adecuada, busco otra parecida.	1	2	3	4	5
21	Cuando escribo un ensayo, escribo las palabras siguiendo un orden.	1	2	3	4	5
22	Cuando escribo un ensayo, pienso que hay algunas palabras que expresan mejor lo que quiero decir.	1	2	3	4	5
23	Cuando escribo un ensayo se de dónde sacar nuevas palabras e ideas para escribir un texto realmente bueno	1	2	3	4	5
24	Cuando escribo un ensayo anoto primero las palabras y las ideas que luego voy a utilizar	1	2	3	4	5
25	Cuando escribo un ensayo anoto cómo y de dónde he conseguido las ideas que utilizaré en ese texto.	1	2	3	4	5
26	Cuando escribo un ensayo elaboro un esquema o realizo un cuadro con las ideas que se me van ocurriendo	1	2	3	4	5
27	Antes de comenzar a escribir el ensayo, clasifico u ordeno las palabras que voy a escribir.	1	2	3	4	5
28	La clasificación u ordenamiento de las palabras las realizo con base en la estructura del ensayo.	1	2	3	4	5
29	Cuando escribo un ensayo, pienso las frases completas.	1	2	3	4	5
30	Cuando escribo ordeno las ideas y las palabras de forma diferente dependiendo del tipo de ensayo.	1	2	3	4	5
31	Cuando escribo un ensayo señalo el problema, la hipótesis o la tesis.	1	2	3	4	5
32	Cuando escribo un ensayo, desarrollo la argumentación.	1	2	3	4	5
33	Cuando escribo un ensayo planteo las conclusiones.	1	2	3	4	5
34	Conozco las partes de un ensayo	1	2	3	4	5
35	Cuando escribo un ensayo, me detengo a leer el borrador y leo lo que he escrito con frecuencia (cada pocas palabras).	1	2	3	4	5
36	Cuando escribo un ensayo leo lo que he escrito, hasta después de haber terminado de escribir el primer borrador.	1	2	3	4	5
37	Me molesta, cuando alguien revisa mi ensayo y me sugiere que le cambie algo al texto.	1	2	3	4	5
38	Cuando reviso el ensayo que acabo de escribir, me fijo si a las oraciones que he escrito, les faltan palabras.	1	2	3	4	5
39	Cuando reviso el ensayo que acabo de escribir, me fijo si las comas y los puntos están colocados apropiadamente.	1	2	3	4	5
40	Cuando reviso el ensayo que acabo de escribir me fijo si he escrito los nombres propios y las palabras que van después de punto con mayúscula.	1	2	3	4	5
41	Cuando reviso el ensayo que acabo de escribir me fijo si las letras están bien escritas.	1	2	3	4	5
42	Cuando tengo dudas sobre la estructura de las frases, o los signos de puntuación, o el uso de mayúsculas, le pregunto a otra persona.	1	2	3	4	5
43	Cuando corrijo el ensayo que he escrito me pregunto si es realmente lo que quería escribir.	1	2	3	4	5
44	Cuando corrijo el ensayo que he escrito me pregunto si lo he escrito como lo quería escribir.	1	2	3	4	5
45	Cuando no me gusta lo que he escrito en el ensayo, busco en el texto lo que pienso que está mal.	1	2	3	4	5
46	Sé que necesito para mejorar mi ensayo.	1	2	3	4	5
47	Escribo un borrador de mi ensayo, le corrijo pequeños errores y luego lo entrego.	1	2	3	4	5
48	Escribo mi ensayo de una vez y lo entregó sin hacerle ningún cambio.	1	2	3	4	5
49	Escribo un borrador de mi ensayo, lo leo y luego escribo uno o más borradores. Pero el contenido y la organización del último son sustancialmente diferentes del primero.	1	2	3	4	5
50	Mientras estoy escribiendo, me digo lo que tengo que hacer para que el ensayo me salga bien.	1	2	3	4	5
51	Mientras estoy escribiendo, me planteo el tipo de ensayo que tengo que escribir y lo que tengo que hacer para que esté bien escrito.	1	2	3	4	5
52	Mientras estoy escribiendo mi ensayo me concentro en lo que quiero escribir y en cómo lo voy a escribir.	1	2	3	4	5
53	Mientras estoy escribiendo el ensayo, me digo paso a paso como lo voy a ir escribiendo.	1	2	3	4	5
54	Mientras estoy escribiendo el ensayo, me digo lo que está saliendo bien o mal.	1	2	3	4	5
55	Pienso que corregir los errores de mi ensayo es algo que tengo que hacer yo mismo(a).	1	2	3	4	5
56	Mientras estoy escribiendo, me doy cuenta cómo me siento (por eje: si estoy a gusto, cansado(a), nervioso(a), triste).	1	2	3	4	5
57	Si estoy cansado(a) , nervioso(a), o disgustado(a) procuro superar la situación y concentrarme en el	1	2	3	4	5

	ensayo que estoy escribiendo					
58	Me siento contento(a) conmigo mismo cuando el ensayo me está saliendo bien.	1	2	3	4	5
59	Cuando estoy escribiendo el ensayo y me atasco consigo seguir adelante.	1	2	3	4	5
60	Mientras estoy escribiendo el ensayo, me doy cuenta de todo lo que estoy haciendo y de lo que estoy pensando.	1	2	3	4	5
61	Hay compañeros que escriben mejor que yo.	1	2	3	4	5
62	Cuando un ensayo me sale mal, pienso que es porque me faltaron palabras para decir lo que quería.	1	2	3	4	5
63	Cuando el profesor me dice que escriba un ensayo, para ayudarme a planificar, consulto textos sobre el tema.	1	2	3	4	5
64	Cuando el profesor me dice que escriba un ensayo, para ayudarme a planificar, tomo notas de lo que encuentro en los libros.	1	2	3	4	5
65	Mis ensayos son diferentes si son para que el profesor los lea o para que mis compañeros los lean.	1	2	3	4	5
66	Creo que después de terminar de escribir un ensayo debo revisarlo	1	2	3	4	5
67	Después de terminar el ensayo, leo el texto completo.	1	2	3	4	5
68	Después de terminar el ensayo y leerlo, le hago algunos cambios.	1	2	3	4	5

## ANEXO C

### CONSENTIMIENTO INFORMADO ESTUDIO DE VALIDACIÓN INICIAL CUESTIONARIO

Validación del Cuestionario estrategias para la escritura de ensayos argumentativos en estudiantes universitarios y adaptación al castellano de las escalas de autopercepción de la eficacia de la escritura y de Actitudes hacia la escritura en estudiantes universitarios

#### *Descripción*

Usted ha sido invitado a participar en una investigación acerca de la validación del Cuestionario estrategias para la escritura de ensayos argumentativos en estudiantes universitarios y la adaptación al castellano de las escalas de autopercepción de la eficacia de la escritura y de Actitudes hacia la escritura en estudiantes universitarios propuestas por Graham, Schwartz & MacArthur (1993).

#### *Riesgos y Beneficios*

Este estudio no presenta riesgos ni físicos ni psicológicos, responder los instrumentos antes mencionados no involucra aspectos nocivos. Cualquier aspecto que considere le será explicado y comentado con usted antes de ser aplicados los cuestionarios.

Los beneficios esperados de esta investigación es obtener información empírica para establecer indicadores psicométricos que nos permitan con cierto grado de confianza hacer inferencias sobre las competencias de escritura de ensayos, las actitudes y la percepción de autoeficacia de la escritura en estudiantes universitarios de Colombia.

#### *Confidencialidad y Anonimato*

La identidad de usted como participante será protegida mediante la no divulgación de su nombre en los resultados del estudio. Toda información o datos que pueda identificar al participante serán manejados confidencialmente. Para esto, los investigadores que participaran en este estudio se comprometen mediante este documento a no suministrar los datos obtenidos durante la investigación a personas externas a menos que usted lo autorice. Solamente la investigadora ALBA LUCIA MENESES BAEZ tendrá acceso a los datos crudos o que puedan identificar directa o indirectamente al participante, incluyendo esta hoja de consentimiento.

Los datos obtenidos de la aplicación de los instrumentos serán almacenados por los investigadores en hojas de registro por un periodo de 3 meses. Una vez concluya este estudio se realizará un documento con los resultados obtenidos y se presentará un informe de los mismos, su nombre no aparecerá en dicho documento ni en ningún informe.

#### *Derechos*

Si ha leído este documento y ha decidido participar en la investigación, es importante que entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad.

También tienen derecho a no responder una pregunta en particular. Además tiene derecho a recibir una copia de este documento.

Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con Alba Lucía Meneses Báez al 2 45 32 59 o al email [albalu100@yahoo.es](mailto:albalu100@yahoo.es)

Su firma en este documento significa que está de acuerdo con las condiciones de la participación en esta investigación.

_____	_____	_____
Nombre del participante	Firma	Fecha

Certifico que le he explicado al arriba firmante el contenido de esta hoja de consentimiento y le he explicado los riesgos y beneficios del estudio.

_____	_____	_____
Nombre de la Investigadora	Firma	
Fecha		

## ANEXOD D

### ESTUDIO INICIAL VALIDACIÓN INSTRUMENTOS PARA VALIDEZ CONCURRENTE

#### **CUESTIONARIOS DE ACTITUDES HACIA LA ESCRITURA (AE) Y DE AUTOPERCEPCIÓN DE AUTOEFICACIA HACIA LA ESCRITURA (AAE).**

Se describe el procedimiento desarrollado durante la primera etapa para el diseño, adaptación y validación de las escalas AE y AAE que se realizó, a partir de los enunciados propuestos por Graham, Schwartz & MacArthur (1993) con una muestra de 49 estudiantes universitarios. Los estadísticos psicométricos se estimaron con base en la teoría clásica de los test (Nunnally & Berstein, 1995); así como lo propuesto por Reckase (1979) en cuanto a evidencia para validez convergente.

Primero, para la adaptación al castellano de estas pruebas se realizó un proceso de traducción y re traducción (inglés-castellano/castellano-inglés/inglés castellano), teniendo en cuenta como ya se mencionó los enunciados propuestos por Graham, Schwartz & MacArthur (1993). Esta actividad la llevaron a cabo la investigadora y una psicóloga con certificación en dominio del inglés; la versión final en castellano de cada prueba fue revisada finalmente por una lingüista experta en traducción técnica de inglés a castellano. Además, se realizó una entrevista cognitiva individual a cuatro estudiantes de pregrado, con el fin de depurar la prueba en cuanto a comprensión de instrucciones y vocabulario. Los reactivos tipo Likert (1=totalmente en desacuerdo a 5=totalmente de acuerdo) de la escalas se presenta en la tabla D1.

#### *Tabla D1*

*Escala de Autoeficacia hacia la escritura (AAE) y Escala de Actitudes hacia la escritura (AE)<sup>1</sup>*

---

<sup>1</sup>Con base en las enunciados propuestos por Graham, Schwartz y MacArthur (1993).

Reactivos AAE	Reactivos AE
1. Cuando escribo un texto, me resulta fácil encontrar las ideas	1. Me gusta escribir
2. Cuando escribo un texto, me resulta difícil organizar mis ideas	2. Prefiero leer a escribir
3. Cuando a mi clase le solicitan escribir un trabajo, el mío es uno de los mejores	3. Escribo por mi cuenta fuera de la Universidad
4. Cuando escribo un texto, me resulta difícil empezar	4. Evito escribir siempre que puedo
5. Cuando escribo un texto, encuentro fácil hacer todos los cambios que se necesitan	5. Escribir es interesante
6. Cuando escribo un texto, me resulta difícil escribir mis ideas en frases bien hechas	6. Escribir es una pérdida de tiempo
7. Cuando a mi clase le solicitan que escriba un ensayo, el mío es uno de los mejores	7. Prefiero escribir, que trabajar en estadística
8. Cuando escribo un texto, es difícil para mí escribir sin parar	8. Se deberían acabar los trabajos escritos
9. Cuando a mi clase le solicitan escribir un reporte de laboratorio, el mío es uno de los peores	9. Cuando escribo en clase me divierto

Nota: Fuente: elaboración propia

Segundo, se realizó un estudio de campo con 51 estudiantes de tercer año de pregrado en psicología a quienes se les aplicó el cuestionario CEEE junto con las pruebas AE y AAE, previo firma de consentimiento informado (ver anexo C). No obstante, el análisis de datos se realizó con 49 estudiantes que no presentaron puntajes extremos como ya se había mencionado.

Tercero, se estimó como indicador de confiabilidad el coeficiente Alpha de Chronbach para las pruebas AE y AAE y los valores obtenidos fueron .80 y .66,

respectivamente. También, se calcularon los índices de discriminación ítem- prueba para las escalas AE y AAE. Los datos obtenidos (ver tabla D2) señalan que se deben revisar los reactivos 2 y 7 de la escala AE y los reactivos 4, 8 y 9 de AAE) porque presentan coeficientes de correlación  $<.3$ .

*Tabla D2*

*Correlaciones ítem-Cuestionario AAE y AE  $<.3$*

Ítems	Ítem-total corregida Prueba
<i>AAE</i>	
2. Cuando escribo un texto, me resulta difícil organizar mis ideas	<b>,088</b>
7. Cuando a mi clase le solicitan que escriba un ensayo, el mío es uno de los mejores	<b>,189</b>
<i>AE</i>	
4. Evito escribir siempre que puedo	<b>,237</b>
8. Se deberían acabar los trabajos escritos	<b>,130</b>
9. Cuando escribo en clase me divierto	<b>,201</b>

Fuente: elaboración propia

Cuarto, como indicador de validez de criterio (Reckase, 1979) se estimó la correlación de Pearson entre las medidas de AE y AAE obteniéndose un coeficiente de  $.37$  ( $p<.05$ ).

## Referencias

Graham, S., Shwartz, S. y MacArthur, C. (1993). Learning disabled students and normally achieving student's knowledge of writing and the composing process, attitude toward writing, and self-efficacy for students with and without learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 26, 237-249.

## ANEXO E

### INSTRUMENTOS AJUSTADOS PREVIO AL ESTUDIO DE CAMPO FINAL

#### Consentimiento Informado

Estimado Estudiante:

A continuación se encuentra una escala, la cual está en proceso de validación en población colombiana. Responder este cuestionario no presenta ningún riesgo para usted, los datos obtenidos se usarán con fines académicos y en ningún reporte aparecerá su identificación personal. En caso de que decida participar en este estudio por favor firme a continuación el consentimiento y responda el cuestionario. En caso contrario devuelva este documento.

Yo, \_\_\_\_\_ Acepto participar voluntariamente en este estudio.

\_\_\_\_\_ CC. No. \_\_\_\_\_

Firma del participante.

#### ESCALA DE ACTITUD HACIA LA ESCRITURA<sup>1</sup>

Fecha: \_\_\_\_\_ Sexo: F M \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Semestre académico \_\_\_\_\_ Jornada: Diurna \_\_\_\_\_  
Nocturna \_\_\_\_\_

El siguiente cuestionario tiene como propósito identificar la actitud que tienen los estudiantes universitarios hacia la escritura, sus respuestas honestas, servirán como insumo para la validación de esta escala en población colombiana.

A continuación encontrará una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con su forma de pensar, actuar y sentir en relación con la escritura. Después de leer cada frase **marque con una X**, la opción de respuesta (1, 2, 3, 4 o 5) que exprese mejor su grado de acuerdo con cada enunciado:

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 3 Parcialmente de acuerdo
- 4 De acuerdo
- 5 Totalmente de acuerdo

No.	Ítem	Opción de respuesta				
		1	2	3	4	5
1	Me agradan las tareas en las que tengo que escribir.					
2	Considero que los trabajos escritos contribuyen con mi aprendizaje.					
3	Creo que la escritura es una herramienta necesaria en la universidad.					
4	Prefiero escribir más que leer					
5	Creo que es muy importante poseer una alta competencia en la escritura					
6	En las actividades en grupo elijo realizar el trabajo escrito					
7	Me gusta escribir					
8	Escribo por mi cuenta fuera de la universidad					
9	Escribo textos solamente cuando me lo exige un profesor					
10	Prefiero realizar exposiciones que hacer trabajos escritos					

<sup>1</sup> Adaptadas para este estudio, a partir de los enunciados propuestos por Graham, Schwartz y MacArthur (1993)

### Consentimiento Informado

Estimado Estudiante:

A continuación se encuentra una escala de **ESCALA DE AUTO-PERCEPCIÓN DE LA EFICACIA EN LA ESCRITURA**, la cual está en proceso de validación en población colombiana. Responder este cuestionario no presenta ningún riesgo para usted, los datos obtenidos se usarán con fines académicos y en ningún reporte aparecerá su identificación personal. En caso de que decida participar en este estudio por favor firme a continuación el consentimiento y responda el cuestionario. En caso contrario devuelva este documento.

Yo, \_\_\_\_\_ Acepto participar voluntariamente en este estudio.

CC. No. \_\_\_\_\_

Firma del participante \_\_\_\_\_

### ESCALA DE AUTO-PERCEPCIÓN DE LA EFICACIA EN LA ESCRITURA<sup>1</sup>

Fecha: \_\_\_\_\_ Sexo: F \_\_\_ M \_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Semestre académico: \_\_\_\_\_ Jornada: Diurna \_\_\_ Nocturna \_\_\_  
Carrera: \_\_\_\_\_

El siguiente cuestionario tiene como propósito identificar la auto percepción de eficacia que tienen los estudiantes universitarios en la escritura. Sus respuestas honestas, servirán como insumo para la validación de esta escala en población colombiana.

A continuación encontrará una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con su percepción sobre su eficacia en la escritura. Después de leer cada frase **marque con una X**, la opción de respuesta (1, 2, 3, 4 o 5) que exprese mejor su grado de acuerdo con cada enunciado:

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1 | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | En desacuerdo            |
| 3 | Parcialmente de acuerdo  |
| 4 | De acuerdo               |
| 5 | Totalmente de acuerdo    |

Quando escribo un texto,

	1	2	3	4	5
1 Se me ocurren las ideas con facilidad.					
2 Soy hábil para organizar las ideas.					
3 Encuentro fácil hacer todos los cambios que se necesitan.					
4 Se me facilita comenzar a escribir.					
5 Una vez que comienzo no paro hasta que no lo termino.					
6 En clase, el mío es uno de los mejores.					
7 Sé dónde buscar ideas para desarrollarlo.					
8 Redacto en mis propias palabras, las ideas tomadas de diferentes autores.					
9 Me resulta sencillo escribir mis ideas en frases gramaticalmente correctas.					
10 Elaboro un esquema de su contenido antes de comenzar a escribirlo.					
11 Soy eficiente en corregir mis errores.					
12 Busco las palabras que expresan mejor mis ideas					
13 Hago que otros lo lean para encontrar los errores.					
14 Utilizo la ayuda del procesador de texto para escribir las palabras correctamente.					
15 Me pregunto por su estructura antes de planear su contenido					
16 Cito a diferentes autores para sustentar mis ideas.					

<sup>1</sup>Adaptada para este estudio, a partir de los enunciados propuestos por Graham, Schwartz y MacArthur (1993)

### Consentimiento Informado

Estimado Estudiante:

A continuación se encuentra una escala de ESCALA DE AUTORREGULACION, la cual está en proceso de validación en población colombiana. Responder este cuestionario no presenta ningún riesgo para usted, los datos obtenidos se usarán con fines académicos y en ningún reporte aparecerá su identificación personal. En caso de que decida participar en este estudio por favor firme a continuación el consentimiento y responda el cuestionario. En caso contrario devuelva este documento.

Yo, \_\_\_\_\_ Acepto participar voluntariamente en este estudio.

CC. No. \_\_\_\_\_  
Firma del participante \_\_\_\_\_

### ESCALA DE AUTORREGULACIÓN<sup>1</sup>

Fecha: \_\_\_\_\_ Sexo F\_ M\_ Edad \_\_\_\_\_ Semestre académico \_\_\_\_\_ Jornada: Diurna \_\_\_\_\_ Nocturna \_\_\_\_\_  
Carrera \_\_\_\_\_ Nombre del curso para el que responde este cuestionario: \_\_\_\_\_

El siguiente cuestionario tiene como propósito identificar el nivel de autorregulación que tienen los estudiantes universitarios. Sus respuestas honestas, servirán como insumo para la validación de esta escala en población colombiana. A continuación encontrará una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con su percepción sobre su autorregulación. Después de leer cada frase **marque con una X**, la opción de respuesta (1, 2, 3, 4 o 5) que exprese mejor su grado de acuerdo con cada enunciado:

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1 | Totalmente en desacuerdo |
| 2 | En desacuerdo            |
| 3 | Parcialmente de acuerdo  |
| 4 | De acuerdo               |
| 5 | Totalmente de acuerdo    |

+

No.	Ítems	1	2	3	4	5
1	Durante el curso, a menudo me pierdo de ideas importantes porque estoy pensando en otras cosas.					
2	Cuando leo los materiales del curso, me formulo preguntas para aprovechar mejor mi lectura					
3	Cuando me siento confundido(a) sobre algo que estoy leyendo para el curso, vuelvo a leer y trato de aclarar la duda					
4	Cuando me resulta difícil comprender una lectura, cambio mi forma de leer.					
5	Antes de estudiar a fondo contenidos nuevos, a menudo los reviso por encima para ver cómo están organizados.					
6	Intento adaptar mi manera de estudiar a los requisitos del curso.					
7	A menudo, a pesar de haber estado estudiando para el curso, encuentro que no entiendo de qué se trata.					
8	Cuando estudio para el curso intento pensar sobre un tema y decidir lo que tengo que aprender de él, en lugar de simplemente leerlo por encima					
9	Cuando estudio para el curso, trato de determinar qué conceptos no entiendo bien					
10	Cuando estudio para el curso, me impongo metas para dirigir mis actividades en cada periodo escolar.					
11	Si me confundo tomando apuntes, me aseguro de resolver las dudas después.					
12	Creo que obtendré una nota muy alta en este curso					
13	Estoy seguro(a) de que puedo entender los contenidos más difíciles presentados en este curso.					
14	Estoy seguro (a) de que puedo aprender los conceptos básicos de este curso					
15	Estoy seguro (a) de que puedo hacer un trabajo excelente en las tareas y exámenes de este curso.					
16	Espero desempeñarme bien en este curso					
17	Teniendo en cuenta la dificultad de este curso y mis habilidades, pienso que me irá bien en él.					

<sup>1</sup> adaptada para este estudio a partir de la propuesta hecha por Pintrich, Smith, García & McKeachie (1991, 1993).

## ANEXO F

### ESTUDIO DE VALIDACIÓN INSTRUMENTOS UTILIZADOS COMO CRITERIO EN EL ESTUDIO DE CAMPO FINAL CUESTIONARIO CEEE

En este anexo se presentan los resultados sobre indicadores psicométricos de confiabilidad y valides para las escalas que fueron utilizadas como criterio para obtener validez concurrente para el cuestionario CEEE. Primero se presentan los resultados de los cuestionarios de estudio de validación cuestionarios de actitudes hacia la escritura (AE) y de autopercepción de autoeficacia hacia la escritura (AAE) y luego los resultados del estudio de validación sub-escala de estrategias meta cognitivas y de autorregulación (EMA).

#### **F1. ESTUDIO DE VALIDACIÓN CUESTIONARIOS DE ACTITUDES HACIA LA ESCRITURA (AE) Y DE AUTOPERCEPCIÓN DE AUTOEFICACIA HACIA LA ESCRITURA (AAE).**

Con base en los resultados obtenidos en la primera fase de este estudio respecto de la adaptación y validación de las escalas actitudes ( AE ) y de Autopercepción de autoeficacia hacia la escritura (AAE)<sup>2</sup> que sugerían, por una parte, revisar y ajustar algunos de los ítems de ésta ( 2 y 7 ) y de la escala AE (4, 8 y 9). Por otra parte, se decidió utilizar un modelo más robusto para estimar los indicadores psicométricos de cada cuestionario (Modelo Rasch de un parámetro), además de incluir la aplicación de la sub-escala de estrategias meta cognitivas y de autorregulación (EMA), adaptada de la propuesta por Pintrich, Smith, García & McKeachie (1991, 1993 para obtener evidencia para validez concurrente para los cuestionarios en mención.

A partir de lo anterior, se revisaron nuevamente los reactivos de cada una de las escalas, se escribieron nuevos ítems que fueron sometidos a evaluación en dos sesiones de

---

<sup>2</sup> Con base en los enunciados propuestos por Graham, Schwartz y MacArthur (1993) para evaluar actitudes hacia la escritura (AE) y autopercepción de autoeficacia hacia la escritura (AAE)

grupo en el que participaron tres jueces expertos en psicometría, cuatro profesores con experiencia en escritura de ensayos y la investigadora, se discutió la pertinencia de cada ítem con respecto a su dimensión, lo adecuado de la redacción, y se revisaron las categorías de respuesta. A partir de las sugerencias presentadas por los expertos, se ajustaron los ítems, se re escribieron cuando fue necesario y se eliminaron los que se consideraron redundantes; y con base en este procedimiento la prueba AE quedó con 10 ítems con respuesta tipo Likert (1 = nunca y 5 = siempre) (ver tabla F1), con los cuales se realizó una entrevista cognitiva individual a cuatro estudiantes de pregrado, con el fin de depurar la prueba en cuanto a comprensión de instrucciones y vocabulario. Igual procedimiento se realizó con la prueba AEE quedó conformada por 16 ítems con respuesta tipo Likert (1 = nunca y 5 = siempre) (ver tabla F2).

Las escalas revisadas AE y AAE se aplicaron junto con el cuestionario CEEE-47 y la sub escala EMA a una muestra de 180 estudiantes de pregrado de una universidad privada de Bogotá, previa firma de consentimiento informado de cada uno de los participantes. Para la estimación de indicadores psicométricos, se utilizó el modelo Rasch de un parámetro. Con base en los resultados de este estudio se eliminaron los reactivos 4, 9 y 10 de la prueba AER (Tabla G1) y los ítems 5, 10, 13, 14, 15 y 16 (tabla F2) porque presentaron un índice de correlación biserial (entre elemento y prueba)  $< .30$  y/o estadísticos de ajuste (infit y outfit) con valores que exceden los criterios de aceptación del modelo Rasch ( $> 1,60$  o  $< ,70$ ) (Bond y Fox, 2007).

*Tabla F1*

*Escala de actitudes hacia la escritura revisada (AER)*

Reactivos
1. Me gusta escribir
2. Prefiero escribir más que leer
3. Escribo por mi cuenta fuera de la universidad
<del>4. Me agradan las tareas en las que tengo que escribir.</del>
5. Considero que los trabajos escritos contribuyen con mi aprendizaje.
6. Creo que la escritura es una herramienta necesaria en la universidad.
7. Creo que es muy importante poseer una alta competencia en la escritura

8. En las actividades en grupo elijo realizar el trabajo escrito
9. ~~Escribo textos solamente cuando me lo exige un profesor\*~~
10. ~~Prefiero realizar exposiciones que hacer trabajos escritos\*~~

---

Nota: \* ítems que requieren calificación inversa

Fuente: elaboración propia

*Tabla F2*

*Escala de autopercepción de eficacia hacia la escritura revisada (AAER)*

---

Reactivos
<i>Cuando escribo un texto:</i>
1. Se me ocurren las ideas con facilidad
2. Soy hábil para organizar las ideas.
3. Encuentro fácil hacer todos los cambios que se necesitan.
4. Se me facilita comenzar a escribir.
5. <del>Una vez que comienzo no paro hasta que no lo termino.</del>
6. En clase, el mío es uno de los mejores.
7. Sé dónde buscar ideas para desarrollarlo.
8. Redacto en mis propias palabras, las ideas tomadas de diferentes autores.
9. Me resulta sencillo escribir mis ideas en frases gramaticalmente correctas.
10. <del>Elaboro un esquema de su contenido antes de comenzar a escribirlo.</del>
11. Soy eficiente en corregir mis errores.
12. Busco las palabras que expresan mejor mis ideas
13. <del>Hago que otros lo lean para encontrar los errores</del>
14. <del>Utilizo la ayuda del procesador de texto para escribir las palabras correctamente.</del>
15. <del>Me pregunto por su estructura antes de planear su contenido</del>
16. <del>Cito a diferentes autores para sustentar mis ideas</del>

---

Nota: \* ítems que requieren calificación inversa

Fuente: elaboración propia

Las escalas AE y AAE ajustadas se aplicaron a 20 grupos de estudiantes de pregrado voluntarios para un total de 540 estudiantes, previa firma de consentimiento informado, junto con el cuestionario CEEE-37 y la sub-escala de estrategias meta cognitivas y de autorregulación (EMA), adaptada.

El análisis de datos se realizó con 486 estudiantes (ver tabla 2 del capítulo de Diseño de este informe de investigación), ya que estos no presentaron datos extremos en las pruebas. Con los datos obtenidos, se estimaron indicadores de confiabilidad y validez para las dos escalas utilizando el programa Winsteps versión 3.73.0 y aplicando el modelo Rasch de un parámetro

A continuación se presentan los resultados de los indicadores psicométricos obtenidos para las escalas de actitudes hacia la escritura (AE) y para la sub escala de Auto percepción de autoeficacia en la escritura (AAE).

#### *F.1.1. Evidencia para Confiabilidad escalas AE y AAE*

Para la escala AE, la confiabilidad de personas Rasch fue .76 y el estadístico de separación de personas fue de 1.77; el coeficiente Alpha de Cronbach fue de .80. La confiabilidad de los ítems Rasch fue de 1 y el estadístico de separación de los ítems fue de 14.86. *Para la prueba AAE*, la confiabilidad de personas Rasch fue .77 y el estadístico de separación de personas fue de 1.85; el coeficiente Alpha de Cronbach fue de .80. La confiabilidad de los ítems Rasch fue de .98 y el estadístico de separación de los ítems fue de 7.59.

#### *F.1.2.- Evidencia para confiabilidad escalas AE y AAE*

A continuación se presentan los indicadores que sustentan validez para las escalas AE y AAE

##### 1. Unidimensionalidad

En la escala AE, la varianza explicada por la medida (7 ítems) fue de 58.4 %; la varianza residual no explicada por el primer contraste fue de 27.1%. El número de eigenvalues para la varianza residual del primer contraste fue de 1.9. La razón obtenida del porcentaje total de varianza explicada por los ítems y el porcentaje de la varianza no explicada por el primer residual fue de 2.15. El mapa de Wright (véase figura F1) presenta la regla de Rasch para la versión de AE. La escala de medida en logitos está en el rango de -1.49 a +1.73. Los 7 ítems se encuentran al lado derecho de la línea punteada. La



En el caso de la escala AAE, la varianza explicada por la medida (10 ítems) fue de 40 %; la varianza residual no explicada por el primer contraste fue de 16.9%. El número de eigenvalues para la varianza residual del primer contraste fue de 1.7. La razón obtenida del porcentaje total de varianza explicada por los ítems y el porcentaje de la varianza no explicada por el primer residual fue de 2.38. El mapa de Wright (figura F2) presenta la regla de Rasch para la versión de AAE. La escala de medida en logitos está en el rango de -1.01 a +1.23. Los 10 ítems se encuentran al lado derecho de la línea punteada. La media de habilidad de las personas fue  $M_{\text{habilidad}} = .11$  (DE = 1.15) y la media de la dificultad de los ítems fue  $M_{\text{dificultad}} = .00$  (DE = .56).



En cuanto a los estadísticos de ajuste estimados infit y/o outfit, en la prueba AE, 6 ítems de la prueba se ajustan al modelo Rasch (0.6 - 1.4). El ítem “*En las actividades en grupo elijo realizar el trabajo escrito*” presenta valores por encima de los esperados por el modelo para el infit y outfit, la correlación de cada uno de los 7 ítems con la prueba fue  $r \geq .4$ , el error de estimación de cada uno de los 7 ítems oscila entre .07 y .08; 6 ítems presentan una discriminación  $>.65$ ; el ítem “*En las actividades en grupo elijo realizar el trabajo escrito*” presentan un valor de discriminación  $<.65$  (véase tabla F3).

*Tabla F3*

*Criterios de bondad de ajuste al modelo Rasch y otros estadígrafos por ítem de la escala de actitudes hacia la escritura (AE)*

ítem	Dificultad	N	Error	Infit	Outfit	PT-ME	Discriminación
1.Me gusta escribir	0.52	486	0.07	0.67	0.68	0.73	1.36
2. Prefiero escribir más que leer	-0.75	486	0.07	0.92	0.95	0.64	1.07
3. Escribo por mi cuenta fuera de la universidad	-1.49	484	0.08	1.08	1.22	0.57	0.88
4. Considero que los trabajos escritos contribuyen con mi aprendizaje	-1.35	484	0.08	1.07	1.24	0.58	0.88
5. Creo que la escritura es una herramienta necesaria en la universidad.	0.94	484	0.07	0.99	1.04	0.65	0.95
6. Creo que es muy importante poseer una alta competencia en la escritura	0.41	485	0.07	0.72	0.73	0.64	1.35
7. En las actividades en grupo elijo realizar el trabajo escrito	1.73	485	0.07	<b>1.42</b>	<b>1.48</b>	0.53	<b>0.52</b>

Nota: Fuente: elaboración propia

Con respecto a los estadísticos de ajuste estimados infit y/o outfit de la escala AAE, los 10 ítems de esta, se ajustan al modelo Rasch (0.6 - 1.4), la correlación de cada uno de

los 10 ítems con la prueba fue  $r \geq .4$ , el error de estimación de cada uno de los ítems es de .07; 9 ítems presentan una discriminación  $>.65$ ; el ítem “4. *Se me facilita comenzar a escribir*” presenta un valor de discriminación  $<.65$  (véase tabla F4).

*Tabla F4*

*Criterios de bondad de ajuste al modelo Rasch y otros estadígrafos por ítem de la escala de autopercepción de autoeficacia en la escritura (AAE)*

ítem	Dificultad	N	Error	Inf	Out	PT-ME	Discriminación
1. Se me ocurren las ideas con facilidad	-0.34	48	0.0	0.0	0.9	0.59	1.03
		5	7	97	9		
2. Soy hábil para organizar las ideas	-0.22	48	0.0	0.0	0.7	0.59	1.31
		4	7	74	5		
3. Encuentro fácil hacer todos los cambios que se necesitan	0.28	48	0.0	0.0	0.9	0.59	1.03
		5	7	97	8		
4. Se me facilita comenzar a escribir	0.13	48	0.0	1.0	1.3	0.59	0.62
		3	7	33	4		
5. En clase, el mío es uno de los mejores	1.23	48	0.0	0.0	0.8	0.58	1.21
		1	7	83	3		
6. Sé dónde buscar las ideas para desarrollarlo.	-0.06	48	0.0	0.0	0.9	0.59	1.12
		5	7	90	0		
7. Redacto en mis propias palabras, las ideas tomadas de diferentes autores	-0.46	48	0.0	1.0	1.1	0.59	0.90
		6	7	11	1		
8. Me resulta sencillo escribir mis ideas en frases gramaticalmente correctas	0.32	48	0.0	1.0	1.0	0.59	1.01
		5	7	01	0		
9. Soy eficiente en corregir mis errores	0.11	48	0.0	1.0	1.1	0.59	.86
		6	7	12	2		
10. Busco las palabras que expresan mejor mis ideas.	-1	48	0.0	0.0	0.9	0.58	1.01
		4	7	1	9		

Nota: Fuente: elaboración propia

### 3. Análisis de categorías de respuesta

Las opciones de respuesta para las dos pruebas AE y AAE presentan una frecuencia  $> 10$ , progresión monótonica de una categoría a otra; las categorías presentan una distribución regular, los valores de los estadísticos de ajuste lejano y cercano se encuentran entre  $\geq .6$  y  $\leq 1.4$  y la distancia entre categorías está  $\geq 1.40$  y  $\leq 5$ .

### 4. Análisis DIF

Se estimó el DIF para sexo y para jornada. En la prueba AE, los ítems 5 (creo que la escritura es una herramienta necesaria en la universidad) y 6 (creo que es muy importante poseer una alta competencia en la escritura) presentan un DIF significativo ( $p < .005$ ) para sexo con Mantel Haenzel, pero, la diferencia entre grupos es insignificante en razón a que la DE para personas de la prueba AE=1.46;  $DE/2 = .73$  logitos, (ítem 5 (.86 - 1.17 = -.27). Por lo tanto, la diferencia para dicho ítem es menor a  $.73 \cong .5$  logitos. (ítem 6 (.34 - .61 = -.27) por lo cual, la diferencia para este ítem también es menor a  $.73 \cong .5$  logitos En consecuencia se concluye que la diferencia para la variable sexo para este ítem es insignificante. Por otra parte, cuando se evalúa el DIF para la escala AE para Jornada (diurna y nocturna) el ítem 7 (en las actividades en grupo elijo realizar el trabajo escrito) presenta un DIF significativo ( $p < .005$ ) con el estadístico de Mantel Haenzel, pero, la diferencia entre grupos es insignificante en razón a que la DE para personas de la prueba AE=1.46;  $DE/2 = .73$  logitos, (ítem 7 (1.75 - 1.73 = .02). Por lo tanto, la diferencia para dicho ítem es menor a  $.73 \cong .5$  logitos; en consecuencia se concluye que la diferencia entre grupos por Jornada para este ítem es insignificante en esta prueba.

En el caso de la escala AAE presentó un DIF significativo ( $p < .005$ ) con el método de Mantel Haenzel, para sexo el ítem 1 (Se me ocurren las ideas con facilidad) pero, la diferencia entre grupos fue insignificante en razón a que la DE para personas de la prueba AAE=1.15;  $DE/2 = .575$  logitos, (ítem 1 (-.22 - .73 = .45). Por lo tanto, la diferencia para dicho ítem es menor a  $.575 \cong .5$  logitos. En consecuencia se concluye que la diferencia entre grupos entre hombres y mujeres es insignificante para esta prueba. Con respecto a la

variable Jornada, ninguno de los ítems presento un DIF significativo ( $p < .05$ ) utilizando el método de Mantel Haenzel.

### 5. Evidencia para validez convergente

Como evidencia para la validez de convergente se estimó la correlación de Spearman Brown entre las puntuaciones totales de las pruebas AE y AAE con las puntuaciones totales de la escala EMA porque el estadístico de la prueba de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 30$ ) para evaluar el ajuste de las puntuaciones de cada prueba a la curva normal ( $p > 0.05$ ), indicó no ajuste. Los coeficientes de correlación obtenidos para las dos prueba con la escala EMA fueron moderados y significativos ( $p < .05$ ), como se observa en la tabla F5.

Tabla F5

Correlaciones Spearman Brown entre las puntuaciones totales de las escalas AAE, AE Y EMA ( $n=486$ )

	EMA
AAE	,465**
AE	,321**

\*\* . La correlación es significativa al nivel  $p > 0,01$  (bilateral).

## F.2 Estudio de validación sub-escala de estrategias meta cognitivas y de autorregulación (EMA)<sup>3</sup>

Para la adaptación al castellano de esta prueba se realizó un proceso de traducción y re traducción (inglés-castellano/castellano-inglés/inglés castellano). Esta actividad la llevaron a cabo la investigadora y una psicóloga con certificación en dominio del inglés; la

<sup>3</sup> Adaptada de la propuesta hecha por Pintrich, Smith, García & McKeachie (1991, 1993).

versión final en castellano de cada prueba fue revisada finalmente por una lingüista experta en traducción técnica de inglés a castellano. Los reactivos tipo Likert (1=totalmente en desacuerdo a 5=totalmente de acuerdo) de la sub escala EMA se presentan en la tabla F6. Además, se realizó una entrevista cognitiva individual a cuatro estudiantes de pregrado, con el fin de depurar la prueba en cuanto a comprensión de instrucciones y vocabulario.

La escala EMA se aplicó junto con las escalas AE, AAE CEEE-47 a una muestra de 180 estudiantes de pregrado de una universidad privada de Bogotá, previa firma de consentimiento informado de cada uno de los participantes. Para la estimación de indicadores psicométricos, se utilizó el modelo Rasch de un parámetro.

Los ítems 1 y 7 presentaron un índice de correlación biserial (entre elemento y prueba) < .30 y/o estadísticos de ajuste (infit y outfit) con valores que exceden los criterios de aceptación del modelo Rasch ( $> 1,60$  o  $< ,70$ ) (Bond y Fox, 2007). Por lo anterior se modificaron los ítems 1 y 7 a forma positiva (tabla II).

La escala EMA ajustada se aplicó a 20 grupos de estudiantes de pregrado voluntarios para un total de 540 estudiantes, previa firma de consentimiento informado, junto con el cuestionario CEEE-37 y las escalas AE y AAE.

El análisis de datos se realizó con 486 estudiantes (ver tabla 2 del capítulo de Diseño), ya que estos no presentaron datos extremos en las pruebas. Con los datos obtenidos, se estimaron indicadores de confiabilidad y validez para EMA utilizando el programa Winsteps versión 3.73.0 y aplicando el modelo Rasch de un parámetro.

Tabla F6

Escala de estrategias Meta cognoscitivas de autorregulación (EMA)

---

Reactivos
1. <del>Durante el curso, a menudo me pierdo de ideas importantes porque estoy pensando en otras cosas.</del> +
2. Cuando leo los materiales del curso, me formulo preguntas para aprovechar mejor mi lectura
3. Cuando me siento confundido(a) sobre algo que estoy leyendo para el curso, vuelvo a leer y trato de aclarar la duda
4. Cuando me resulta difícil comprender una lectura, cambio mi forma de leer.
5. Antes de estudiar a fondo contenidos nuevos, a menudo los reviso por encima para ver cómo están organizados.
6. Intento adaptar mi manera de estudiar a los requisitos del curso.
7. <del>A menudo, a pesar de haber estado estudiando para el curso, encuentro que no entiendo de qué se trata.</del> +
8. Cuando estudio para el curso intento pensar sobre un tema y decidir lo que tengo que aprender de él, en lugar de simplemente leerlo por encima
9. Cuando estudio para el curso, trato de determinar qué conceptos no entiendo bien
10. Cuando estudio para el curso, me impongo metas para dirigir mis actividades en cada periodo escolar.
11. Si me confundo tomando apuntes, me aseguro de resolver las dudas después.
12. Creo que obtendré una nota muy alta en este curso
13. Estoy seguro(a) de que puedo entender los contenidos más difíciles presentados en este curso.
14. Estoy seguro (a) de que puedo aprender los conceptos básicos de este curso
15. Estoy seguro (a) de que puedo hacer un trabajo excelente en las tareas y exámenes de este curso.
16. Espero desempeñarme bien en este curso
17. Teniendo en cuenta la dificultad de este curso y mis habilidades, pienso que me irá bien en él.
1++Durante el curso identifiqué las ideas importantes porque estoy pensando en aquello que necesito aprender
7++A menudo, cuando he estado estudiando para el curso, encuentro que entiendo de qué se trata

---

Nota: + requieren calificación inversa

++ Ítems propuestos con base resultados estudio piloto

Fuente: elaboración propia

### *F.2.1.- Evidencia para confiabilidad para la prueba EMA*

La confiabilidad de personas Rasch fue .83 y el estadístico de separación de personas fue de 2.19; el coeficiente Alpha de Cronbach fue de .86. La confiabilidad de los ítems Rasch fue de .99 y el estadístico de separación de los ítems fue de 9.80

### *F.2.2.- Evidencia para validez prueba EMA*

A continuación se presentan indicadores psicométricos que sustentan la validez de la prueba EMA:

#### 1. Unidimensionalidad de la prueba EMA

La varianza explicada por la medida (17 ítems) fue de 38.9 %; la varianza residual explicada por el primer contraste fue de 17.1%. El número de eigenvalues para la varianza residual del primer contraste fue de 2.9. La razón obtenida del porcentaje total de varianza explicada por los ítems y el porcentaje de la varianza no explicada por el primer residual fue de 2.27.

El mapa de Wright (véase figura G3) presenta la regla de Rasch para la versión de AE . La escala de medida en logitos está en el rango de -1.66 a +1.22. Los 17 ítems se encuentran al lado derecho de la línea punteada. La media de habilidad de las personas fue  $M_{\text{habilidad}} = .64$  (DE = 1.00) y la media de la dificultad de los ítems fue  $M_{\text{dificultad}} = .00$  (DE = .71).

#### 2. Estadísticos de Ajuste de los Ítems de EMA al Modelo Rasch

En cuanto a los estadísticos de ajuste estimados infit y/o outfit, los 17 ítems de la prueba se ajustan al modelo Rasch (0.6 - 1.4), la correlación de cada uno de ellos con la prueba fue  $r \geq .4$ , el error de estimación de cada uno de los 17 ítems oscila entre .07 y .08; 14 de los ítems de esta prueba presentan una discriminación  $>.65$ ; los ítems: 4, 5, y 8 (ver tabla F7) presentan un valor de discriminación  $<.65$ .

#### 3. Análisis de categorías de respuesta EMA

Las opciones de respuesta presentan una frecuencia  $> 10$ , progresión monotonía de una categoría a otra; las categorías presentan una distribución regular, los valores de los



Tabla F7

*Criterios de bondad de ajuste al modelo Rasch y otros estadígrafos por ítem de la escala de actitudes hacia la escritura (EMA)*

ítem	Dificultad	N	Error	Infit	Outfit	PT- ME	Discrimina ción
1. Durante el curso identifiqué las ideas importantes porque estoy pensando en aquello que necesito aprender	-0.25	482	0.07	0.73	0.74	0.54	1.30
2. Cuando leo los materiales del curso, me formulo preguntas para aprovechar mejor mi lectura	1.22	484	0.07	0.94	0.98	0.57	0.99
3. Cuando me siento confundido(a) sobre algo que estoy leyendo para el curso, vuelvo a leer y trato de aclarar la duda	0.58	485	0.07	0.99	0.98	0.56	1.04
4. Cuando me resulta difícil comprender una lectura, cambio mi forma de leer.	0.64	482	0.07	1.39	1.39	0.56	<b>0.53</b>
5. Antes de estudiar a fondo contenidos nuevos, a menudo los reviso por encima para ver cómo están organizados.	0.44	484	0.07	1.39	1.39	0.56	<b>0.53</b>
6. Intento adaptar mi manera de estudiar a los requisitos del curso.	0.57	481	0.07	0.99	1.02	0.56	1.01
7. A menudo, cuando he estado estudiando para el curso, encuentro que entiendo de qué se trata	-0.36	484	0.07	0.92	0.93	0.56	1.11
8. Cuando estudio para el curso intento pensar sobre un tema y decidir lo que tengo que aprender de él, en lugar de simplemente leerlo por encima	0.73	485	0.07	1.30	1.35	0.56	<b>0.62</b>
9. Cuando estudio para el	0.16	481	0.07	0.83	0.84	0.55	1.21

ítem	Dificultad	N	Error	Infit	Outfit	PT- ME	Discrimina ción
curso, trato de determinar qué conceptos no entiendo bien							
10. Cuando estudio para el curso, me impongo metas para dirigir mis actividades en cada periodo escolar.	0.63	484	0.07	1.18	1.21	0.56	0.79
11. Si me confundo tomando apuntes, me aseguro de resolver las dudas después.	0.33	482	0.07	1.16	1.17	0.56	0.82
12. Creo que obtendré una nota muy alta en este curso	0.27	481	0.07	0.95	0.96	0.56	1.04
13. Estoy seguro(a) de que puedo entender los contenidos más difíciles presentados en este curso.	0.09	483	0.07	0.92	0.94	0.55	1.07
14. Estoy seguro (a) de que puedo aprender los conceptos básicos de este curso	-0.84	485	0.07	0.81	0.81	0,52	1.23
15. Estoy seguro (a) de que puedo hacer un trabajo excelente en las tareas y exámenes de este curso	-0.61	485	0.07	0.76	0.77	0.53	1.27
16. Espero desempeñarme bien en este curso	-1.66	485	0.08	0.89	0.83	0.47	1.17
17. Teniendo en cuenta la dificultad de este curso y mis habilidades, pienso que me irá bien en él.	-0.77	481	0.07	0.71	0.72	0.52	1.33

Nota: Fuente: elaboración propia

#### 4. Análisis DIF EMA

Además, se estimó el DIF (sesgo) de los ítems de EMA para las variable sexo y jornada utilizando el método de Haenzel, pero ninguno de los ítems presentó un DIF significativo ( $p < .05$ ).

#### Referencias

- Bond, T.G. & Fox, C.M. (2007). *Applying the Rasch Model: Fundamental measurement in the human sciences*. (2nd Ed.) Mahwah, NJ: Erlbaum Associates
- Graham, S., Shwartz, S. y MacArthur, C. (1993). Learning disabled students and normally achieving student's knowledge of writing and the composing process, attitude toward writing, and self-efficacy for students with and without learning disabilities. *Journal of Learning Disabilities*, 26, 237-249.
- Pintrich, P. R., Simith, D., Garcia, T., & McKeachie, W. J. (1993). Reliability and predictive validity of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ). *Educational and Psychological Measurement*, 53(3), 801-813
- Pintrich, P. R., Smith, D. A. F., Garcia, T., & McKeachie, W. J. (1991). *A Manual for the Use of the Motivated Strategies for Learning Questionnaire (MSLQ)*. Ann Arbor, MI: National Center for Research to Improve Postsecondary Teaching and Learning

ANEXO G

INSTRUMENTOS UTILIZADOS EN EL ESTUDIO DE CAMPO FINAL VALIDACIÓN

CUESTIONARIO CEEE

**CUESTIONARIO CEEE-38**

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Sexo: F \_\_\_\_\_ M Edad: \_\_\_\_\_ años

Semestre académico: \_\_\_\_\_ Carrera \_\_\_\_\_ Jornada: Diurna \_\_\_\_\_ Nocturna \_\_\_\_\_

El siguiente cuestionario tiene como propósito describir las estrategias que utilizan los estudiantes universitarios cuando construyen un ensayo. Sus respuestas honestas servirán como insumo para la validación de esta escala en población colombiana.

A continuación encontrará una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con las estrategias que se utilizan cuando se construye un ensayo argumentativo. Después de cada frase marque con una X la opción de respuesta (1, 2, 3, 4) que exprese mejor su grado de acuerdo con lo enunciado:

- 1 Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Casi siempre
- 4 Siempre

	<b>Cuando escribo un ensayo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Antes de comenzar, tengo clara la intención, su contenido y su organización.				
2	Tengo en cuenta las características del lector.				
3	Busco que haya coherencia entre el problema, los argumentos y las				
4	Luego de elegir la tesis hago un listado de las ideas posibles que me permiten				
5	Para elaborar las conclusiones, leo lo que he escrito y tomo algunas notas.				
6	Sé de dónde sacar ideas para escribir un texto realmente bueno.				
7	Ordeno las ideas de forma diferente dependiendo del contenido que voy a				
8	Planteo las conclusiones teniendo en cuenta la argumentación y la contra				
9	Selecciono ideas de diferentes autores previamente.				
10	Hago una búsqueda sistemática de información en bases de datos, en función				
11	Consulto previamente sobre su estructura				
12	Selecciono citas con base en mis esquemas previos.				
13	Antes de comenzar, organizo en mi cabeza las ideas que voy a escribir.				
14	Elaboro un esquema con las ideas que se me van ocurriendo.				
15	Pienso en cómo hacerlo para que otros lo entiendan.				

16	Ordeno las frases y las palabras de acuerdo con las reglas gramaticales del				
17.	Utilizo sinónimos para expresar una misma idea				
18	Utilizo un número suficiente de palabras para comunicar de forma clara y				
19	Escojo las palabras de acuerdo con el objetivo del texto a producir				
20	Busco las palabras más adecuadas para comunicar mejor mis ideas				
20	Identifico las estructuras sintácticas apropiadas para expresar mis ideas				
21	Me fijo si las oraciones que he escrito respetan las reglas gramaticales del				
22	Tengo en cuenta si los párrafos que he escrito permiten desarrollar el				
23	A medida que voy escribiendo leo el texto escrito y corrijo la puntuación y la				
24	Leo el texto para establecer si su estructura es la esperada para este tipo de				
25	A medida que voy escribiendo, cambio las palabras y las frases hasta que se adecúan a las ideas que me he propuesto desarrollar				
26	Lo edito más de una vez antes de entregarlo.				
27	Sé que debo concentrarme para escribir lo que tengo planeado.				
29	Soy consciente de que tengo que buscar y seleccionar citas de diferentes fuentes que respondan al contenido planteado.				
30	Sé que debo buscar las palabras y las frases que mejor se ajusten a las ideas				
31	Me digo lo que está saliendo bien o mal.				
32	Me doy cuenta cuándo debo consultar más fuentes para obtener ideas.				
33	Si me bloqueo, consigo seguir adelante.				
34	Para tener argumentos, tomo notas de lo que encuentro en los libros.				
35	Confirmo si cumple con la estructura, una vez lo termino.				
36	Verifico si su contenido está de acuerdo con lo planeado.				
37	Considero importante que otros lo lean para mejorarlo.				
38	Creo que debo dedicarle suficiente tiempo y esfuerzo para que quede bien.				

## ANEXO H

### CUESTIONARIO CEEE-37

### CUESTIONARIO CEEE-37

Nombre y apellidos: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_ Sexo: F \_\_\_\_ M Edad: \_\_\_\_ años

Semestre académico: \_\_\_\_\_ Carrera \_\_\_\_\_ Jornada: Diurna \_\_\_\_ Nocturna \_\_\_\_\_

El siguiente cuestionario tiene como propósito describir las estrategias que utilizan los estudiantes universitarios cuando construyen un ensayo. Sus respuestas honestas servirán como insumo para la validación de esta escala en población colombiana.

A continuación encontrará una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con las estrategias que se utilizan cuando se construye un ensayo argumentativo. Después de cada frase marque con una X la opción de respuesta (1, 2, 3, 4) que exprese mejor su grado de acuerdo con lo enunciado:

- 1 Nunca
- 2 Algunas veces
- 3 Casi siempre
- 4 Siempre

	<b>Cuando escribo un ensayo</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Antes de comenzar, tengo clara la intención, su contenido y su organización.				
2	Tengo en cuenta las características del lector.				
3	Busco que haya coherencia entre el problema, los argumentos y las conclusiones.				
4	Luego de elegir la tesis hago un listado de las ideas posibles que me permiten argumentarla.				
5	Para elaborar las conclusiones, leo lo que he escrito y tomo algunas notas.				
6	Ordeno las ideas de forma diferente dependiendo del contenido que voy a				
7	Planteo las conclusiones teniendo en cuenta la argumentación y la contra				
8	Selecciono ideas de diferentes autores previamente.				
9	Hago una búsqueda sistemática de información en bases de datos, en función de lo que quiero desarrollar.				
10	Consulto previamente sobre su estructura				
11	Selecciono citas con base en mis esquemas previos.				
12	Antes de comenzar, organizo en mi cabeza las ideas que voy a escribir.				
13	Elaboro un esquema con las ideas que se me van ocurriendo.				
14	Pienso en cómo hacerlo para que otros lo entiendan.				
15	Ordeno las frases y las palabras de acuerdo con las reglas gramaticales del				
16	Utilizo sinónimos para expresar una misma idea				

17.	Utilizo un número suficiente de palabras para comunicar de forma clara y completa mis ideas				
18	Escojo las palabras de acuerdo con el objetivo del texto a producir				
19	Busco las palabras más adecuadas para comunicar mejor mis ideas				
20	Identifico las estructuras sintácticas apropiadas para expresar mis ideas				
21	Me fijo si las oraciones que he escrito respetan las reglas gramaticales del castellano				
22	Tengo en cuenta si los párrafos que he escrito permiten desarrollar el contenido				
23	A medida que voy escribiendo leo el texto escrito y corrijo la puntuación y la				
24	Leo el texto para establecer si su estructura es la esperada para este tipo de escrito.				
25	A medida que voy escribiendo, cambio las palabras y las frases hasta que se adecúan a las ideas que me he propuesto desarrollar				
26	Lo edito más de una vez antes de entregarlo.				
27	Sé que debo concentrarme para escribir lo que tengo planeado.				
28	Soy consciente de que tengo que buscar y seleccionar citas de diferentes fuentes que respondan al contenido planteado.				
29	Sé que debo buscar las palabras y las frases que mejor se ajusten a las ideas que quiero desarrollar				
30	Me digo lo que está saliendo bien o mal.				
31	Me doy cuenta cuándo debo consultar más fuentes para obtener ideas.				
32	Si me bloqueo, consigo seguir adelante.				
33	Para tener argumentos, tomo notas de lo que encuentro en los libros.				
34	Confirmo si cumple con la estructura, una vez lo termino.				
35	Verifico si su contenido está de acuerdo con lo planeado.				
36	Considero importante que otros lo lean para mejorarlo.				
37	Creo que debo dedicarle suficiente tiempo y esfuerzo para que quede bien.				

**Consentimiento Informado**

Estimado Estudiante:

A continuación se encuentra una escala, la cual está en proceso de validación en población colombiana. Responder este cuestionario no presenta ningún riesgo para usted, los datos obtenidos se usarán con fines académicos y en ningún reporte aparecerá su identificación personal. En caso de que decida participar en este estudio por favor firme a continuación el consentimiento y responda el cuestionario. En caso contrario devuelva este documento.

Yo, \_\_\_\_\_ Acepto participar voluntariamente en este estudio.

\_\_\_\_\_ CC. No. \_\_\_\_\_

Firma del participante.

**ESCALA DE ACTITUD HACIA LA ESCRITURA**

Fecha: \_\_\_\_\_ Sexo: F \_\_\_ M \_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Semestre académico \_\_\_\_\_ Jornada: Diurna \_\_\_  
Nocturna \_\_\_

El siguiente cuestionario tiene como propósito identificar la actitud que tienen los estudiantes universitarios hacia la escritura, sus respuestas honestas, servirán como insumo para la validación de esta escala en población colombiana.

A continuación encontrará una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con su forma de pensar, actuar y sentir en relación con la escritura. Después de leer cada frase **marque con una X**, la opción de respuesta (1, 2, 3, 4 o 5) que exprese mejor su grado de acuerdo con cada enunciado:

1

- 1** Totalmente en desacuerdo
- 2** En desacuerdo
- 3** Parcialmente de acuerdo
- 4** Totalmente de acuerdo

**Totalmente  
en desacuerdo**

**Totalmente  
de acuerdo**

No.	Ítem	Opción de respuesta			
		1	2	3	4
1	Me gusta escribir				
2	Prefiero escribir más que leer				
3	Escribo por mi cuenta fuera de la universidad				
4	Considero que los trabajos escritos contribuyen con mi aprendizaje.				
5	Creo que la escritura es una herramienta necesaria en la universidad.				
6	Creo que es muy importante poseer una alta competencia en la				
7	En las actividades en grupo elijo realizar el trabajo escrito				

Con base en los enunciados propuestos por Graham, Schwartz y MacArthur (1993) para evaluar actitudes hacia la escritura (AE) y autopercepción de autoeficacia hacia la escritura (AAE)

## ESCALA DE AUTOREGULACIÓN<sup>1</sup>

Fecha: \_\_\_\_\_ Sexo: M \_\_\_ F \_\_\_ Semestre Académico \_\_\_\_\_  
 Jornada: Diurna \_\_\_ Nocturna \_\_\_ Carrera \_\_\_\_\_  
 Nombre del curso para el que responde este cuestionario. \_\_\_\_\_  
 Nombres y apellidos  
 estudiante: \_\_\_\_\_

El siguiente cuestionario tiene como propósito identificar el nivel de autorregulación que tienen los estudiantes universitarios. Sus respuestas honestas, servirán como insumo para la validación de esta escala en población colombiana. A continuación encontrará una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con su percepción sobre su autorregulación. Después de leer cada frase marque con una X, la opción de respuesta (1,2, 3, 4) que exprese mejor su grado de acuerdo con cada enunciado.

- |          |                         |
|----------|-------------------------|
| <b>1</b> | Totalmente endesacuerdo |
| <b>2</b> | Parcialmente deacuerdo  |
| <b>3</b> | Deacuerdo               |
| <b>4</b> | Totalmente deacuerdo    |

No.	Ítems	1	2	3	4
1	Durante el curso identifiqué las ideas importantes porque estoy pensando en aquello que necesito aprender.				
2	Cuando leo los materiales del curso, me formulo preguntas para aprovechar mejor mi lectura				
3	Cuando me siento confundido(a) sobre algo que estoy leyendo para el curso, vuelvo a leer y trato de aclarar lo dudado				
4	Cuando me resulta difícil comprender una lectura, cambio mi forma de leer.				
5	Antes de estudiar a fondo contenidos nuevos, a menudo los reviso por encima para ver cómo están organizados.				
6	Intento adaptar mi manera de estudiar a los requisitos del curso.				
7	A menudo, cuando he estado estudiando para el curso, encuentro que entiendo de qué se trata.				
8	Cuando estudio para el curso intento pensar sobre un tema y decidir lo que tengo que aprender de él, en lugar de simplemente leerlo por encima				
9	Cuando estudio para el curso, trato de determinar qué conceptos no entiendo bien				
10	Cuando estudio para el curso, me impongo metas para dirigir mis actividades en cada periodo escolar.				
11	Si me confundo tomando apuntes, me aseguro de resolver las dudas después.				
12	Creo que obtendré una nota muy alta en este curso				
13	Estoy seguro(a) de que puedo entender los contenidos más difíciles presentados en este curso.				
14	Estoy seguro (a) de que puedo aprender los conceptos básicos de este curso				
15	Estoy seguro(a) de que puedo hacer un trabajo excelente en las tareas y exámenes de este curso.				
16	Espero desempeñarme bien en este curso				
17	Teniendo en cuenta la dificultad de este curso y mis habilidades, pienso que me irá bien en él.				

<sup>1</sup> Adaptada para este estudio a partir de la propuesta hecha por Pintrich, Smith, García & McKeachie (1991, 1993).

## Escala de autopercepción de eficacia hacia la escritura (AAE)<sup>1</sup>

Fecha: \_\_\_\_\_ Sexo: M \_\_\_ F \_\_\_ Semestre Académico \_\_\_\_\_

Jornada: Diurna \_\_\_ Nocturna \_\_\_\_\_

Carrera \_\_\_\_\_

Nombre del curso para el que responde este cuestionario. \_\_\_\_\_

Nombres y apellidos  
estudiante: \_\_\_\_\_

El siguiente cuestionario tiene como propósito identificar el nivel de auto percepción de eficacia para escribir que tienen los estudiantes universitarios. Sus respuestas honestas, servirán como insumo para la validación de esta escala en población colombiana. A continuación encontrarán una serie de frases en las cuales se hacen afirmaciones relacionadas con su percepción sobre su autorregulación. Después de leer cada frase **marque con una X**, la opción de respuesta (1, 2, 3, 4) que exprese mejor su grado de acuerdo con cada enunciado

- |          |                          |
|----------|--------------------------|
| <b>1</b> | Totalmente en desacuerdo |
| <b>2</b> | Parcialmente de acuerdo  |
| <b>3</b> | De acuerdo               |
| <b>4</b> | Totalmente de acuerdo    |

*Quando escribo un texto:*

		1	2	3	4
1	Se me ocurren las ideas con facilidad				
2	Se me ocurren las ideas con facilidad				
3	Se me ocurren las ideas con facilidad				
4	Se me facilita comenzar a escribir.				
5	En clase, el mío es uno de los mejores				
6	Se donde buscar ideas para desarrollarlo				

7	Redacto en mis propias palabras, las ideas tomadas de diferentes autores				
8	Me resulta sencillo escribir mis ideas en frases gramaticalmente correctas.				
9	Soy eficiente en corregir mis errores				
10	Busco las palabras que expresan mejor mis ideas				

---

<sup>1</sup>Con base en los enunciados propuestos por Graham, Schwartz y MacArthur (1993) para evaluar actitudes hacia la escritura (AE) y autopercepción de autoeficacia hacia la escritura (AAE)

ANEXO I  
 PROTOCOLOS VERBALES

Times New Roman Normal *Negrilla*: textos a codificar  
 Times New Roman Normal *Cursiva*: Comentarios del investigador  
 Times New Roman Normal *Negrilla Cursiva*: Texto escrito en el ensayo  
 Times New Roman Normal: Lectura de Artículos

TRANSCRIPCCION PROTOCOLO VERBAL SUJETO 1	
Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición escrita.
<p>El ensayo que voy a hacer es sobre las características personales de los trabajadores y como se puede prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout tengo entendido que síndrome de Burnout es como el síndrome del quemado de las personas que trabajan mucho, entonces para eso primero voy a leer un poco más sobre sobre lo que significa ese síndrome para tener una idea más amplia y más profunda, entonces voy a leer el el artículo el artículo que habla sobre variables de la personalidad y proceso de Burnout personalidad resistente y sentido de la coherencia. El presente estudio trata de analizar la influencia de las variables organizaciones y personales yo subrayo siempre lo que me parece importante incluyendo pues las ideas personalidad resistente y sentido de coherencia o sea que las variables organizacionales y personales son la personalidad resistente y el sentido de coherencia entonces vamos a ver a que pasa dentro del proceso de génesis y desarrollo del Burnout, en este sentido el trabajo profundiza en la forma de actuación de la personalidad resistente y del sentido de coherencia en el proceso de Burnout, sentido de coherencia con el fin de determinar si ambos constructos pueden ser entendidos como variables de carácter salud salutógeno que actúan como factores protectores que disminuyen la probabilidad de que el individuo desarrollo y experimente Burnout. Bueno, durante las últimas dos décadas uno de los fenómenos más desarrollados dentro del contexto del estrés laboral ha sido el síndrome, eh no como de Burnout, durante las últimas dos décadas uno de los fenómenos más desarrollados dentro del contexto del estrés laboral ha sido el síndrome de Burnout inicialmente identificado exclusivamente con las profesiones asistenciales o de ayuda y mas recientemente reelaborado ante la evidencia creciente acerca de su existencia en cualquier tipo de profesión. El Burnout o desgaste profesional también se llama así estoy subrayando lo que me parece importante como un síndrome específico de las profesiones asistenciales fue conceptualizado por Maslach a pero Maslach y Jackson, (<i>DEJA DE GRABAR</i>), que era lo que yo tenía que hacer en los 10 minutos entonces después de que te leas instrucciones en 10 minutos debes seguir con atención di todo lo que pase por la mente no omitas intenciones, habla tan continuamente. incluso si tus ideas están. puedes hablar en un estilo telegráfico, no te preocupes por completar la frases no trates de justificarte a ti mismo, escribe en el papel todo lo que consideres a bueno, y los 10 minutos bueno, yo también pues yo creo que hago el ensayo luego de haber leído este artículo e miro las ideas principales como la tesis es características personales entonces primero hay que identificar cuales son las características personales de los trabajadores personales de los trabajadores por que pueden por que esas características pueden prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout y pues obviamente que es el síndrome de Burnout que es, el ensayo lo voy a realizar pues teniendo primero haré un párrafo introductorio que hable sobre el tema que son las variables personales como mecanismos de prevención ante este ante este síndrome y luego eh ampliaré con mayor profundidad cada una de las de las de las de las temáticas, o sea por lo menos si existen dos variables entonces como la personalidad resistente y el sentido de coherencia entonces hablaré de cada uno y su relación con el síndrome de Burnout utilizando estas dos estos dos artículos pues para tener una como las diferentes ideas para ponerlas en en para contrastarlas, eh también pues igual teniendo en cuenta pues lo que haya lo que lea ahorita este pues empe mirare cual me parece de los dos artículos cual me parece me parece que va con lo de la prevención de este síndrome eh y ya voy a seguir leyendo, para ver que se me ocurre ha y finalmente cerrando pues haré una conclusión pues desde mi punto de vista, como me pareció como afectan las variables de la persona para prevenir este este síndrome, bueno el síndrome de Burnout o desgaste profesional como es un síndrome específico de las profesiones asistenciales, fue conceptualizado por Maslach y Jackson en su forma más aceptada como un constructo caracterizado por tres dimensiones fundamentales y empíricamente relacionadas que aparecieron a partir de, voy tomando apuntes, me gusta ir a medida que voy leyendo me gusta ir escribiendo lo las ideas que me que me parecen relevantes entonces, que es primero que es que es el síndrome de Burnout de Burnout, las variab, cuales son las variables y cómo inciden estas variables son las preguntas que me voy a hacer para resolver la tesis para hacer el resu el ensayo las variables como inciden como inciden estas variables en la prevención de dicho síndrome dicho síndrome listo entonces teniendo en cuenta lo que ya lo poco que he leído sé que este síndrome entonces es el síndrome de Burnout Burnout también es conocido como el síndrome desgaste es igual desgaste profesional que</p>	<p>P3,  P3, P4  P4, A R1  P6, P1, P4, AR1  P6, P3, P1    P7, P4, AR1  P4, P1  AR1, P1    P1, P4, P7  P4, P7    P4, P7    AR1, P7, P4  AR1, AR5    P2    P5, AR1, P4, P3, P6, P1  P3, P4, P1  P4, P3, P1  P4, P3, P1  P4, AR4, E1, AR7, P2, AR6  P5, AR1, P3, AR4, AR2  P5, P3, P4, T1    P5, P4, T1, AR4  P3, P6, P1, P4, AR1, AR4    P5, P3, P1  P4, P6  AR1, P5, P3, P1, E1  P5, AR1, AR4, P4, P3, P1,  AR6  P4  P4    P7  P4, P7, AR7, AR2  AR1, P4, P1,  P5, P4, AR1, P2  P5, P4, AR1, AR4, P3, P1,  AR5  AR4, AR2</p>

<p>generalmente se da en las profesiones asistenciales pero se ha notado que también se da en alguna en otra en cualquier profesión, cualquier profesión bueno este constructo se caracteriza por tres dimensiones vamos a ver cuáles son esas tres dimensiones, bueno entonces venga vuelvo a leer la idea, entonces constructo caracterizado bueno eh si el desgaste profesional como un síndrome específico de las profesiones asistenciales fue conceptualizado por Maslach y Jackson en su forma más aceptada como un constructo caracterizado por tres dimensiones fundamentales y empíricamente relacionadas que aparecieron a partir de la factorización del instrumento utilizado para la medida de este síndrome: el Maslach Burnout Inventory, inventory como el inventario de Burnout de Maslach entonces a partir de esto se descubrieron las 3 dimensiones estas tres dimensiones fueron denominadas como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, entonces son las dimensiones que pues que se caracteriza pues el síndrome, la primera de ellas hace referencia, entonces la primera hace es la de agotamiento emocional hace referencia a la vivencia o sentimiento de encontrarse física, mental u emocionalmente exhausto, es decir cansado a una sensación de no poder dar más de sí mismo, un agotamiento físico tenaz, la despersonalización que es la segunda dimensión es considerada como el elemento más identificativo del síndrome ha sido entendida por algunos como una forma de de afrontamiento ante los síntomas del agotamiento emocional o sea que la despersonalización es una forma de de afrontar este síndrome, se caracteriza por un distanciamiento interpersonal respecto a los usuarios del servicio, los cuales llegan a ser señalados como los causantes directos de la situación de malestar, entonces se caracteriza por un distanciamiento interpersonal respecto a los usuarios del servicio los cuales llegan a ser señalados como los causantes directos de la situación de malestar, hmm, distanciamiento interpersonal respecto a los usuarios del servicio hm ya se entonces creo o entiendo es que hmm o sea como que no la despersonalización es como distanciarse de las personas que están utilizando nuestros servicios por lo menos si somos psicólogos de nuestros pacientes y por que ellos son los causantes de nuestro agotamiento a listo yo creo que es eso, junto a estas actitudes negativas actitudes negati y deshumanizadas hacia los clientes a si ya más adelante este párrafo ya pues explica eso que estaba yo tratando de entender una tercera dimen bueno junto a estas actitudes negativas actitudes negativas y deshumanizadas hacia los clientes una tercera dimensión propuesta las autoras es la realización personal, que tiene que ver que en su forma negativa quedo conceptualizada por las actitudes negativas o sea la forma negativa esta conceptualizada por las actitudes negativas hacia el propio rol profesional, como se ha señalado estas tres dimensiones han sido modificadas ah o sea que ya no ve desde este punto de vista han sido modificadas y enfocadas desde la perspectiva de que desde la perspectiva de las profesiones no asistenciales dando lugar a un nuevo cuestionario que con el nombre de Maslach Burnout-Inventary General Survey bueno MBI-GSB evalúa tres dimensiones a o sea que lo cambiaron esto era antes ahora es ahora es agotamiento emocional, cinismo y pérdida de eficacia, estas son las la nueva perspectiva desde desde teniendo en cuenta que ya no el síndrome de Burnout es para las otras para las profesiones asistenciales sino pues para cualquier otro tipo de de profesión, entonces el estudio del Burnout ha ido creciendo en complejidad a medida que se ha ido profundizando en sus posibles causas determinantes y procesos adyacentes, las recientes investigaciones parten de una perspectiva integradora donde no solo se consideran las variables de carácter organizacional, bueno acá ya empiezan a hablar sobre las variables de carácter que mencionaban en el el título y si en el título y en el resumen digo sino que también los investigadores se preguntan por qué las personas responden de manera diferente al estrés, yo digo que por que son diferentes estilos de afrontamiento, y sobre el tipo de relación que establece entre las variables organizacionales y personales, o sea que las variables organizacionales depende son pues obviamente donde se trabaja y del contexto laboral y las variables personales pues son obviamente el individuo que ejerce esa profesión con ese en esa organización. Estas cuestiones exigen que en la explicación de los procesos de estrés y burnout haya que acudir a la integración de las variables organizacionales, relacionales y personales, o sea que es como un clima laboral interno bueno venga miramos a ver que dice, desde esta perspectiva, el burnout o desgaste profesional aparecería como un resultado de la exposición crónica al estrés laboral, siendo modulado, exposición crónica del estrés, siendo modulado en cada una de las fases por las variables propias del sujeto de esta manera el síndrome de Burnout se manifiesta cuando el individuo, o sea se manifiesta cuando el individuo no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva, a la vez que se siente impedido para modificar la situación problemática, como consecuencia acaba utilizando el escape o la evitación como una forma de afrontamiento al estrés, al no enfrentarse a las situaciones, los problemas no se resuelven crecen y se sucede un proceso acumulativo de malestar prolongando que acaba por desgastar al profesional, que se siente indefenso, o sea que esa persona se siente indefenso y defraudado con su trabajo, por lo tanto por lo tanto parece necesario conocer cuáles son los indicadores del sujeto entonces es necesario conocer los indicadores del sujeto y del contexto laboral o sea las variables tanto de la organización del trabajo y de la profesión y las variables del individuo listo que favorecen los procesos de salud y del bienestar, con estos planteamientos de marcado carácter saludable han surgido distintos modelos que tratan de determinar cuáles son las variables o características que disminuyen la probabilidad de que las personas lleguen a experimentar estrés y burnout, quizás el más conocido sea el modelo, o sea uno de los modelos que explica cuáles son las variables o las formas de que las personas disminuyen esta este síndrome es el que plantea de Koba el modelo de Kobasa de la personalidad resistente que se define por tres dimensiones compromiso, control y reto, entonces este se define por estos por estas dimensiones o áreas, los individuos con características de resistencia puntúan alto compromiso, control y reto, frente al estrés se sienten comprometidos con su trabajo se involucran en todos los aspectos o áreas de la vida, se autoperceben con control para modificar o alterar el curso de los el curso y de desarrollo de los acontecimientos respecto al cambio no lo perciben como una amenaza, sino como una oportunidad de</p>	<p>P4, P1 AR5, P4, AR4, P6, P1 P4  P4  P4 P4, AR5 P4 P4 P4  P4  P4 P4 P4 P4  P4, P3, P1, P4 P4, P1 P4, P3,  P1, P4, P3 P1, P6  P4  P4 P4, P3, P1  P4</p>
---	--

<p>esto vimos algo en habilidades gerenciales, un desafío que puede proporcionar alguna oportunidad o consecuencia positiva, o sea que aprenden de los problemas y de todo lo que les sucede en su ámbito laboral, los individuos con personalidad resistente ante situaciones diferentes, problemáticas o desafiantes de la vida no utilizan las huida o sea que la enfrentan o el escape, sino que se enfrentan a ellas de manera activa y optimista percibiéndolas como menos amenazantes y negativas, piensan que todas las situaciones se puede aprender o sacar algún beneficio , esto lo dijo ya atrás; diferentes estudios han demostrado que la personalidad resistente es una variable que esta vinculada a la mejor salud, claro eh bueno mas especificamente hay estudios que confirman la existencia la existencia de una relación negativa entre la personalidad resistente y el síndrome de Burnout, siendo los individuos con más personalidad resistente los que presentan puntuaciones más bajas en el Burnout, también se ha confirmado el posible papel modulador de de la personalidad resistente en el proceso de Burnout, entonces dice un constructo de similar formulación al de personalidad resistente es el sentido de coherencia, o sea que es otra de los modelos entiendo yo, sentido de coherencia elaborado por Antonovsky quien propone el concepto de salud como un continuo entre el bienestar y la enfermedad de tal manera que, entonces espere, quien propone el concepto de salud como un continuo entre el bienestar y la enfermedad, o sea bienestar bienestar, o sea que la salud esta en medio del bienestar y la enfermedad, es algo así, de tal manera que no puede existir nadie totalmente sano o totalmente enfermo, el sentido de coherencia esta formado por 3 dimensiones teórica y empíricamente relacionadas, 3 dimensiones relacionadas como son: comprensibilidad, maneja, manejabilidad y significatividad, entonces, retroalimos lo que hemos leído entonces eh existen unos modelos o planteamientos pues que quieren definir cuales son las variables que ha vienen el estrés laboral y el síndrome de desgaste profesional entonces uno de ellos es el modelo de Kobasa por que es el modelo de la personalidad de resistente que son personas que tienen las características de enfrentar los problemas, de aprender de los problemas y que permiten pues que a partir de un problema pues se puede aprender y mejorar muchas cosas si, no no huyen sino que la enfrentan, eso es lo que entiendo eh estas personas tienen una puntuación creo que baja frente a este síndrome eh, esto no es con respecto a ese, ese, a ese modelo, hay otro modelo que es el sentido de coherencia que dice que no hay personas totalmente sanas ni hay personas totalmente enfermas, que la salud esta en medio del bienestar y de de de que era de la enfermedad, listo entonces, y que este, hay pero se me olvido tener en cuenta que el de la personalidad resistente tiene 3 dimensiones que es compromiso, control y reto, y estas personas tienen una puntuación alta en esas 3 dimensiones, el modelo del sentido de coherencia tiene dimensiones que son la comprensibilidad, la manejabilidad y la significatividad, vamos a ver que pasa con esto, los individuos con una elevada comprensibilidad perciben los estímulos dentro de un marco cognitivo donde la información se encuentra ordenada consistente y estructurada, la característica de maneja, de manejabilidad permite a los, pero espere vuelvo a leer por que no entendí eso, los individuos con una elevada comprensibilidad perciben los estímulos dentro de un marco cognitivo donde la información se encuentra ordenado consistente y estructurada, entonces todo esta en un marco de referencia todo esta organizado estructurado, ordenado, consistente la manejabilidad le permite a los individuos entender que disponen bajo su control o bajo el de otros padres, amigos, cónyuge, médico el estado o incluso Dios, de los recursos adecuados para hacer frente de las demandas del medio, entonces o sea que cuáles son la manejabilidad permite sabe reconocer cuáles son los recursos que permiten que permiten pues tener control bajo cierto pues el control tanto de si mismos como de lo que le rodea de los recursos adecuados para hacer frente a todo lo que pues a todo lo que pide el medio en el que en el que vive. Una elevada significatividad es sintoma de una visión comprometida de ciertas áreas de la vida por las cuales merece pena emplear tiempo y esfuerzo, de forma que las demandas a las que se enfrenta la persona son consideradas como retos dignos de invertir energía. Entonces espere vuelvo a leer, entonces por ultimo una elevada significatividad es sintoma de una visión comprometida de ciertas áreas de la vida por las cuales merece la pena emplear tiempo y esfuerzo, de forma que las demandas a las que se enfrenta la persona son consideradas como retos dignos de intervenir, de invertir energía entonces o sea que si las personas tienen un alto una alta puntuación en significatividad es que son comprometidas que se esfuerzan que se sacrifican que saben que todo lo que quieren hacer requiere de tiempo, bueno, el sentido de coherencia no se refiere a un estilo particular de afrontamiento, se refiere a factores que que en cualquier cultura, clase social, en cualquier individuo son la base para un enfrentamiento exitoso de los estresares. Vamos a ver otra vez en este sentido de coherencia no se refiere a un estilo particular de afrontamiento, sino a los factores que en cualquier cultura, clase social, en cualquier individuo son base, o sea que todos los individuos lo tienen en cualquier sean los de tal parte de cualquier parte este constructo resulta relevante en los modelos interaccionistas del estrés y ayuda a la comprensión de sus efectos sobre la salud por lo, por lo que su consideración como factor importante para el desarrollo de los modelos interaccionistas de Burnout parece aconsejable, en los últimos años han surgiendo estudios que demuestran una relación inversa entre los niveles de sentido de coherencia y Burnout, el hallazgo habitual suele constituir en una relación negativa entre el sentido de coherencia y agotamiento Burnout, entonces a bueno, (bueno pues que era lo que le iba a preguntar yo ya empecé a leer y voy haciendo comentarios así es? a bueno..... es que yo me demoro leyendo).</p> <p>El hallazgo habitual suele consistir en una relación negativa o sea en una relación negativa entre el sentido de la coherencia, agotamiento emocional y despersonalización respectivamente, relación que se interviene si se toman en consideración los sentimientos de realización personal, espere que me falta volver a leer esta parte este constructo resulta relevante en los modelos interaccionistas del estrés y ayuda a la comprensión de sus efectos sobre la salud por lo que su consideración como factor importante para el desarrollo de los modelos interaccionistas de Burnout parece aconsejable, en los</p>	<p>P4</p> <p>P4</p> <p>P4</p> <p>P1</p> <p>P4</p> <p>P1, P3, P6</p> <p>P1</p> <p>P6, P4, P3</p> <p>P4, P1, P6</p> <p>P1, P6, P3</p> <p>AR5</p> <p>P4, P1, AR7</p> <p>P4</p> <p>P1, P6</p> <p>P4, AR5</p> <p>P4, P6</p> <p>P4, AR5</p> <p>P1, P6</p> <p>P4, P1</p> <p>P4, P1, P3</p> <p>P4, P1</p> <p>P4, P1, P3</p> <p>P3, P7, P4, AR5</p> <p>AR1, P4, AR5</p>
--	--

<p>últimos años han surgido, no, están surgiendo estudios que demuestran una relación inversa entre los niveles del sentido de coherencia y el Burnout, el hallazgo habitual suele consistir en una relación negativa entre el sentido de la coherencia, agotamiento emocional y despersonalización respectivamente, relación que se invierte si se toman en consideración los sentimientos de realización personal, otros estudios señalan como los individuos dotados de un fuerte sentido de coherencia manifiestan menores índices de Burnout que aquellos caracterizados por puntuaciones bajas en dicho constructo. También hay trabajos que muestran su valor como variable, como variable mediadora en los procesos de salud. El desgaste profesional o Burnout ha sido asociado con una serie de contaminante o de posibles consecuencias en las se hace necesario su estudio, entre ellas se pueden destacar las consecuencias para, destac destacar las consecuencias para el individuo las que tienen que ver con las actitudes respecto al trabajo y las consecuencias derivadas para la organización, pero a ver esta parte es importante El desgaste profesional o Burnout ha sido asociado con una serie de contaminante o de posibles consecuencias que hacen necesario su estudio, entre ellas se pueden destacar las consecuencias para el individuo, las que tienen que ver con las actitudes respecto al trabajo y las consecuencias derivadas para la organización a ya, me acuerda la motivación de motivadores factores motivadores, la depresión es probable, la que la depresión es probablemente la consecuencia más directa asociada con el Burnout, tiene que ver con las consecuencias para el individuo, más directa asociada con el Burnout junto con otros problemas de carácter psicológico, también se han descrito algunos problemas psicosomáticos y problemas de la salud física, problemas músculo esqueléticos, enfermedades o trastornos cardiovasculares y problemas gastro, gastrin gastrointestinal, abuso de sustancias como el consumo del tabaco, el café el uso de alcohol, consumo de medicamentos o drogas, bueno insatisfacción, pérdida de compromiso con la organización, rotación eso tiene que ver con satisfacción y motivación laboral o sea, intención de abandonar el trabajo, ausentismo y bajas laborales, hay tan bacano esto me sirve para el trabajo de grado, disminución en la productividad y en la calidad de los servicios siguiendo estas líneas de investigación el presente estudio trata de analizar de analizar la influencia de las variables organizacionales, analizar de analizar la influencia de las variables organizacionales y personales, personalidad resistente y de la coherencia, dentro del proceso de génesis y desarrollo de Burnout, en este sentido el trabajo profundiza en la forma de actuación de la personalidad resistente y del sentido de la coherencia en el proceso de Burnout con el fin de determinar ambos constructos pueden ser entendidos como variables de carácter salutogenico que actúan como factores protectores y que disminuyen la probabilidad de que el individuo desarrolle y experimente Burnout. Tan chévere, bueno venga miramos con cuantas personas trabajaron que encontraron, a ver, la muestra de estudio está compuesta por 222 profesores de Colegios e Institutos públicos de Madrid Capital, hay venga este artículo de quien es yo no mire, Revista Latinoamericana de Psicología Ocupacional, bueno de ellos 115 ejercen docencia en educación Primaria, alumnos entre 6 y 12 años, y 107 en Institutos de FP y/o educación secundaria grado medio alumnos de 14 a 19 años, la edad media de la muestra gira en torno, a la edad media, gira en torno a si el promedio de edad, gira en torno a 44 años de 8.84, con una experiencia media en la docencia de 18 años, entonces primero el procedimiento fue la recolección de informa...paréntesis veinte centros de educación primaria ..... y le aplicaron cuestionario a aquellos profesores dispuestos.....los cuestionario eran presentados en un sobre cerrado, ta ta ta, respondieron igualmente a CBP-R, Cuestionario de salud percibida ..profesores ..... mirar las variables, bueno instrumentos Cuestionario de Burnout del profesorado Revisado ehh, bueno...esta dividido en cuantos factores, en 3 factores a pues si, son las estrés y burnout esta formado por .... el otro para mirar ya, venga miramos que mas hay rango de...ta ta ta ta, cuestionario de orientación a la vida, cuestionario de Salud y bueno... Analisis descriptivo de las variables y diferencias de medias entre las muestras muestras, las medias y desviaciones típicas obtenidas por ambas muestras en las variables medida... tabla 1. A pues dependiendo de cada de cada variable que mida el instrumento y los diferentes subgrupos tanto ..... Analisis de las correlaciones entre las variables dentro de cada muestra. too to.... hay que leerlo muy bien pero como es un ensayo no me interesan estos datos entonces haber que discusión, discusión las variables salutogenicas de la persona potencian en el individuo una orientación focalizados en el abordaje adaptativo de las situaciones estresantes, siendo la base para transformar estas situaciones en factores positivos y beneficiosos para la propia persona, Peñacoba Moreno Jiménez a no que es eso, estas variables pueden por tanto señalar un camino novedoso y esperanzador en el estudio de los procesos de estrés y Burnout, ya que no se limitan a amortiguar el impacto de la situación estresante, como la mayoría de las variables de personalidad estudiadas hasta el momento. El presente estudio pone de manifiesto la importancia de los factores salutogénicos, que serán esos factores, las dos variables, ....asi coherencia y per, sentido de coherencia y personalidad, venga a ver, el presente estudio pone de manifiesto la importancia de los factores salutogénicos, al demostrar su capacidad predictiva dentro de los procesos de estrés y Burnout.</p> <p>Las fuentes de estrés organizacionales analizadas en este trabajo parecen incidir de forma similar en ambas muestras de profesores, de manera que sólo se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en variables de supervisión y falta de reconocimiento profesional, la motivación definitivamente. El hecho de que los profesores de educación secundaria encuentren mas adecuada la supervisión que reciben que la recibida por los docentes de educación primaria puede deberse al diferente contexto estructural que caracteriza los colegios donde se imparten clases de educación primaria y los centros que se encargan de formar a los alumnos profesionalmente.</p> <p>Los primeros suelen estar caracterizados por plantillas no demasiado amplias donde el director o el jefe de estudios se encuentra muy próximo, me perdí, a los otros docentes, de esta forma que se establece una relación interpersonal donde priman las conductas de apoyo y retroalimentación. En este tipo de supervisión, además, permite coordinar a los docentes generandoles una menor ambigüedad</p>	<p>P4, P6, P3, P1, AR5 P4,</p> <p>P4 P1, P3</p> <p>P1, P4, AR5</p> <p>P6, P4</p> <p>AR5 P6</p> <p>P1, P3, P4 P6</p> <p>AR5, AR4, AR6 P4, P3, E1, P6</p> <p>P1, P3, P4, P6</p> <p>AR4, AR5</p>
---	---

<p>respecto al rol que deben desempeñar, lo que se combina a la vez con un elevado grado de autonomía ya que cada profesor estructura sus clases de forma relativamente independiente respecto al resto de docentes. Por otro lado..... secundaria están constituidos por un número..... ta ta , otra característica organizacional esas son las características... organizacional...organizacional donde la muestra ha puntuado diferencialmente en el reconocimiento profesional, ..supervisión , los profesores de educación primaria obtienen puntuaciones mas altas en falta de reconocimiento profesional que los profesores de educación secundaria, este sentimiento puede ser resultado de la tendencia que en general muestra la sociedad de valorar mas positivamente a los profesores que imparten clases de nivel educativo elevado, hay si, infravalorando la docencia a nivel primario cuando en realidad esta fase de aprendizaje tiene una importancia fundamental para el éxito educativo futuro del alumno; algo que se ha dado en igual medida en ambas muestras y que además constituye un resultado frecuentemente repetido en la literatura es la baja puntuación media obtenida en la dimensión.....</p>	<p>P6, P4, P3, P1</p>
<p>Respecto al comportamiento de las variables de la personalidad, aquí están, dentro de las variables organizacionales encontramos supervisión y reconocimiento listo, en las variables de la personalidad analizadas en este trabajo, personalidad resistente y sentido de coherencia que encontraron, se confirma la existencia de una asociación negativa con valoración de las fuentes de estrés organizacionales y desgaste profesional y la salud auto percibida, los análisis de regresión efectuados hacen patente la necesidad de tener en cuenta este tipo de variables junto con elementos causales clásicos en la explicación del síndrome laboral, la combinación de variables salutogénicas y de factores desencadenantes organizacionales da lugar a un modelo de elevado poder predictivo como se puede observar en los análisis que se han llevado a cabo. Tales análisis demuestran además el comportamiento diferencial de las variables salutogénicas analizadas, a nivel de componentes, la dimensión de compromiso, de varia, eso que es eh personalidad resistente, parece ser la variable más relevante en la predicción del estrés del rol, a nivel de componentes la dimensión de compromiso de la personalidad parece ser variable mas relevante, mientras que la maneje manejabilidad demuestra un mayor poder predictivo en el caso de la coherencia, del sentido de coherencia, en ambos casos las variables de organizacionales analizadas quedan en segundo plano lo que indica la incidencia de sentido de coherencia y de la personalidad ya que en el origen en el origen del proceso de estrés, esto es durante la percepción y evaluación de las situaciones potencialmente estresantes.</p>	<p>P4 P4, P3</p>
<p>El síndrome de Burnout queda explicado perfectamente por el estrés de rol y complementa complementariamente por las variables, por acá lo decían en una de las, acá es estrés de rol lo evaluaron con este cuestionario de Burnout del profesorado revisado, hmm tres dimensiones agotamiento, despersonalización y falta realización, venga ver, completamente por las variables de personalidad, tanto en el modelo de personalidad resistente como en el modelo de Sentido de Coherencia, parece importante que una característica fundamental del burnout es el hecho de venir precedido por una situación del estrés que finalmente desemboca en la aparición del síndrome, sin embargo y como se ha señalado previamente el desarrollo del estrés del rol viene determinado en gran medida por las variables de la personalidad...compromiso en el caso de personalidad resistente manejabilidad en el caso.. lo cual vuelve a demostrar la relevancia de estas variables a lo largo de todo el proceso de burnout, además en ambos modelos se observa la asociación de ciertas dimensiones específicas y es del sentido de coherencia que es la significa la significatividad y de la personalidad el control y reto, la otra era control y reto y falta una compromiso entonces con el índice general de Burnout y con sus componentes agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización, lo que subraya la relevancia de las variables analizadas a lo largo de todo el proceso de desgaste profesional.</p>	<p>P4, P1</p>
<p>Entonces espere leo otra vez, en ambos modelos se observa la asociación de ciertas dimensiones específicas con el síndrome general de burnout y con sus componentes y la falta de, y lo que subraya la relevancia de las variables... en el proceso. El dato relevante es el hecho de que la variable reto aparezca con pendiente positiva a la hora de explicar el síndrome el Burnout global, y la forma específica y falta de realización, este resultado podría plantear a los sujetos son altas puntuaciones en reto podrían tener mas probabilidad de padecer burnout si sus trabajos no les ofrecen situaciones de desafío o reto, parece que los trabajos que no presentan situaciones desafiantes o estimulantes pueden provocar una disminución de la motivación por el trabajo y del rendimiento de los trabajadores. Sin embargo estos resultados deben interpretarse con cautela debido a las controversias existentes en la medida de esta dimensión, donde por algunas dudas realmente se esta evaluando las características de reto a través de los instrumentos actuales que se utilizan para evaluar este constructo. Con relación a la predicción de la sintomatología, el agotamiento emocional se muestra como una variable relevante en ambas muestras, el estrés de rol parece gozar de un mayor poder predictivo cuando se trata de explicar la sintomatología física dentro del modelo de sentido de coherencia y la falta de realización lo hace en el caso de sintomatología psicológica en el caso del modelo personalidad resistente, hmmm falta de realización.</p>	<p>P3, P1, P4 P4, AR5</p>
<p>A la vez las variables de sentido de coherencia y personalidad ..... aparecen como elementos fundamentales y en el caso de sentido de coherencia, la maneje manejabilidad y comprensibilidad específicamente para la sintomatología psicológica, se muestra como una dimensión de elevado poder predictivo por encima de las dimensiones de Burnout. En conjunto las dimensiones del constructo se caracterizan por presentar una mayor capacidad explicativa que las variables de la personalidad resistente.</p> <p>Como conclusión estos datos ponen de manifiesto la necesidad de analizar los aspectos adaptativos de la personalidad en los procesos de estrés y Burnout matizando sus vías de actuación, así como otros aspectos que deberían ser investigados dentro de una línea de trabajo ....ser altamente productiva, en este sentido, no se ..... variables potenciadoras del bienestar y la salud, del individuo y no únicamente como elementos amortiguadores del impacto de las fuentes de estrés. Bueno ya lei el primer artículo,</p>	<p>P1, P6, AR5</p> <p>P4</p> <p>AR5, P1, P6</p>

<p>bueno a ver de que se trata este, pero este no esta largo, es más pequeñito.</p> <p>Resumen, objetivo pero como se llama, Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias, de Castresano de las Cuevas, aunque el burnout es un tópico popular entre los profesionales de la salud, el desgaste puede afectar a cualquier persona en el desempeño de cualquier actividad laboral supone un coste personal, organizacional y social importantes, material y metodos, se realiza una revisión bibliográfica sobre el tema objeto de estudio, resultados: a través del presente artículo intentaremos acercarnos a este síndrome, exponiendo sus principales características, así como las variables estudiadas que parecen contribuir en su aparición, conclusiones, ya que los sistemas son difíciles de cambiar, las más realista para la prevención y alivio del síndrome son las estrategias individuales basadas en el cambio de actitud. Introducción, aunque la etimología de la palabra trabajo es especialmente significativa, el trabajo procede del latín tripalium, nombre de un instrumento de tortura compuesto ta ta ta, bueno .....nunca vistas en la historia de la humanidad determina en gran medida la inclusión y exclusión del sistema y se relaciona de una forma directa con la calidad y expectativa de vida de las personas, de este modo para desarrollarse como persona resulta fundamental disponer de una actividad laboral que además proporciona una capacidad económica y permite independencia y la libertad. En la actualidad tanto la salud como el trabajo son derechos fundamentales reconocidos, por lo que resulta difícilmente aceptable la pérdida de uno de ellos en ejercicio del otro. Sin embargo, desde la antigüedad conocemos que las condiciones y medio ambiente del trabajo pueden ser fuente de enfermedad o de salud, según calidad de las mismas. El trabajo puede ser fuente de enfermedades tanto físicas como mentales, los trabajadores de la salud no son una excepción sino todo lo contrario, ya que exponen permanentemente a una gran cantidad de riesgos biológicos como el contagio de hepatitis, rubéola, riesgos físicos como las radiaciones, el calor, la ventilación de los ambientes, y riesgos químicos entre los que se encuentran los antisépticos, los gases antes anestésicos o cicostáticos citostáticos, cuando además de estos factores biológicos, físicos..... salud mental, se trata de riesgos ergonómicos, están relacionados con..... en la relación con estos últimos, es necesario decir que la propia practica de la medicina es inherentemente estresante, aunque también favorece muchas satisfacciones a distintos profesionales de la salud, día tras día se ponen de manifiesto mayor número de fuentes de estrés, así como los signos indicativos de cualquier de aumento de problemas relacionados con el estrés en los trabajadores de los sistemas de salud.</p> <p>Los profesionales de la salud mental constituyen uno de los colectivos de trabajadores de la salud mas afectados por el estrés, el trabajar con aspectos emocionales mas intensos del cuidado del paciente es sufrimiento, miedo sexualidad y muerte, así como el tratar con pacientes difíciles con frecuencia afecta la tolerancia a frustración y la ambigüedad del profesional, el estrés crónico que significa el estar continuamente bajo tales circunstancias puede llegar a ser emocional y físicamente extenuante pudiendo conducir a la presencia de signos del síndrome de estrés profesional.</p> <p>Estrés que profesional, concretamente el profesional que atiende a un paciente con una adicción, tiene que manejar niveles de frustración de alguna manera más intensos que con otro tipo de paciente, ya que el porcentaje de recaídas por la naturaleza misma de la enfermedad tiende a ser alto y el nivel de dificultad de su tratamiento también es mayor.</p> <p>La atención de este tipo de pacientes provoca contra contratransferencias a veces difíciles de manejar, las características de la personalidad adictiva como son la dependencia, la pasividad, personalidad adictiva, dependencia, pasividad, poca diferenciación, temor al rechazo, la dificultad de reconocer y miedo a expresar emociones, la impulsividad, el uso de mecanismos de defensa, como lo son la negación, la proyección, la dificultad que tienen los pacientes adictos para aprender de la experiencia, hacen del tratamiento de este tipo de pacientes una tarea realmente difícil que puede llegar a ser emocionalmente agotadora. En el caso de los psiquiatras.....ta ta los psiquiatras, las enfermeras psiquiatricas también pueden</p> <p>Termino Burnout, por fin consideraremos equivalente ..... quemado, exhausto o sobrecargado, fue acuñado originalmente por Herbert Freunderberger, un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas al estrés.... Bueno dedicadas sin techo...., acá también hablan de Cristina Masch Maslach, bueno efectos que producía el consumo cronico ..... agotamiento..... Entonces eligió una la palabra Burnout que utilizaban también para referirse a los efectos que producía el consumo crónico de las sustancias toxicas de abuso para referirse a la progresiva pérdida de energía, hasta llegar a un agotamiento, así como la desmotivación para el trabajo, junto con varios síntomas de ansiedad y depresión mencionados profesionales y experientan hacia el año de trabajar como voluntarios.</p> <p>Sin embargo fue Cristina Maslach quien primero empleo públicamente este concepto para referirse a una situación que cada vez sea hacia mas frecuente entre aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo, de su trabajo debían mantener debían mantener contacto directo y continuado con la gente, y que después de meses o años de dedicación acababan por estar desgastados profesionalmente, eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual una pérdida de responsabilidad profesional y desinterés crónico que sus compañeros de trabajo Maslach decidió emplear esta misma expresión por su buena aceptación social ya que los afectados que identificaban con facilidad con este termino descriptivo que carecia del efecto estigmatizador de los diagnósticos psiquiátricos, debido a que el concepto Burnout ha surgido íntimamente relacionado con el estrés, es difícil establecer una clara diferencia entre ambos, la única diferencia más aparente que real, es que el Burnout es un estrés crónico experimentado en el contexto laboral. Cuando se dice que un profesional esta desgastado profesionalmente, se trata de reflejar que como producto de su interacción negativa entre el lugar de trabajo, el equipo o staff y los clientes, el trabajador se encuentra desbordado, estando agotada su capacidad de reacción adaptativa, no disponiendo de recursos adecuados para amortiguar el estrés que su trabajo implica y experimentando una constelación de síntomas ante las demandas de su entorno laboral</p> <p>El Burnout se caracteriza por una presen presencia de por la presencia de agotamiento físico y psiquico,</p>	<p>P4, P6, P3, P1</p> <p>P4</p> <p>P4, P3 P1</p>
---	--

<p>con sentimientos de impotencia y desesperanza, extenuación emocional y por el desarrollo tanto de un auto concepto negativo como de actitudes negativa hacia el trabajo, la vida y los demás que se reflejan en un trato frío y despersonalizado hacia los demás y en un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar. El fenómeno de burnout es más un proceso continuo que un evento discreto, que disminuye el paso final en una progresión de tentativas frustradas para afrontar.....</p> <p>El rasgo fundamental del Burnout es el cansancio emocional o lo que es lo mismo, la sensación de no poder dar más de si mismo. Para protegerse de tal sentimiento negativo, el sujeto debe tratar de aislarse de los demás desarrollando así una actitud impersonal hacia los clientes y los miembros del equipo, a <b>eso me paso a mi con mis compañeras, y los miembros del equipo en el que se esta integrando</b>, mostrándose clínico cínico, distanciado y utilizando etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o bien tratando de hacer culpables a los demás de ..... produciéndose un descenso de su compromiso laboral. Todos estos recursos suponen para él una forma de liberar tensión experimentada de manera que al restringir el grado o la intensidad de relación con las demás personas, esta tratando de.... aunque lo haga por medio de mecanismos neuróticos. El tercer rasgo esencial es el sentimiento complejo de la inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo que surge al comprobar que las demandas ..... <b>capacidad..... El tercer componente puede estar presente o bien ..... incompetente..... (PARA LA GRABADORA)</b> Entusiasmo, estancamiento, anteriormente descritos para el fenómeno Burnout transcurren a lo largo de una etapas definidas que pueden ser observadas sin dificultad. Entonces el entusiasmo, periodo inicial caracterizado por la existencia de altas esperanzas y expectativas, así como de una alta energía en esta etapa el trabajo promete saberlo todo saberlo todo el empleo llega ser la única fuente de valores y satisfic satisficciones, y las necesidades personales del trabajador sentirse necesario, estimado, admirado y que dependan de el son circunscritas únicamente al entorno laboral. Los peligros de esta etapa son una identificación excesiva de con los clientes y un gasto excesivo e inefi ineficaz de energía.</p> <p>Estancamiento, el trabajo ya no parece tan importante y hace énfasis en la satisfacción de las propias necesidades fuera del marco laboral <b>hay tan chévere</b>. Frustración periodo en el cual el profesional comienza a cuestionarse su propia valia y la del trabajo en si, los limitan los limites del trabajador parecen amenazar los propósitos de lo que se esta haciendo, surgen los problemas emocionales, físicos y conductuales.</p> <p>La apatía, lo característico de esta etapa es la actitud un trabajo es solo un trabajo, desarrollando en el trabajo un mínimo esfuerzo y dedicación de tiempo insuficiente, evitando cualquier tipo de desafío, evitando los clientes o usuarios y permaneciendo en el trabajo únicamente por la seguridad que conlleva. Es necesario tener en cuenta que el estrés es una percepción individual, lo que para una persona supone un desafío exci excitante para otra puede representar un problema abrumador. Un individuo comienza a estar afectado de forma adversa cuando su umbral de tolerancia al estrés es sobrepasado de forma consistente. A pesar de la intimidad de opinión existente en relación con muchas de las características del fenómeno de Burnout, la determinación de que de si un trabajador esta o no desgastado profesionalmente no es fácil de realizar, el Burnout no se presenta a dicotomizaciones claras en forma por ejemplo de presente o ausente, en parte causa de que el burnout es un proceso y no un suceso, además de que el proceso es diferente en cada individuo. Como se ha señalado, el burnout es sutil es un sutil patrón de síntomas, conductas y actitudes que son únicos para cada persona. <b>Hmm</b></p> <p>Factores implicados en el Burnout, en general el desgaste profesional puede ser conceptualizarse como una función de estreses engendrados por la interacción de múltiples factores, entre los cuales debe cabe destacar: Factores culturales Cherniss considera que parte del aumento de la frecuencia del Burnout es debido a la progresiva ruptura de la cohesión en la comunidad que produce una con una demanda creciente de involucración del profesional asociado a un mayor escrutinio público de los servicios y a un descenso en la confianza y apoyo hacia los mismos que queda patente en los recursos y presupuestos cada vez menores. En el campo de la psiquiatría la aparición del Burnout puede estar facilitada por el rango inferior atribuido a la psiquiatría dentro de las especialidades médicas y por la consideración de los psiquiatras por parte de la población como pensadores no claros, emocionalmente inestables y carentes de rigor en su trabajo.</p> <p>Factores Ocupacionales, la pérdida de interés de interés y de entusiasmo por el propio trabajo ocurre en todas las profesiones y ocupaciones del ser humano del ser humano, si bien todos los trabajadores son susceptibles a quemarse de quemarse, las victimas propicias de se encuentran con mayor frecuencia entre aquellas ocupaciones en las que se presta una atención directa a las necesidades de las personas, como es el caso de los profesionales de la salud mental con razón de que <b>todo el mundo ve psicología clínica, no mentiras</b>, además si las tareas a desempeñar son difusas y las responsabilidades se suponen con con la de los demás colegas y compañeros de trabajo, la interacción tiende a ser mas competitiva y conflictiva mas que cooperativa y de apoyo. Muchos autores consideran que la ausencia de de apoyo significativo es un factor crítico en el desarrollo del síndrome del fenómeno del Burnout, particularmen particularmente para los trabajadores más aislados profesionalmente Duxbury y otros han puesto de manifiesto que los ambientes laborales con gran Burnout se caracterizan por la presencia de lideres que únicamente aportan feedbacks negativos, mientras que los ambientes con bajo Burnout tienen altos niveles de apoyo sin que se reduzca la autonomía del trabajador.</p> <p>Otros factores ocupacionales relacionados con la presencia de Burnout en los trabajadores sanitarios incluyen: la ausencia de unos criterios definidos que posibiliten la valoración de logros, objetivos y éxitos; la baja retribución económica percibida en comparación con otras profesiones; las reducidas posibilidades de promoción y el hecho de que las posibilidad de ascender laboralmente se limita al desarrollo de trabajos administrativos, alejados del contacto con los pacientes, el poco apoyo y reconocimiento de la comunidad, el volumen de trabajo y las presiones para hacerlo, la falta de información sobre el funcionamiento de las organizaciones en las que se va a desarrollar el trabajo, así como sobre el cometido del propio trabajo a desempeñar.</p>	<p>P1</p> <p>P4</p> <p>AR5</p> <p>P4</p>
--	--

<p>La asistencia a la enfermedad mental y a las adicciones esta experimentando cambios importantes en nuestro medio, cambios dirigidos hacia la implantación de un modelo comunitario de atención. Todo cambio, ya sea una experiencia negativa o positiva precisa de una adaptación, que a su vez requiere energía. Lamentablemente, los recursos de las personas no son infinitos son infinitos y demasiados cambios pueden conducir a estrés, dando lugar a un amplio rango de síntomas fisiológicos, psicológicos y conductuales de los profesionales (<i>INTERRUMPE LA GRABACION</i>).</p> <p>McElroy considera que los docentes que están alejados de las realidades prácticas del trabajo tienden a sugerir que todos los problemas tienen solución, crean falsas expectativas, y fallan a la hora de preparar a sus alumnos para tolerar las frustraciones, incertidumbres y estresores inevitables que es necesario afrontar en el desempeño de cualquier profesión, y en nuestro caso en la atención a la salud mental. Estos alumnos en su vida futura como profesionales serán reacios a buscar ayuda para si mismos, al considerar que cualquier petición o demanda bueno..)</p> <p>Factores Personales, Muldary considera como personas predispuestas a experimentar desgaste profesional a aquellos individuos orientados pero obsesivos, con tendencia a identificarse de forma excesiva con los receptores de su atención, receptores de su atención que basan su autoestima únicamente en la consecución de metas, estas personas tienen dificultades para actuar con decisión ante problemas humanos complejos así como para ser indulgentes consigo mismo por los errores cometidos. Aunque este autor considera al estilo obsesivo huy obsesivo compulsivo como el mas predispuesto al desarrollo del Burnout, también se refiere a aquellos profesionales de la salud con estilos de personalidad dependiente o pasivo agresiva poseen riesgo considerable de desgastarse profesionalmente, sea cual sea el tipo de personalidad del trabajador lo que parece claro es que son aquellos individuos mas dedicados y entusiastas lo que presentan un mayor riesgo.</p> <p>Los trabajadores vulnerables se caracterizan por presiones auto impuestas en relación con expectativas exageradas sobre el cometido del propio trabajo y de si mismos, la identificación e involucración emocional excesivos con pacientes familiares que expone al profesional a frecuentes experiencias de pérdida, así como a la concentra concienzuda de su propia muerte, la desilusión y disgusto al comprobar la diferencia existente, entre los marcos ideal y real de su trabajo. Se hace necesario también tomar en consideración los modelos personales para la elección de la profesión que posiblemente están en estrecha relación con la motivación. Como vemos, factores personales, familiares y organizaciones de hallan implicados en la aparición del síndrome de Burnout, cuya etiología es incierta aunque la combinación de una susceptibilidad temprana combinada con estreses particulares asociados con el trabajo parece la explicación más plausible.</p> <p>Como es como posible base teórica del desgaste profesional, Freunderberger considera el Burnout como una consecuencia de la pérdida de propósito motivación, nivel de entusiasmo y basa su explicación en el dinamismo en la dinámica del duelo. Hunter y otros ven este fenómeno como una confirmación del síndrome de estrés que de Selye con sus fases alarma, resistencia y agotamiento como respuesta del individuo ante un estrés constante y excesivo al que es incapaz de adaptarse. Los modelos de estrés predicen que bajos niveles de éste mejoran la motivación y la ejecución, mientras que altos niveles los dificultarian, como como predicen que a si mejoran la, como la van a mejorar, los modelos predicen que bajos niveles de éste a mejoran la motivación mientras que altos niveles los dificultarian. Cuanto mas compleja y ambigua sea una tarea más bajo será el nivel de estrés necesario para ser disruptivo. Con un estrés persistente la persona llega a desmoralizarse al ... considera que ... hmmm algunos datos sobre la magnitud en la comunidad canaria que, bueno ta ta ta canarias incidencia.... el autor considera que bajas cifras clima laboral hay mire que tiene que ver, el autor considera que posiblemente esas bajas cifras están en relación con un clima laboral global caracterizado por una baja urgencia o presión en el trabajo y por un escaso empleo de las reglas y normas..... de las variables de clima laboral estudiadas, la presión resultado ser la manera mas clara influye en la aparición del agotamiento emocional en los distintos profesionales.</p> <p>Estos señores aquí motivación, y factores que contribuyen al desarrollo del Burnout ..... dicha investigación el personal se sentia responsable y percibia su trabajo como útil, importante y con significado, el personal se sentia autónomo, los gestores y directivos eran percibidos como positivos, se puso de manifiesto una ausencia de la estructura de regulaciones, el personal percibia que estaba sometido a una alta carga de trabajo, no se produjeron cambios en el perfil puesto... posibilidades de intervención, ya que los sistemas son realmente difíciles de cambiar, los intervenciones las intervenciones mas realistas para la prevención y alivio del síndrome de burnout son las estrategias individuales basadas en el cambio de actitud como factor critico .. venga subrayamos esto las victimas del Burnout deben aprender a aceptar la realidad y a responsabilizarse de la toma de decisiones que satisfagan sus necesidades. Deben aceptar las peculiaridades peculiaridades del sistema, comprenderlas vivir y trabajar con ellas, de esta forma tendrán expectativas mas realistas, establecerán metas accesibles y se centraran en los éxitos y no en los fracasos y en los procesos y no en los resultados. Deberán establecer una perspectiva realista en el tiempo de interpretar de forma objetiva los resultados y no de forma autorreferencial, se espera que el trabajador afect que el trabajador afecto de burnout libere la energía invertida en la negación, represión, proyección y cualquier otro mecanismo de defensa para dirigirla al proceso del cambio de una situación negativa a positiva.</p> <p>A la hora de la solución de problemas es necesario el examen de alternativas o soluciones posibles al problema, que es lo mas probable que ocurra, que es lo mejor que puede ocurrir y que es lo peor que puede ocurrir, sería necesaria la evaluación de los planes de acción, qué es lo que conlleva, cuales son las consecuencias, será desagradable, deseo yo esto, es lo mejor? las posibles intervenciones de un trabajador desgastado sobre un trabajador incluye: una mejor formación, realización de ajustes, o sea capacitación , realización de ajustes en el trabajo, variaciones en la rutina, tomándose un tiempo en los momentos mas ocupados, clarificando responsabilidades y delegando obligaciones, cambiando del trabajo para un enriquecimiento profesional, ascender cambiar de perspectiva, haciendo practica privada,</p>	<p>P4</p> <p>P4</p> <p>P4, P6</p> <p>P4</p> <p>P4</p> <p>P4, P7, P3</p>
--	---

<p>dedicándose a otra tarea que permita una mejor expresión de los talentos disponibles, fuera del trabajo, las intervenciones irán dirigidas a una descompresión que ayude al profesional a relajarse y olvidarse de su trabajo como actividades físicas no competitivas, meditación en lugares tranquilos, práctica de técnicas de relajación, un baño caliente, música relajante incluso una infusión de hierbas, cualquier relación de apoyo íntima ajena al ámbito laboral será adecuada si uno tiene una vida privada equilibrada .... a ya terminamos, listo, bueno voy a empezar a escribir el ensayo ya tengo una idea más amplia.</p> <p><i>La primera parte del borrador no quedó en la grabación. Inicia desde el final del tercer párrafo de la primera página del borrador</i></p> <p>Entonces la realización personal personal personal, se refiere a las actitudes negativas negativas hacia el propio rol profesional, no pero más bien yo escribo como va a ser a nivel general como estas, como estas eran variables, hay guamadre la embarre, más bien, este párrafo me quedó mal así no era lo que yo iba a hacer, bueno.....González, esta autora determina 3, bueno esta parte la quito me parece por que estas son las de punto de vista asistencial y yo no estoy haciendo, <i>tacha la parte del párrafo del borrador, continúa con la parte de agotamiento emocional</i> la idea que tengo es hacerla de manera general a cualquier trabajador, listo venga que por acá están las 3 dimensiones tu tu, el estudio donde esta eso a si, agotamiento emocional, cinismo y pérdida de eficacia, de eficacia que se encuentran, hmm, eh, que se evalúan en el cuestionario cuestionario Maslach Burnout, Burnout Inventory General Survey Survey MBI -GS GS, entonces, de esta manera es como se define el término burnout como el desgaste profesional o el profesional quemado o sobrecargado ante las tareas diarias de su trabajo. Este concepto como lo menciona de las Cuevas..... cinismo, pérdida de eficacia que se evalúan en el cuestionario..... lee el tercer párrafo de la primera página del borrador</p> <p>Este sind, aparte, este síndrome ha sido de gran interés y estudio estudio, de gran interés de gran interés y estudio ya que se busca profundizar profundizar en las posibles causas determinantes y procesos adyacentes, procesos procesos procesos tanto organizacionales como personales, ya que se busca profundizar en las posibles causas determinantes y procesos.... y en los procesos de modo que se puedan establecer formas de prevención y de intervención, y que se busca profundizar en las posibles determinantes y procesos de modo que se pueden establecer formas de prevención y de intervención. Bueno, entonces espere repito.</p> <p><i>Según, de las Cuevas de las Cuevas de las Cuevas este síndrome se caracteriza por la presencia de agotamiento, agotamiento físico y psíquico a ver psíquico, acompañado de sentimientos y sentimientos de impotencia e impotencia y desesperanza anza, extenuación ex, hay como es que, hay ya ya emocional emocional, que se ve reflejado reflejado, listo después lo paso, que se ve reflejado en el trato frío y deshumano, inhumano despersonalizado, hacia los demás hacia los demás. Bueno impotencia y desesperanza, extenuación emocional que se ve reflejado en el trastorno en el trastorno no, en el trato que frío despersonalizado, hacia los demás, caracterizándose por la sensación de no dar más de si mismo, de si mismo aislándose de los demás, de los demás demostrando cínico, distanciado distanciado haciendo uso de etiquetas para referirse a los a los pares a los pares. Bueno teniendo en cuenta lo anterior lo anterior, espere a ver si aquí hay otra cosa que le sirva, hay no, bueno si existen diferentes factores o variables que inciden en la presencia o no de este síndrome entre ellos, entre estos los factores culturales, ocupacionales, ocupacionales, educacionales y personales, teniendo en cuenta lo anterior lo anterior existen diferentes factores o variables que inciden en la presencia o no de este síndrome entre ellos, entre estos se encuentran los factores culturales, ocupacionales, educacionales y personales, los culturales se refieren a la a la ruptura que hace el individuo el individuo con la comunidad produciéndose desconfianza, sera que si, desconfianza y falta de apoyo de apoyo hacia los otros. Los factores ocupacionales se refieren a la pérdida del interés, entusiasmo por el trabajo ya sea por ausencia de valoración de logros, logros objetivos, éxitos, hmmm metas, una baja remuneración económica, eh la reducción del asenso laboral entre otros etc. Con respecto a los factores educacionales corresponde a a la labor que realizan los docentes con sus alumnos, puesto que crean falsas expectativas en ellos, puesto que crean falsas expectativas en los alumnos sugiriendo que sugiriendo que todos los problemas tienen solución, solución, espere a ver, teniendo en cuenta lo anterior lo anterior existen diferentes factores o variables que inciden en la presencia o no de este síndrome entre ellos, entre estos factores se encuentran los factores los culturales, los culturales, ocupacionales, educacionales y ..... , los culturales se refieren a la a la ruptura que hace el individuo produciéndose desconfianza y falta de apoyo de apoyo hacia los otros. Los factores ocupacionales se refieren a la pérdida del interés, entusiasmo por el trabajo ya sea por ausencia de valoración de logros, los bjetivos, éxitos, metas, una baja remuneración económica, la reducción del asenso laboral entre otros etc. Con respecto a los factores educacionales corresponde a la labor que realizan los docentes, puesto que crean falsas expectativas en los alumnos sugiriendo que todos los problemas tienen solución eh fallando. Fallando no..., tacha la palabra fallando luego la retoma si fallando en la preparación para su vida, para su vida de de preparación para para enfrentar los obstáculos los obstáculos. Finalmente, los factores personales son los que se refieren eran a que las personas son estas predispuestas que están orientadas más bien, orientados orientados son los que se refieren a las personas que están orientados pero obsesivos pero obsesivos con la tendencia a alcanzar las metas las metas como una forma para incrementar su autoestima. De este modo, estas personas tienen dificultades para dificultades para resolver problemas humanos humanos humanos y a reconocer sus errores, tienen además, expectativas expectativas exageradas sobre su trabajo y sobre si mismos, se identifican e involucran emocional excesivamente emocional, como es se identifican e involucran emocionalmente con sus clientes y familiares entre otros, espere a ver. Otros eh...anterior como lo escribo, como escribo esa parte que palabra me hace falta, enlazar lo que escribi con lo que voy a escribi ahyy,</i></p>	<p>AR1, E1, AR2, AR5, AR6</p> <p>T1, T4, R1 R1, AR4, AR2, AR6</p> <p>R1, T1, AR3,P5 R6, AR6, P1 AR4, T4, P6, P4,T4</p> <p>T4, P5</p> <p>R1, R6</p> <p>AR2, T1, T3, R3 R6 T4 R2 R6 P5 AR3, AR4, AR5, R6 T4, P5 R1, R6 T4 T3, AR3, AR2 P4, AR2, T1 T3, R1, R6</p> <p>T3 P4, P6 T4, R1, R6 R2, R6 T1 T4, AR2 T2, T4 T3 T4, R1, R6</p> <p>T4, T3 T3</p> <p>R6, R1</p> <p>P5, T1, T4 R1</p> <p>T4, T2, R6, P5</p> <p>T2, T4</p> <p>T4</p> <p>T4, T3, R1, AR3 P5, AR4, T1</p> <p>R2, R6 AR2,T4, AR2, P5, R2 AR3</p> <p>R1, R6 T3 T3, T4</p>
---	---

<p>como lo escribo que hago que hago, como lo escribo voy a leer todo para ver como enlace lo de la otra investigación.</p> <p>Lee todo lo que ha escrito del ensayo</p> <p>Actualmente, las personas que laboran en las organizaciones y que tienen a su cargo grandes responsabilidades son vulnerables a altos niveles de estrés, presión y cargas de trabajo, puesto que hoy en día se requiere de que las actividades y procesos laborales se den de una forma más rápida y oportuna. Siendo así, el individuo comienza a sentir física, emocional y psicológicamente agotamiento y cansancio, lo que conlleva a que padezca del Síndrome de Burnout.</p> <p>De esta manera, es como se define el término Burnout como el desgaste profesional o el profesional quemado exhausto o sobrecargado ante las tareas diarias de su trabajo. Este concepto como lo menciona Cuevas fue acuñado por Freudenberg y y que luego por Cristina Maslach que lo empleó públicamente para referirse a la situación que vivían las personas en sus trabajos al mantener un contacto directo y continuo con la gente. De acuerdo con Moreno y González esta autora determina tres dimensiones de este constructo: agotamiento emocional, cinismo y pérdida de eficiencia, que se evalúan en el Cuestionario de .....Este síndrome ha sido de gran interés y estudio, ya que ya que se busca profundizar en las posibles causas determinantes y procesos, de modo que se puedan establecer formas de prevención y de intervención. Según según de las Cuevas este síndrome se caracteriza por la presencia de agotamiento físico y psíquico acompañado de sentimientos de impotencia y desesperanza, extenuación emocional, que se ve reflejado en el trato frío y despersonalizado hacia los demás, caracterizándose por la sensación de no dar más de sí mismo, aislándose de los demás, mostrándose cínico, distanciado, haciendo uso de etiquetas para referirse a los usuarios. Hasta aquí no hace cambios y el ensayo final queda tal cual. Continúa leyendo el borrador</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior existen diferentes factores o variables que inciden en la presencia o no de este síndrome entre estos los factores, teniendo en cuenta lo anterior existen diferentes factores o variables que inciden en la presencia o no de este síndrome entre estos factores se encuentran los culturales, ocupacionales, educacionales y personales y personales, los culturales se refieren a la ruptura que hace el individuo con la comunidad produciéndose desconfianza, y falta de apoyo a los otros. Los factores ocupacionales se refieren a la pérdida del interés, entusiasmo por el trabajo ya sea por ausencia de valoración de logros, objetivos y éxitos, la baja remuneración económica, la reducción del asenso laboral entre otros, con respecto a los factores educacionales corresponde a la labor que realizan los docentes, puesto que crean falsas expectativas en los alumnos sugiriendo que todos los problemas tienen solución fallando en la preparación para enfrentar los obstáculos los obstáculos. Finalmente, los factores personales son los que se refieren a las personas que están que están orientadas pero obsesivas con la tendencia a alcanzar las metas como una forma para incrementar su autoestima. De este modo, estas personas tienen dificultades para dificultades para resolver problemas humanos y a reconocer sus errores, tienen además, expectativas exageradas sobre su trabajo y sobre sí mismos, se identifican e involucran emocionalmente con sus clientes y familiares entre otros. Hmm entonces, entonces como escribo por tal motivo como hago como hago por lo tanto venga a ver Con todo esto escribe y tachaha venga ver es como escribe y tachaha surgido diferentes modelos que que tratan tratan de de determinar esas variables variables que disminuyen disminuyen la probabilidad de un individuo individuo experimente o sufra Burnout, entre estos se encuentra el modelo de Kobasa o de personalidad personalidad resistente, hay me perdí resistente no resistente, si resistente, enseguida lee lo que acaba de escribir desde el punto de vista y como lo menciona Maráñez y González 2001 es como han surgido diferentes modelos que tratan de determinar esas variables que personalidad que disminuyen la probabilidad de que un organismo experimente o sufra Burnout, entre estos se encuentra el modelo de Kobasa o de Personalidad Resistente, que que tiene en cuenta variables como compromiso, control y reto y reto. Las persona que tienen que presentan resistencia resistencia tienen una puntuación alta en compromiso, control y reto ya que se sienten comprometidos con su trabajo y con todas y en todas las áreas de su vida de su vida, de su vida. Los cambios son percibidos como una oportunidad de cambio oportunidad de crecimiento crecimiento crecimiento personal personal que permite una consecuencia positiva para su vida. Estas personas se caracterizan por no huir ni escapar ante los problemas difíciles, se caracterizan por no huir ni escapar ante los ... difíciles los enfrentan los enfrentan de manera activa y optimista, uno, dos, dos tres, de manera optimista y aprendiendo algo de cada situación que viven viven. Por otro lado existe una teoría teoría teoría similar a la anterior es la que corresponde al sentido de coherencia que propone que el concepto de salud es un continuo entre el bienestar y la enfermedad, en este sentido nadie es totalmente sano o totalmente enfermo, este modelo esta compuesto por tres dimensiones relacionadas: : comprensibilidad, manejabilidad manejabilidad y significatividad la primera se refiere, hay tengo que cambiar esa palabra la he dicho como 4 veces, se refiere a la percepción de los estímulos la forma como como la información esta ordenada y estructurada. La manejabilidad permite que el sujeto sujeto el sujeto, entienda como que es lo de los recursos, entienda como administra sus recursos y como los puede controlar controlar y la significatividad significatividad corresponde a como el individuo se compromete con su vida de manera que organiza la forma para planear su tiempo y esfuerzo frente a lo que desea.</p> <p>Voy a volver a leer, entonces</p> <p>De esta manera, es como se define el término Burnout como el desgaste profesional o el profesional quemado exhausto o sobrecargado ante las tareas diarias de su trabajo. Este concepto como lo menciona de Cuevas fue acuñado por Freudenberg y que luego ....lo empleó públicamente para referirse a la situación que vivían las personas en sus trabajos al mantener un contacto directo y continuo con la gente. De acuerdo con Moreno y González 2001 esta autora determina tres</p>	<p>P1, P6 R6</p> <p>R6</p> <p>AR2, T4, T3 T4, T3, R1</p> <p>T4, T3, R1, AR3 R1</p> <p>T4</p> <p>T4, T3, R1</p> <p>T4, R1, R6</p> <p>AR3, R1, T4, T3,</p> <p>R1, P5</p> <p>R6</p> <p>T3, R1</p> <p>R6</p> <p>R1, T4</p> <p>T4</p>
---	--

<p>dimensiones de este constructo: agotamiento emocional, cinismo y pérdida de eficiencia, que se evalúan en el Cuestionario de no se que. Este síndrome ha sido de gran interés y estudio, ya que se busca profundizar en las posibles causas determinantes y procesos, de modo que se puedan establecer formas de prevención y de intervención. Según de las Cuevas este síndrome se caracteriza por la presencia de agotamiento físico y psíquico acompañado de sentimientos de impotencia y desesperanza, extenuación emocional, que se ve reflejado en el trato frío y despersonalizado hacia los demás, caracterizándose por, espere que acá, se caracteriza no hacia los demás, mostrándose hhm que hacia los demás experimentando sensación de que experimentando la sensación de no dar más de sí mismo, aislándose de los demás, mostrándose cinico, distanciado, haciendo uso de etiquetas para referirse de los usuarios.</p> <p>Teniendo en cuenta lo anterior teniendo en cuenta lo anterior existen diferentes factores o variables que inciden en la presencia o no de este síndrome entre estos los factores, entre estos factores se encuentran los culturales, ocupacionales, educacionales y personales, los culturales se refieren a la ruptura que hace el individuo con la comunidad produciéndose desconfianza y falta de apoyo a los otros. Los factores ocupacionales se refieren a la pérdida de interés, entusiasmo por el trabajo ya sea por ausencia de valoración de logros, objetivos y éxitos, la baja remuneración económica, la reducción del asenso laboral entre otros, con respecto a los factores educacionales corresponde a la labor que realizan los docentes, puesto que carecen crean falsas expectativas en los alumnos sugiriendo que todos los problemas tienen solución en la preparación fallando en la preparación para enfrentar los obstáculos. Finalmente, los factores personales son los que se re los que los que los que ehhh los que sugieren que las personas, sugieren a que las personas que están sugieren que las personas están orientadas pero que las personas sugieren que las personas que están orientadas pero obsesivas con la tendencia a alcanzar metas como una forma para incrementar su autoestima. De este modo, estas personas tienen dificultades para resolver problemas humanos y a reconocer sus errores, tienen además, expectativas exageradas sobre su trabajo y sobre sí mismos, se identifican e involucran emocionalmente con sus clientes y familiares entre otros.</p> <p>Y en este orden de ideas y como lo menciona Martínez y González, y como lo menciona Martínez y González, este orden de ideas y como lo menciona Martínez y González han surgido diferentes modelos que tratan de determinar esas variables que disminuyen la probabilidad de un individuo experimente o sufra Burnout, entre estos se encuentra el modelo de Kabasa, o de personalidad resistente, que tiene en cuenta variables como compromiso, control y reto. Las personas que presentan resistencia tienen una puntuación alta en compromiso, control y reto ya que se sienten comprometidos con su trabajo y con todas las áreas de su vida. Los cambios son eh los cambios son percibidos como una oportunidad de crecimiento personal que permite una que permite una consecuencia positiva para su vida. Estas personas se caracterizan por no huir ni escapar ante los problemas difíciles los enfrentan de manera activa y optimista aprendiendo algo de cada situación que viven. Por otro lado existe una teoría similar a la anterior es la que, que es la que corresponde al sentido de coherencia que propone que el concepto de salud es un continuo entre el bienestar y la enfermedad, en este sentido nadie es totalmente sano o totalmente enfermo, este modelo esta compuesto por tres dimensiones relacionadas: comprensibilidad, manejabilidad y significatividad la primera se refiere a la percepción percepción de los estímulos la forma como la información esta ordenada y estructurada. La manejabilidad permite que el sujeto entienda como como administrar sus recursos y como los puede controlar y la significatividad corresponde a como el individuo se compromete con su vida de manera que organiza la forma para planear su tiempo y esfuerzo frente a lo que desea. Hasta aquí lee lo que ha escrito en el borrador</p> <p>Entonces, como es que se llama esto, pero es que acá ya tengo teniendo en cuenta, bueno, listo .... Tacha teniendo en cuenta y coloca es por ello que este síndrome esta relacionadoQue este síndrome está relacionado con diferentes factores o variables que inciden en la presencia, que inciden en la presencia o de, este síndrome esta relacionado con diferentes factores o variables que inciden en la presencia de por ello este síndrome esta relacionado con diferentes factores o variables variables como, es por ello que este síndrome venga a ver, este síndrome..... haciendo uso de etiquetas para referirse a los usuarios.</p> <p>Enseguida lee el inicio de este párrafo con los cambios que realizó</p> <p>Es por ello, que este síndrome esta relacionado con diferentes factores o variables como los culturales como como los culturales listo, ahora si retoma el párrafo final</p> <p>teniendo en cuenta lo anterior en cuenta lo anterior es como se como se pregunta ¿cómo prevenir este síndrome, no el síndrome de Burnout en los trabajadores? en cuenta como se como se pregunta ¿cómo prevenir este síndrome, no el síndrome de Burnout en los trabajadores? El dilema esta en conocer de manera objetiva a partir de hasta aquí escribe el borrador</p> <p>hay, acá pongo hay será que si, teniendo en cuenta lo anterior es como se como se pregunta ¿cómo prevenir este síndrome, ..... el dilema esta.</p> <p>Entonces espero yo paso,</p> <p>Empieza a pasar el ensayo a limpio</p> <p>Actualmente, las personas que laboran en las organizaciones que laboran y que tienen grandes.... responsabilidades son vulnerables ..... presión y cargas listo..., se de más rápida y oportuna..... así, el individuo el individuo comienza a sentir física, emocional y psicológicamente agotamiento y cansancio, cansancio.... ..exhausto.... ..diarias... Maslach... públicamente para referirse a la situación situación ...las personas.... un contacto directo y continuo con la gente. De acuerdo.... Inventory-General Survey (MBI-GS).</p> <p>Este síndrome ha sido de gran interés y estudio..... en las posibles causas, determinantes y</p>	<p>R1</p> <p>R1, T4</p> <p>R2 T4</p> <p>T4, T4, R1, R6</p> <p>R1</p> <p>R1</p> <p>R6 T4, AR2</p> <p>T4, R2</p> <p>R6</p> <p>AR6 R1, T4, T3, T1, AR2</p> <p>AR2, T3, T4, R1 R6 AR2, R1, T4</p> <p>AR3, R6</p> <p>AR4, AR3 AR2, R1, T4, R2 R1</p> <p>P3, R2, P5</p> <p>T1, AR2, R6</p>
---	--

<p>procesos, de modo que se puedan establecer formas de prevención y de intervención.... de las Cuevas...este síndrome se caracteriza por presencia presencia de agotamiento físico y psíquico acompañado de sentimientos de impotencia y desesperanza, extenuación emocional, que se ve reflejado que se ve reflejado en el trato frío y despersonalizado despersonalizado hacia los demás, experimentando la sensación de no dar más más de sí mismo aislándose de los demás, mostrándose cínico, distanciado, haciendo uso de etiquetas para referirse a los otros.</p> <p>.....este síndrome .....con diferentes factores o variables .....educacionales..... los primeros se refieren a la ruptura con la comunidad que hace ....otros.....interés, entusiasmo entusiasmo por el trabajo ya sea por ausencia de valoración de logros, metas y éxitos..... del asenso laboral ....con respecto .....los docentes..... sugiriendo que todos los problemas tienen solución fallando así en la preparación preparación para enfrentar los obstáculos obstáculos...factores personales sugieren que las personas.....obsesivas a alcanzar las metas como una forma para incrementar incrementar su autoestima, de este modo estas personas tienen dificultades dificultades para resolver problemas humanos y y reconocer sus errores errores, tienen de igual manera expectativas expectativas exageradas exageradas sobre su trabajo y sobre sí mismos, se identifican e involucran emocionalmente mente con sus clientes y familiares etc (De las Cuevas, 2003).</p> <p>En este orden de ideas y como lo menciona Moreno y .....existen diferentes diferentes.... que tratan de determinar determinar esas variables que afectan el individuo... variables que variables que disminuyen la probabilidad ilitad de que sufra Burnout. Uno de estos es el modelo de Kabasa o de personalidad personalidad resistente, que tiene en cuenta tiene en cuenta variables como Compromiso, Control y Reto. De este modo, las personas las personas que presentan presentan resistencia tienen una puntuación puntuación alta en compromiso, control y reto, ya que se se que se sienten comprometidos comprometidos con su trabajo con su trabajo y y con todas las áreas áreas de su vida. Para estas personas los cambios son percibidos percibidos como oportunidades para el para el crecimiento personal personal. De igual forma, no huyen ni escapan de los problemas difíciles sino que los enfrentan de manera activa y optimista..... de cada situación que viven. Por otro lado por otro lado, existe una teoría parecida a la anterior, que corresponde ponde al sentido de coherencia, que propone propone que el concepto de salud de salud es un continuo entre el bienestar y la Enfermedad, siendo así nadie es nadie es totalmente sano o totalmente enfermo.</p> <p>.....de suma importancia dentro de este modelo es que plantea tres dimensiones dimensiones: comprensibilidad comprensibilidad que se refiere a la forma como el sujeto percibe los comprensibilidad estímulos y como estos están organizados, estructurados en ese marco cognitivo; la manejabilidad que permite al individuo.....los recursos que dispone..... la significatividad que corresponde a como el individuo se compromete con su vida de modo que organice y planee su tiempo y esfuerzo para lograr y alcanzar lo que desea.</p> <p>Teniendo en cuenta los anteriores conceptos es como se pregunta ¿cómo inciden las variables personales de los trabajadores como mecanismos de prevención .....Lo que conlleva a pensar que cada persona persona de acuerdo a su a su experiencia afronta de manera diferente las tensiones que diariamente se presentan en su trabajo .....formas de socialización que ha recibido durante toda su vida.</p> <p>pregunta ¿cómo inciden las variables personales de los trabajadores como mecanismos de prevención .....Lo que conlleva a pensar que cada....de acuerdo a su a su experiencia.....listo...las organizaciones ya que es posible que traten de contratar personal dispuesto a enfrentar retos de la manera más adecuada y asertiva. Sin embargo no hay que dejar a un lado a los individuos individuos que no tienen estos estilos de afrontamiento, para esto es indispensable realizar talleres actividades en las que se les den a estos trabajadores las diferentes formas de afrontamiento para las para las dife hay para las distintas situaciones que se viven en el ambiente laboral, se pregunta ¿cómo inciden las variables personales de los trabajadores como mecanismos..... es indispensable realizar talleres .....a estos trabajadores las diferentes formas.....de modo que se incrementen conductas de prevención estrés laboral y desgaste profesional. Igualmente el reto de las organizaciones esta en otorgar espacios para para que los empleados puedan cambiar cambiar de de estilos de trabajo, y así como realizar ....de motivación y y satisfacción ....creando así un clima sano en donde se respire un ambiente de comunicación y trabajo en equipo.</p> <p>Listo</p>	<p>R1, R6 AR2, AR3</p> <p>R1, R6 AR2, AR3 AR6 AR3</p>
---	---

TRANSCRIPCIÓN PROTOCOLO VERBAL SUJETO 2	
Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición Escrita.
<p><i>La fotocopia, esta borrosa.</i> <b>(LEE EL ARTICULO DE ATENCION EN DROGO DEPENDENCIAS Y SACA NOTAS EN UNA HOJA APARTE)</b> Calidad y expectativa de vida.... como persona.... calidad y expectativa de vida.... Es fuente de enfermedades tanto físicas como mentales, lo trabajadores de la salud no son un excepción sino todo lo contrario.....los trabajadores de la salud expuestos a.... como son la hepatitis, la rubéola, radiaciones, calor, la otra ventilación, riesgos químicos, antisépticos, gases anestésicos o citostáticos, mi idea que es eso... factores de salud mental, ergonómicos.... organización y contenido del trabajo... Propia practica de la medicina es inherentemente estresante aunque también favorece muchas satisfacciones a los distintos profesionales... <i>practica es estresante pero además brinda satisfacciones...esto lo escribe en las anotaciones</i> de estrés.... aspectos emocionales más intensos del cuidado del paciente, <i>aspectos emocionales del cuidado del paciente.... esto lo escribe en las anotaciones sufrimiento, sexualidad y muerte.... esto lo escribe en las anotaciones están ligados como... afecta la tolerancia a frustración la ambigüedad, estrés crónico tiene que ver con... emocional físicamente emocional y físicamente emocional y físicamente extenuante, esto lo escribe en las anotaciones</i> pudiendo conducir a la presencia de signos del síndrome de estrés profesional. <i>Síndrome de estrés profesional esto lo escribe en las anotaciones</i></p> <p>el profesional que atiende a un paciente con una adicción, tiene que manejar niveles de frustración de alguna manera más intensos que con otro tipo de paciente.... el profesional que atiende a un paciente con una adicción, tiene que manejar niveles de frustración de alguna manera más intensos que con otro tipo de pacientes.... <i>manejo de pacientes con adicciones puede frustra frustrarme en el momento de sus recaídas a veces difícil de manejar manejar, bueno. Enseguida repite algunas de las anotaciones que ha escrito Crónico... estrés crónico emocional y físico puede ser extenuante para el profesional.... con adicciones puede frustra frustrarme en el momento de sus recaídas a veces difícil de manejar manejar.</i> ....proyección aunada a la dificultad que tienen los pacientes adictos para aprender de la experiencia, <i>el adicto además de que se le dificulta aprender de la experiencia de la experiencia tiene unas características en su personalidad como lo son: la dependencia, pasividad, poca diferenciación, temor al rechazo, rechazo, ehhh dificultad de reconocer, reconocer y miedo a expresar emociones emociones, impulsividad y uso de mecanismos uso de mecanismos de defensa primitivos... la negación y la proyección, lo escribe en las anotaciones</i> ... negación y proyección aunadas a la dificultad que tienen los pacientes adictos para aprender de la experiencia Estas son las características de la persona ... hacen del tratamiento de este tipo de pacientes una tarea realmente difícil que puede llegar a ser emocionalmente agotadora. <i>Experiencia agotadora, lo escribe en las anotaciones</i> el psiquiatra el estrés comienza a pasar su factura desde muy temprano, constituyendo el denominado síndrome del psiquiatra principiante.... síntomas neuróticos transitorios síntomas psicosomáticos.... que son considerados como distresantes... <i>pero necesarios para la formación del psiquiatra....., lo escribe en las anotaciones</i> ya que mediante una sobre identificación con los pacientes el psiquiatra en formación se cuestiona su propio desarrollo, madurez y mecanismos de defensa.... <i>Sobre identificación con los pacientes... propio desarrollo, madurez... Sobre identificación con relación a los pacientes en donde se cuestiona su propio desarrollo, madurez y mecanismos de defensa lo escribe en las anotaciones</i></p> <p>Las cifras del registro general Británico ya pusieron de manifiesto tres condiciones en las que los médicos presentaban unas tasas de mortalidad marcadamente más elevadas que el resto de la población <i>tasas de mortalidad, mortalidad en médicos según cifras del registro general británico 1978, lo escribe en las anotaciones</i>, tres condiciones en las que los médicos presentaban unas tasas de mortalidad marcadamente más elevadas que el resto de la población, <i>el suicidio suicidio tres veces más alta que el resto de población, la Cirrosis tres veces más alta, accidentes de tránsito.... lo escribe en las anotaciones</i> los psiquiatras son los profesionales de la salud que presentan las tasas de suicidio más altas, <i>entonces los psiquiatras.... lo escribe en las anotaciones</i> correspondiente a los pediatras, que obtienen las enfermeras psiquiátricas.... <i>las enfermeras psiquiátricas.... lo escribe en las anotaciones</i> No obstante tasas reales difíciles de establecer a causa de su informe sesgado y de los patrones alterados de obtención de la atención. Lo cierto es que parecen existir mayores cifras de depresión, suicidio y otras, alcoholismo y otras adicciones, y de conflictos maritales, en especialidades con mayores tasas de suicidio particularmente entre los psiquiatras, <i>es importante, depresión, de depresión, suicidio, alcoholismo, adicción, mayor psiquiatras....</i> Herbert Freudenberg un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas al estrés de los miembros del staff de instituciones alternativas, tales como hospitales de beneficencia y las casas a medio camino dedicadas a la atención de sin techo, prostitutas y drogadictos donde trabajaba como voluntario de</p>	<p>P4, P6, P7</p> <p>P4, P1 P7 P4 P7</p> <p>P4 P7</p> <p>P7, P6</p> <p>P4</p> <p>P4, P5 P1, AR2, P7 P4</p> <p>P4, P1, P6</p> <p>P7</p> <p>P4, P1 P7, P6</p> <p>P4, P6, P7, P1</p> <p>P4, P1</p> <p>P7, P6</p> <p>P4, P7, P1</p> <p>P4 P7, P1</p> <p>P4 P7 P7, P4</p> <p>P4</p>

<p>forma complementaria al ejercicio privado de su profesión. Freudenberger eligió la palabra burnout que utilizaban también para referirse a los efectos que producía el consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso, para referirse a la progresiva pérdida de energía... junto con varios síntomas de ansiedad y depresión <i>ansiedad más depresión</i>.... <i>lo escribe en las anotaciones: listo</i> sin embargo fue Cristina Maslach quien fue primero empleo públicamente este concepto para referirse a una situación que cada vez se hacía más frecuente entre aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo debían mantener debían mantener contacto directo y continuado con la gente y que después de meses o años de dedicación acababan por estar desgastados profesionalmente.... <i>desgaste</i>... <i>lo escribe en las anotaciones</i></p> <p>.... término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional... <b>profesional</b> responsabilidad profesional y desinterés cínico que sus compañeros de trabajo.... Maslach decidió emplear esta misma expresión por su buena aceptación social ya que los afectados se identificaban con facilidad con este término descriptivo que carecía del efecto estigmatizador de los diagnósticos psiquiátricos, debido a que el concepto de Burnout ha surgido íntimamente relacionado con el estrés, es difícil establecer una clara diferencia entre ambos, se puede confundir burnout con estrés pero <i>hmm ya, el contexto.... el contexto... estrés se puede confundir burnout con estrés pero la única diferencia es que el estrés varía según el contexto laboral</i></p> <p>..... se trata de reflejar que como producto de su interacción negativa entre el lugar del trabajo, el equipo o staff y los clientes, el trabajador se encuentra desbordado... <i>desbordado</i> <i>lo escribe en las anotaciones</i>, capacidad de reacción adaptativa... <i>capacidad de reacción adaptativa</i>, no disponiendo de recursos adecuados para amortiguar el estrés que su trabajo implica y experimentando una constelación de síntomas ante las demandas de su entorno laboral....</p> <p>Agotamiento físico y psíquico, sentimientos de impotencia, desesperanza, extenuación emocional, y por el desarrollo tanto de un auto concepto negativo como de actitudes negativas hacia el trabajo la vida y los demás se reflejan en un trato frío despersonalizado hacia los demás y en un sentimiento de inadecuación a las tareas <i>ha ... están narrando a un profesor de acá</i></p> <p>El fenómeno de burnout es más un proceso continuo que un evento discreto, que constituye el paso final en una progresión de burnout.... entonces es un síndrome maniaco depresivo, genera estrés y además agotamiento físico y psicológico <i>yo había entendido que eso era la depresión, impotencia, desesperanza, extenuación por el desarrollo tanto de un autoconcepto negativo, todo los autos se van para el piso, autoimagen, del trabajo</i>... sensación de poder dar más de sí mismo.... rasgo fundamental cansancio emocional, para protegerse de tal sentimiento negativo el sujeto trata de aislarse de los demás desarrollando así una actitud impersonal hacia el cliente, <i>ya me están</i>.... y los miembros del equipo, equipo en el que esta integrando mostrándose cínico, distanciado y utilizando etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o bien tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones, produciéndose un descenso de su compromiso laboral. Todos estos recursos suponen que para él una forma de liberar la tensión experimentada de manera que al restringir el grado o la intensidad esta tratando de adaptarse a la situación aunque lo hago por medio de mecanismos neuróticos. El tercer rasgo esencial es el sentimiento complejo de la inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo que surge al comprobar que las demandas que se hacen, exceden su capacidad para atenderlas debidamente. El tercer componente puede estar presente o bien encubierto por una sensación paradójica de omnipotencia....</p> <p>los síntomas anteriormente descritos para el fenómeno Burnout transcurren a lo largo de una etapas definidas que pueden ser observadas sin dificultad. Entonces en una escala donde el primero hay un entusiasmo periodo inicial caracterizado por la existencia de altas esperanzas y altas expectativas.... al entorno laboral. Los peligros de esta etapa son una identificación excesiva.... clientes y un gasto excesivo e ineficaz de energía.</p> <p>El segundo es el estancamiento, el trabajo ya no parece tan importante y hace énfasis en la satisfacción de las propias necesidades fuera del marco laboral. Frustración después del estancamiento periodo en el cual el profesional comienza a cuestionarse su propia valía y la del trabajo en si los límites del trabajo parecen amenazar los propósitos de lo que se esta haciendo. La <i>apatia</i>.... marco laboral... estancamiento..</p> <p>Dicotomizaciones... en parte causa de que el burnout es un proceso y no un suceso, además de que el proceso es diferente en cada individuo....</p> <p>Factores implicados en el Burnout, en general el desgaste profesional puede ser conceptualizarse como una función de estreses engendrados por la interacción de múltiples factores, entre los cuales debe cabe destacar: Factores culturales Chernis considera que parte del aumento de la frecuencia del Burnout es debido a la progresiva ruptura de la cohesión en la comunidad que produce una demanda creciente de involucración del profesional asociado a un mayor escrutinio público de los servicios y a un descenso en la confianza y apoyo hacia los mismos que queda patente en los recursos y presupuestos cada vez menores. En el campo de la psiquiatría la aparición del Burnout puede estar facilitada por el rango inferior atribuido a la psiquiatría dentro de las especialidades médicas y por la consideración de los psiquiatras por parte de la población como pensadores no claros, emocionalmente inestables y carentes de rigor en su trabajo. Tiene que ver con la autovaloración....</p> <p>Factores Ocupacionales, la pérdida de interés y de entusiasmos por o.... si bien todos los trabajadores son susceptibles de quemarse.... las víctimas propicias se encuentran con mayor frecuencia entre aquellas ocupaciones en las que se presta una atención directa a las necesidades de las personas, si yo suplo sus necesidades quien suple las mías. Como es el caso de los profesionales de la salud mental ... además si las tareas a desempeñar son difusas y las responsabilidades se suponen con la de los demás colegas y compañeros de trabajo, la interacción tiende a ser competitiva y conflictiva más que cooperativa y de apoyo. Muchos autores consideran que la ausencia de apoyo significativo es un factor</p>	<p>P4, P7, AR5</p> <p>P4, P7</p> <p>P4</p> <p>P1, P2, P3, P4, P6</p> <p>P4, P7 P4</p> <p>P4, P1 P1 P4,</p> <p>P4, P6, P1</p> <p>P4</p> <p>P4</p> <p>P4</p> <p>P4</p>
--	--

<p>crítico...</p>	
<p>que los ambientes laborales ambiente laboral... la ausencia de unos criterios definidos que posibiliten la valoración de logros, objetivos y éxitos; la baja retribución económica percibida en comparación con otras profesiones , las reducidas posibilidades de promoción y el hecho de que las posibilidad de ascender laboralmente se limita al desarrollo de trabajos administrativos, alejados del contacto con los pacientes, esos son factores ocupacionales, en los factores culturales...</p>	P4
<p>la falta de información sobre el funcionamiento de las organizaciones en las que se va a desarrollar el trabajo, así como sobre el cometido del propio trabajo a desempeñar.....</p>	P4
<p>Fisiológicos, psicológicos.....</p>	
<p>Factores educacionales dice considera que los docentes que están alejados de las realidades prácticas del trabajo tienden a sugerir que todos los problemas tienen solución, crean falsas expectativas y fallan a la hora de preparar a sus alumnos para tolerar las frustraciones, incertidumbres y estreses inevitables que es necesario afrontar en el desempeño de cualquier profesión, y en nuestro caso en la atención a la salud mental. Estos alumnos en su vida futura como profesionales serán reacios a buscar ayuda para si mismos... escaso entrenamiento en habilidades prácticas, la inexistencia de un aprendizaje de técnicas de autocontrol y manejo de la propia ansiedad son factores que contribuyen al desarrollo del desgaste profesional.... han carecido de una formación supervisada, su formación ha sido autodidacta y a la sombra de sus compañeros psiquiatras, dando lugar a los conflictos en cuanto a la confusión de roles y competencias...Con respecto al personal de enfermería, hace años que no se desarrollan de forma adecuada los programas de especialización. La formación de los profesionales en drogodependencia constituye un campo necesitado, listo aquí hablan de los factores personales considera como personas predispuestas a experimentar desgaste profesional a aquellos individuos orientados pero obsesivos, con tendencia a identificarse de forma excesiva con los receptores de su atención y que, hmmm estas personas tienen dificultades para actuar con decisión ante problemas humanos complejos así como para ser indulgentes consigo mismos por los errores cometidos. Aunque este autor considera al estilo obsesivo como el mas predispuento al desarrollo del Burnout, obsesivo compulsivo, también se refiere a aquellos profesionales de la salud con estilos de personalidad dependiente o pasivo agresiva poseen riesgo considerable de desgastarse profesionalmente, sea cual sea el tipo de personalidad del trabajador lo que parece claro es que son aquellos individuos mas dedicados y entusiastas los que presentan un mayor riesgo.</p>	P4, P6, P1, P3 P4
<p>Los trabajadores vulnerables se caracterizan por presiones auto impuestas... motivación extrínseca...</p>	P4
<p>.....considera que el Burnout como a una consecuencia de la pérdida de propósito de motivación, de la idealismo y entusiasmosy basa su explicación en la dinámica del duelo..... de mediación en el burnout, los individuos expuestos a resultados no controlables pueden aprender que los acontecimientos.....</p>	
<p>.....la comunidad canaria Rodríguez ha analizado el desgaste profesional de los distintos trabajadores del sistema de atención a la salud mental. En dicho estudio se puso de manifiesto que, a pesar de la situación actual de cambio existente en el sistema de atención psiquiátrica en canarias y de la influencia relativa de recursos por su inadecuada distribución de los mismos, así como de una carencia de formación específica en las nuevas tareas desarrollar en salud mental el nivel de desgaste profesional evidenciado fue sorprendentemente mas bajo.</p>	
<p>El autor considera que posiblemente esas cifras están en relación con un clima laboral global caracterizado por una baja urgencia o presión en el trabajo, entonceshmm... junto con... profesionales propias, en el cual se permite al trabajador ser autosuficiente y tener iniciativas propias. Las variables de clima laboral estudiadas, la presión resulto ser la manera mas clara influye en la aparición del agotamiento emocional en los distintos profesionales. ....en su estudio en el que analizan la satisfacción laboral , satisfacción laboral motivación y los factores que contribuyen al desarrollo de burnout en el centro de tratamiento de adicciones en los países bajos, .....los resultados generales de dicha investigación el personal se sentía responsable y percibía su trabajo como útil, importante y con significado, el personal se sentía autónomo, los gestores y directivos eran percibidos como positivos, se puso de manifiesto una ausencia de la estructura de regulaciones, el personal percibía que estaba sometido a una alta carga de trabajo ... no se produjeron cambios en el perfil puesto de manifiesto a lo largo de cuatro años de estudio.</p>	P4, P1
<p>Ya que los sistemas son realmente difíciles de cambiar, las intervenciones las intervenciones mas realistas para la prevención y alivio del síndrome de burnout son las estrategias individuales basadas en el cambio de actitud, <i>actitudes</i> y <i>actitudes aca.... lo escribe en las anotaciones</i></p>	P4, P7
<p>Las victimas del Burnout deben aprender a aceptar la realidad y a responsabilizarse de la toma de decisiones que satisfagan sus necesidades. Deben aceptar la peculiaridades peculiaridades del sistema, comprenderlas vivir y trabajar de ellas, entonces <i>actitudes, aptitudes aceptación, hmmm vivir los cambios vivir los cambios vivir los cambios y ser realistas...toma de decisiones..... lo escribe en las anotaciones</i></p>	P4, P7, P1
<p>..... A la hora de la solución de problemas es necesario el examen de alternativas o soluciones posibles al problema, que es lo mas probable que ocurra, que es lo mejor que puede ocurrir y que es lo peor y que puede ocurrir, <i>solucionar problemas ...</i></p>	P4
<p>Las posibles intervenciones de un trabajador desgastado sobre un trabajador incluye: una mejor formación, realización de ajustes, cambiando del trabajo para un enriquecimiento profesional y de curriculum, ascender cambiar de perspectiva, haciendo practica privada, dedicándose a otra tarea que permita una mejor expresion de los talentos disponibles, fuera del trabajo, las intervenciones iran dirigidas a una descompresión que ayude al profesional a relajarse y olvidarse de su trabajo como actividades físicas no competitivas, meditación en lugares tranquilos, practica de técnicas de relajación, un baño caliente, musica relajante, infusión de hierbas, cualquier relación de apoyo intima ajena al ámbito</p>	

<p>laboral sera adecuada si uno tiene una vida privada equilibrada. <b>Una vida privada equilibrada, satisfactoria y casi feliz es realmente improbable el desgastarse como profesional, pues claro. Ya termine la primera lectura.</b></p> <p><i>(habla más alto por favor (le dice el investigador) es que estoy leyendo mentalmente y entonces estoy tratando de subir el volumen)</i></p> <p>VARIABLES de personalidad y proceso de Burnout personalidad resistente y sentido de coherencia.... personalidad resistente y sentido de coherencia, estrés de rol, burnout, salud, personalidad resistente y sentido de coherencia.</p> <p>Durante las ultimas dos décadas uno de los fenómenos más desarrollados dentro del contexto del estrés laboral ha sido el síndrome de Burnout inicialmente identificado exclusivamente con las profesiones asistenciales o de ayuda y más recientemente reelaborado ante la evidencia creciente acerca de su existencia en cualquier tipo de profesión. <b>O sea que aqui puede atacar a cualquier persona, no importa si es solamente el profesional de la salud,</b> Burnout como un síndrome específico de las profesiones asistenciales fue conceptualizado por Maschlas en su forma mas aceptada como un constructo caracterizado por tres dimensiones fundamentales y empíricamente relacionadas que aparecieron a partir de la factorización del instrumento mas actualizado para la medida de este síndrome: <b>listo, estas tres dimensiones fueron, dimensiones del síndrome, síndrome, están agotamiento emocional, despersonalización y realización personal personal, personal lo escribe en las anotaciones</b></p> <p>la primera de ellas hace referencia a la vivencia o sentimiento de encontrarse física, mental y emocionalmente exhausto, <b>física, mental y emocional exhausto, a una sensación de no poder dar más, masesa es la palabra, no poder más listo....</b></p> <p>la despersonalización considerada como el elemento más identificativo del síndrome, ha sido entendido por algunos autores como una forma de afrontamiento ante los síntomas del agotamiento, <b>síntomas personales enfrentando el agotamiento.... lo escribe en las anotaciones: listo</b> esta caracterizada por un distanciamiento interpersonal respecto a los usuarios del servicio, los cuales llegan a ser señalados como los causantes directos de la situación, junto a estas actitudes negativas y deshumanizadas hacia los clientes una tercera dimensión propuesta por las autoras es la realización personal, que en su forma negativa quedo conceptualizada por las actitudes negativas hacia el propio rol, <b>entonces actitudes negativas hacia el propio rol hacia su propio rol, lo escribe en las anotaciones hmm....</b></p> <p>Cuestionario que con el nombre...llevan con el nombre agotamiento emocional, cinismo y pérdida de eficacia, <b>entonces agotamiento, cinismo y pérdida de eficacia. lo escribe en las anotaciones</b></p> <p>..... personas responden de manera diferente al estrés y sobre el tipo de relación que establecen entre las variables organizaciones y personales. Estas cuestiones exigen que la explicación de los procesos de estrés y burnout haya que acudir a la integración de las variables organizacionales, relacionales y personales esta perspectiva, el burnout apareceria como un resultado de la exposición crónica al estrés laboral, <b>entonces es la exposición crónica al estrés laboral lo escribe en las anotaciones hmm..</b></p> <p>De esta manera el síndrome se manifiesta cuando el individuo no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva a la vez que, <b>adaptativa y positiva, o sea desadaptativa y negativa como se enfrenta a las situaciones y no puede resolver problemas hmm lo escribe en las anotaciones</b></p> <p>como estos planteamientos de marcado carácter saludable han surgido distintos modelos que tratan de determinar cuales son las variables o características que disminuyen la probabilidad de que las personas lleguen a experimentar estrés y burnout, quizás el más conocido sea el de Kobasa Kobasa de personalidad resistente, que esta definido por tres dimensiones compromiso, control control y reto, <b>entonces Kobasa, Kobasa que habla acerca de personalidad resistente o hardiness, compromiso, control y reto compromiso, control y reto lo escribe en las anotaciones</b></p> <p>se sienten comprometidos con su trabajo y se involucran en todos los aspectos o áreas de la vida, se autoperiben con control para modificar o alterar el curso <b>aha mirelo aqui esta se autoperiben con control para modificar o alterar el curso y desarrollo de los acontecimientos, respecto al cambio no lo perciben como una amenaza sino una oportunidad de crecimiento personal un desafío que puede proporcionar alguna oportunidad o consecuencia positiva, los individuos con personalidad resistente ante las situaciones difíciles, problemáticas o desafiantes de la vida no utilizan la huida o el escape sino que se enfrentan a ellas de manera activa y optimista percibiéndolas...</b></p> <p>Un constructo de similar formulación al de personalidad resistente es el de sentido de coherencia, <b>entonces el modelo de Kobasa de personalidad resistente ayuda a enfrentar el síndrome de Burnout, sentido de coherencia.... lo escribe en las anotaciones,</b> Antonovsky quien propone el concepto de salud como un continuo entre el bienestar y la enfermedad de tal manera que no puede existir nadie totalmente sano o totalmente enfermo, <b>salud versus enfermedad, nadie esta 100% sano o 100% enfermo</b></p> <p>el sentido de la coherencia esta formado por 3 dimensiones teórica y empíricamente relacionadas, <b>... estas las tres dimensiones del modelo de Kobasa planteamos un punto directo y de....</b></p> <p><b>comprensibilidad, manejabilidad y significatividad lo escribe en las anotaciones</b></p> <p>los individuos con una elevada comprensibilidad perciben los estímulos dentro de un marco cognitivo donde la información se encuentra ordenada consistente y estructurada, la característica de manejabilidad permite a los individuos entender que disponen bajo su control o bajo el de otros..... encuentra información ordenada consistente y estructurada, <b>hallan la información esta ordenada ordenada, consistente y estructurada. lo escribe en las anotaciones</b></p> <p>Una elevada significatividad es un síntoma de una visión comprometida de ciertas áreas de la vida por las cuales merece..... El sentido de la coherencia no se refiere a un estilo particular de afrontamiento, sino a factores que en cualquier cultura, clase social, en cualquier individuo son la base para un afrontamiento exitoso de los estresores estresores. Este constructo resulta relevante en los modelos interrelacionistas del estrés y ayuda a la comprensión de sus efectos sobre la salud,</p>	<p>P4, P6, ARI, P1</p> <p>P4</p> <p>P4, P1, P6 P7</p> <p>P4, P6, P1</p> <p>P4, P6, P1, P7</p> <p>P4, P1, P7</p> <p>P4, P7</p> <p>P4, P7</p> <p>P4, P7</p> <p>P4, P1 P7</p> <p>P4, P1</p> <p>P4, P7, P1</p> <p>P4</p> <p>P4</p> <p>P7, P1</p> <p>P4, P1 P7</p> <p>P4, P1</p> <p>P4, P1</p>
--	---

<p><b>ahmm.....</b></p> <p>En los últimos años están surgiendo estudios que demuestran una relación inversa entre los niveles de sentido de coherencia y Burnout, si claro, ....constituir en una relación negativa entre el sentido de la coherencia y agotamiento emocional y la despersonalización respectivamente, relación que se invierte si se toman en consideración los sentimientos de realización personal, otros estudios señalan como los individuos dotados de un fuerte sentido de coherencia manifiestan menores índices de Burnout que aquellos caracterizados... y la coherencia, personalidad resistente, sentido de coherencia. <b>ahm</b></p> <p>Siguiendo estas líneas de investigación el presente estudio trata de analizar la influencia de las variables organizacionales y personales, personalidad resistente y sentido de la coherencia, personalidad resistente sentido de la coherencia, sentido de la coherencia y personalidad resistente, <b>ahm.....</b> acá muestra..... de educación secundaria..... y la discusión se muestra que las variables salutogénicas de la personalidad potencian en el individuo una orientación focalizada en el abordaje adaptativo de las situaciones estresantes, siendo la base para transformar estas situaciones en factores positivos y beneficiosos para la propia persona, estas variables pueden por tanto señalar un camino novedoso y esperanzador en el estudio de los procesos de estrés y Burnout, ya que no se limitan a amortiguar el impacto de la situación estresante, como la mayoría de las ..... pone de manifiesto la importancia de los factores salutogénicos, al demostrar su capacidad predictiva dentro de los procesos de estrés y Burnout.</p> <p>El síndrome de Burnout queda explicado preferentemente por el estrés de rol y complementariamente.....situación del estrés que finalmente desemboca en la aparición del síndrome, sin embargo y como se ha señalado previamente el desarrollo del estrés del rol viene determinado en gran medida por las variables de la personalidad compromiso en el caso de la personalidad resistente, y sentido de coherencia lo cual vuelve a demostrar la relevancia de estas variables a lo largo de todo el proceso del burnout, además en ambos modelos se observa la asociación de ciertas dimensiones específicas y significatividad y control y reto, <i>entonces..... significatividad y control y reto</i></p> <p>Un dato relevante es el hecho de que la variable reto aparezca con pendiente positiva a la hora de explicar el Burnout global, y la forma específica y falta de realización, este resultado podría plantear a los sujetos son altas puntuaciones en reto podrían tener mas probabilidad de padecer burnout si sus trabajos no les ofrecen situaciones de desafío o reto, parece que los trabajos que no presentan situaciones desafiantes o estimulantes pueden provocar una disminución de la motivación por el trabajo y del rendimiento de los trabajadores. Sin embargo estos resultados deben interpretarse con cautela debido a las controversias existentes en la medida de la dimensión, donde se plantean algunas dudas respecto a si realmente se esta evaluando las características de reto a través de los instrumentos actuales que se utilizando para evaluar este constructo. Con relación a la predicción de la sintomatología, el agotamiento emocional se muestra como una variable relevante en ambas muestras, el estrés de rol parece gozar de un mayor poder predictivo cuando se trata de explicar la sintomatología física dentro del modelo sentido de coherencia</p> <p>Profesionales de educación primaria y la falta de realización lo hace en el caso de sintomatología psicológica en el caso del modelo personalidad resistente. A la vez las variables de sentido de coherencia y personalidad resistente.... se muestra como una dimensión de elevado poder predictivo por encima de las dimensiones del burnout. En conjunto las dimensiones del constructo de C se caracterizan por presentar una mayor capacidad explicativa que las variables del pr.</p> <p>Como conclusión estos datos ponen de manifiesto la necesidad de analizar los aspectos adaptativos de la personalidad en los procesos de estrés y burnout matizando sus vías de actuación, así como otros aspectos que deberán ser investigados dentro de una línea de trabajo que promete ser altamente productiva, en este sentido, no se deberá descuidar el análisis de este tipo de variables como potenciadoras del bienestar y la salud del individuo y no únicamente como elementos amortiguadores del impacto de las fuentes de estrés.</p> <p><b>Características personales, Características personales de trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome de burnout entonces, tratemos de definir primero el síndrome después de definir el síndrome, vemos cuales son las características del síndrome, características físicas, químicas de salud ambiental y luego miramos que tipo de profesionales afecta, acá esta leyendo las anotaciones que tomo y después de los profesionales que afecta miramos el perfil el perfil de la persona, cierto, entonces características personales de trabajadores pueden .. síndrome de Burnout, bueno esa es la tesis empezemos por acá,</b></p> <p><i>Acá empieza a escribir el ensayo</i></p> <p><b>Empezar a hablar de qué es el síndrome de burnout, el síndrome...desgaste desgaste progresivo progresivo que se evidencia en profesionales que presta sus servicios una determinada población población, lee las anotaciones entonces se denomina síndrome de burnout a ese desgaste progresivo que se evidencia en profesionales que presta sus servicios una determinada población, los cuales están expuestos, punto y coma los cuales están expuestos a riesgos tales como infecciones, químicos, físicos y de salud mental.</b></p> <p><b>Síndrome... desgaste progresivo que se evidencia en el profesional que presta sus servicios a una determinada población; los cuales están expuestos a riesgos tales como infecciones, riesgos físicos riesgos químicos, y de salud mental... lee las anotaciones. Entonces</b></p> <p><b>Así la práctica profesional sea satisfactoria y brinde satisfacción es estresante estresante, es estresante... lee las anotaciones Al estar el individuo en constante y permanente contacto con aspectos emocionales emocionales inherentes inherentes al cuidado de los pacientes de los pacientes,</b></p>	<p>P4</p> <p>P4, P1</p> <p>P4, P1</p> <p>P4, P1</p> <p>P4, P1</p> <p>P4, P1</p> <p>P3</p> <p>P1, P3, P5</p> <p>P3, P6</p> <p>T1, T4</p> <p>P1, P3 P6 T1, T3 P5, P7</p> <p>P6, P1 P6, P1 T1, T2, T3, T4, P6</p>
---	--

<p>Así la practica profesional sea satisfactoria y brinde satisfacción, quedo doble hay, sea gratificante gratificante</p> <p>satisfactoria y brinde satisfacción es estresante al estar el individuo individuo en constante y permanente contacto con aspectos emocionales inherentes al cuidado de los pacientes de los pacientes, como lo son el sufrimiento, el miedo, la sexualidad muerte entre otros entre otros.... Es estrés crónico.... lee las anotaciones</p> <p>Este ambiente en el que se desempeña desempeña hace que el psiquiatra o el profesional de la y el profesional en su praxis sufra de síntomas neuróticos transitorios y síntomas psicossomáticos omáticos lo cual lo convierte....en una población vulnerable vulnerable... lee las anotaciones</p> <p>Entonces retomamos lo cual lo convierte en una población vulnerable frente a la depresión, suicidio, alcoholismo alcoholismo y conflictos maritales maritales maritales, etc. lee las anotaciones</p> <p>Entonces dice, este ambiente en el que se desempeña hace que el profesional en su praxis sufra de síntomas neuróticos transitorios y síntomas psicossomáticos lo cual lo convierte en una población vulnerable frente a la depresión, suicidio, alcoholismo y conflictos maritales cierto.</p> <p>Esta, no esta no la progresiva pérdida de energía progresiva, sumado a la ansiedad y a la depresión depresión se evidencian en el primer año de voluntariado de voluntariado,, listo. Dicho desgaste desgaste se origina por el contacto con la gente por el contacto con la gente.... Entonces hablamos de las fases, hablamos de las fases...lee las copias Desde acá, lo cual lo convierte en una población vulnerable frente a la depresión, suicidio, alcoholismo y conflictos maritales etc....</p> <p>la progresiva pérdida de energía progresiva, sumada a la ansiedad y a la depresión se evidencian en el primer año de voluntariado, dicho desgaste se origina por el contacto con la gente, atravesando unas fases. unas fases características características que son: lee las copias</p> <p>a. Entusiasmo, cuando hablamos de entusiasmo es periodo inicial... periodo inicial entonces..se promete serlo y darlo todo. listo</p> <p>Estancamiento estancamiento, estancamiento el trabajo ya no es tan importante y pasa a un segundo plano a un segundo plano, listo. Y el tercero</p> <p>...Frustración frustración la frustración.. una autocuestionamiento sobre su valor, surgen problemas emocionales, físicos y conductuales. Listo.... y la</p> <p>Apatía la apatía.... unas fases características que son: Entusiasmo, estancamiento, frustración, apatía que es realizar el trabajo con el mínimo el mínimo esfuerzo, es decir, se hace por hacerse. Listo Entonces.... Hablamos aqui de</p> <p>Lee todo lo que ha escrito en el ensayo</p> <p>Se denomina Síndrome de burnout al desgaste progresivo que se evidencia en el profesional que presta sus servicios a una determinada población en el profesional en el profesional que presta sus servicios a una determinada población; los cuales están expuestos a riesgos tales como infecciones, riesgos físicos riesgos tales como infecciones, químicos, físicos y de salud mental.</p> <p>Así la practica profesional sea gratificante y brinde satisfacción es estresante al estar el individuo en constante y permanente contacto con aspectos emocionales inherentes al cuidado de los pacientes de los pacientes, como lo son... punto. ... al estar al estar el individuo en constante y permanente contacto con aspectos emocionales.....hace que el psiquiatra o el profesional de la y el profesional en su praxis sufra de síntomas neuróticos transitorios y síntomas psicossomáticos lo cual se convierte en una lo convierte en una parte en parte de una población vulnerable frente a la depresión, suicidio, alcoholismo, conflictos maritales etc..</p> <p>La progresiva pérdida de energía, sumada a la ansiedad y a la depresión se evidencian en el primer año de voluntariado, dicho desgaste se origina por el contacto con la gente, atravesando unas fases características que son:</p> <p>a. Entusiasmo, es un periodo inicial donde se promete serlo y darlo todo</p> <p>b. Estancamiento el trabajo ya no es tan importante y pasa a un segundo plano</p> <p>c. La frustración autocuestionamiento sobre su valor, surgen problemas emocionales, físicos y conductuales. Y d. La apatía cierto si,, acá termina de leer lo que ha escrito del ensayo entonces esto ya sale de acá...</p> <p>Retoma la redacción del ensayo. Este proceso,</p> <p>Este ciclo puede ser un punto de partida pero no se debe olvidar que puede ser confundido con estrés estrés, lo ... notorio para diferenciarlos es el contexto contexto donde se desarrollan desarrollan, entre paréntesis coloquemos burnout burnout... laboral... listo, hmmm.</p> <p>Existen además una serie de factores que determinan dicho desgaste, entre los cuales encontramos: Factores culturales, los factores ocupacional, los educacionales y los cuales según cada historia de aprendizaje en la persona delimitaron la vulnerabilidad o la resistencia a padecer dicho síndrome síndrome.</p> <p>Factores culturales, factores ocupacionales, educacionales y personales los cuales según cada historia de aprendizaje en la persona delimitaran la vulnerabilidad o la resistencia a padecer dicho síndrome.....</p> <p>....modelos... apoyo e íntima... la intervención asertiva en que se ... y desarrollo... laboral. Dentro de los factores que determinan una intervención asertiva frente al síndrome se encuentra una relación de apoyo e íntima, una relación se encuentra una relación de apoyo e íntima ajena al ambiente laboral, ahm;</p> <p>es decir, una vida privada equilibrada, satisfactoria y casi feliz..., que sea improbable el desgaste como profesional, esta hasta la ultima hoja... listo, me regalas otra hoja por favor--entonces... no continua escribiendo en la misma hoja, pasa a empezar a escribir en otra pagina</p> <p>...que caracterizan por agotamiento físico, mental, y emocional, una una consecuencia de dicho</p>	<p>T4, R2</p> <p>P6</p> <p>T1, T4, P5 P6,</p> <p>P6</p> <p>T4, P4</p> <p>T4, P4</p> <p>P6, P4, P1, T4</p> <p>P6, P1, P4 T1, T4</p> <p>AR2</p> <p>R6</p> <p>T1</p> <p>T1 R3</p> <p>R1, T3, R6 T4, P5</p> <p>T1 AR2, AR3</p> <p>T1</p> <p>R2, R6</p> <p>R1</p> <p>T1, P5 T4</p>
--	---

<p>agotamiento lo es la despersonalización con el trato trato hacia la gente y una, y por último pérdida en la eficacia, marcada por actitudes negativas frente a su rol profesional</p> <p>Esta exposición crónica al estrés laboral es de carácter desadaptativo y negativo la cual es dada por como se enfrenta frente a la situación y al no poder resolver el problema, esto nos dice que debe haber un evento que desencadene el ciclo. Listo</p> <p>Existen dos modelos que determina que determina cuáles son las variables o características que determinan, cuáles son las variables o características que disminuyen la probabilidad del síndrome, existen dos modelos que determinan que determina cuáles son las variables o características que determinan una</p> <p>Disminución disminución en las probabilidades dades de que las personas lleguen a experimentar de que las personas lleguen a experimentar estrés y.... que determinan una disminución en las probabilidades de que las personas lleguen a experimentar de que las personas lleguen a experimentar estrés y burnout.</p> <p>Uno de ellos es el modelo de Kobasa o personalidad resistente, el cual ayuda a enfrentar ayuda a enfrentar las situaciones del medio del compromiso el control y el reto.</p> <p>Lee los dos últimos párrafos que ha escrito</p> <p>Existen dos modelos que determinan cuáles son las variables o características que determinan la disminución en las probabilidades de, probabilidades en que las personas, no de que las personas lleguen a experimentar estrés y burnout.</p> <p>Uno de ellos es el modelo de Kobasa o personalidad resistente, la cual, el cual personalidad resistente; el cual ayuda a enfrentar ayuda a enfrentar las situaciones del ..... y el reto.</p> <p>Entonces, el otro otro es es según es Antonovsky el sentido de coherencia, otro es según es Antonovsky el sentido de coherencia, el cual da significado a los eventos por medio de una comprensibilidad de carácter cognitivo, de una manejabilidad asertiva...y una significatividad y una significatividad significatividad de los sucesos comparados con la información almacenada de manera ordenada consistente y estructurada en cada uno de los individuos individuos.</p> <p>Lee el ultimo párrafo que ha escrito</p> <p>Otro es según es Antonovsky el sentido de coherencia -coma- el cual da significado a los eventos por medio de una comprensibilidad de carácter cognitivo, una manejabilidad asertiva de la situación y una significatividad de los sucesos comparados con la información almacenada de maneraordenada, consistente y estructurada en cada uno de los individuos.</p> <p>Entonces según el modelo de Kobasa y Antonovsky, listo por ese lado..... desarrollo el síndrome de burnout..... compromiso control y el reto. Otro es según es Antonovsky el sentido de coherencia, el cual da significado.....</p> <p>Entonces vamos a hablar en este momento de... aquí esta..</p> <p>a que el profesional expuesto a ambientes laborales en alto riesgo y con formación en cada una de sus en cada una de sus dimensiones dimensiones cuestione por medio de la sobre identificación con relación a los pacientes: su propia madures, desarrollo y mecanismos de defensa, responsabilidad profesional ...listo..sufrimiento, miedo, sexualidad y muerte eso ya esta. en el momento de.. a ya... lee las anotaciones</p> <p>Estos modelos ayudan a que el profesional expuesto a ambientes laborales en alto riesgo y con formación en cada una de sus dimensiones cuestione por medio se cuestione por medio de la sobre identificación con relación a los pacientes: su propia madures, desarrollo y mecanismos de defensas *-punto y coma-; así este paciente sea dependiente tenga temor al rechazo dificultad de reconocer miedo a expresar emociones, impulsividad y uso de mecanismos de defensa primario como lo son la negación y la proyección.-punto y coma-, el profesional y sus esquemas cognitivos estarán en capacidad de enfrentar la difícil situación de manejar manejar la frustración que es inherente a la recaída de su paciente de su paciente.</p> <p>Lee el último párrafo que ha escrito</p> <p>Entonces Estos modelos ayudan a que el profesional expuesto a ambientes laborales en alto riesgo y con formación en cada una de sus dimensiones cuestione por medio se cuestione por medio de la sobre identificación con relación a los pacientes: su propia madures, cuestión por medio de la sobre identificación con relación a los pacientes-dos puntos: su propia madures desarrollo y mecanismos de defensas; así este paciente sea dependiente tenga temor al rechazo dificultad de reconocer, miedo a expresar emociones, impulsividad y uso de mecanismos de defensa primario como lo son la negación y la proyección; el profesional y sus esquemas cognitivos estarán en capacidad de enfrentar la difícil situación de manejar la frustración que es inherente a la recaída de su paciente.</p> <p>Entonces.... Agotamiento laboral...desgaste como profesional es decir es decir como..... un equilibrio mental, listo por este lado.</p> <p>Retoma la redacción en la hoja que habita dejado anteriormente, en desgaste como profesional.....</p> <p>Vamos a hablar de lo que nos hace falta.....se deben actividades físicas, que no sean de carácter competitivo carácter competitivo listo... la meditación, prácticas de técnicas de relajación de técnicas de relajación-coma-, un baño caliente, música relajante, infusión de hierbas ayudan a que el profesional se aleje de su trabajo.</p> <p>En cuanto en cuanto a los cambios que se deben realizar basados en las características personales características personales y significados dados por el profesional se encuentran una mejor formación capacitación continua continua capacitación continua,...realización de ajustes laborales, delegarfunciones delegar funciones etc... realizar practicas privadas las cuales no estén expuestas al</p>	<p>AR2, AR3</p> <p>T4, R1, R6</p> <p>T4 R6</p> <p>R1</p> <p>R2</p> <p>R1, R6</p> <p>R6</p> <p>R2 R2</p> <p>AR1, P5,</p> <p>R6, AR3, R1 P1, P6</p> <p>R3 T1</p> <p>R6, R2</p> <p>R2 R3</p> <p>R6 R1, AR3</p> <p>T1, T2, P5</p> <p>T1, T3, T4</p>
---	---

<p><i>el escarnio público público..... buscar áreas complementarias que contribuyan al enriquecimiento cognitivo.</i></p> <p><i>....que sería el significado de de su trabajo y su desempeño debe ser constante constante,.. Se concluye que la importancia que se da al significado de su trabajo y su desempeño debe ser constante y alto.... se debe ser autónomo en toma de decisiones.... consecuente con cada una de estas determinaciones, las estructuras laborales y el .....de las potencialidades de cada individuo...</i></p>	<p>T4, T3, T1</p>
<p><i>Lee el último párrafo que ha escrito</i></p> <p><i>Se concluye que la importancia que se da al significado de su trabajo xxxx debe ser constante y alta, se debe ser autónomo en la toma de decisiones- así mismo consecuente con cada una de las determinaciones – las estructuras laborales y el clima organizacional influyen en gran medida en el desarrollo de las potencialidades de cada individuo – potencialidades de cada individuo, así mismo la exposición a largos periodos de trabajo xxxx ¿Esto se puede pasar en limpio o así no más? Tres, con tres, gracias ¿Al ensayo toca colocarle algún título? O...</i></p> <p><i>XXXX</i></p>	<p>R6 R1 AR3</p>
<p><i>Acá empieza a pasar el ensayo en limpio</i></p> <p><i>Las diferentes actitudes y aptitudes de cada uno de los profesionales que trabajan en áreas de talento humano se ven expuestas a la capacidad de cada uno de ellos para enfrentar y evidenciar los cambios que se presentan en su cotidianidad xxxx</i></p> <p><i>El desgaste progresivo. El desgaste progresivo, presentado en el personal de servicio, presentado en los profesionales de la comunidad, se denomina síndrome de Burnout, el cual está expuesto a riesgos profesionales tales como infecciones de químicos, xx físicos y de salud mental.</i></p>	<p>R6</p>
<p><i>Lee lo que ha escrito</i></p> <p><i>El desgaste progresivo presentado en los profesionales de la comunidad se denomina síndrome de Burnout, el cual al estar expuesto a riesgos xxx afecta psicosomáticamente xxxxx estar en constante y permanente contacto con aspectos emocionales y xx de los pacientes como xx</i></p> <p><i>El estar en constante punto y coma- este ambiente hace que sufra – ocasiona , síntomas xx y síntomas psicosomáticos lo cual, lo cual lo convierte en una parte xx de la población vulnerable frente a xx como la depresión, suicidio, alcoholismo, conflictos maritales, la progresiva pérdida de interés sumada a la depresión se evidencia en el primer año del voluntariado – dicho desgaste se origina por el contacto del xx con la gente xxxxx características como lo son el entusiasmo de periodo inicial xxxxx xxxxx una etapa como de estancamiento en la cual el trabajo ya no es tan importante y pasa por una etapa de frustración, de cuestionamiento sobre el valor propio y surgen problemas emocionales físicos y conductuales- desde mi punto de vista es allí donde uno xxx xxxxx gracias,</i></p>	<p>R6 R1 T1, R3 R1 R R6 AR5 R2</p>
<p><i>Por último la apatía donde el trabajo se hace – se realiza con un mínimo esfuerzo punto y coma es decir coma se hace por hacerse – este ciclo podría llegar a ser una xx sin embargo no se debe olvidar xx ni confundirse xxxxx xxxxx por la resistencia a padecer dicho síndrome o desgaste xxx xxx esto está al revés xxx se encuentran tres fases las cuales se caracterizan por un agotamiento físico mental y emocional con consecuencias de dicho agotamiento es la despersonalización del trabajador hacia la gente xx una pérdida en la eficiencia xx frente a su rol profesional. Esta exposición crónica, crónica al estrés xxx xxxxx existen son las variables y xx estadísticas que determinan la disminución en las probabilidades de que las personas lleguen a experimentar estrés -----</i></p> <p><i>Este modelo de Kobasa, personalidad resistente el cual ayuda a enfrentar las situaciones por medio del compromiso, el control y el reto xx es la capacidad de sentirse perteneciente al grupo xx congregación xxxxx</i></p> <p><i>Acaba de terminar el párrafo que estaba escribiendo y organiza el resto del ensayo con las hojas que ya había redactado.</i></p> <p><i>Para en limpio 3 paginas.</i></p>	<p>R2P3, T3 R6, R2</p>

TRANSCRIPCIÓN PROTOCOLO VERBAL SUJETO 3	
Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición escrita.
Esto si es importante	P1, P4
<i>Durante la lectura de los artículos hace subrayado en las copias</i>	P6, P7, P4
Para apoyar la tesis es importante que se de una caracterización previa del de las características actuales organizacionales con base en la lectura que se realizo previamente. Entonces eh, eh, <i>dadas las actuales condiciones organizacionales en nuestra sociedad se encuentra que el trabajo o mas bien la concepción del trabajo al interior de la sociedad ha dado un importante giro en la medida en que de acuerdo con con lo planteado por de las Cuevas, el trabajo se constituye en una parte central en la vida de los seres humanos en tanto determina en gran medida, la inclusión o exclusión del sistema y se relaciona de forma directa con la calidad y expectativa de vida las personas, hm hm, determina entonces en gran medida la calidad y expectativa de vida de las personas, sin embargo crecientes estudios han puesto de manifiesto los riesgos, los posibles riesgos a los cuales no, tanto psicolo tanto físicos como psicológicos sin embargo crecientes estudios han puesto de manifiesto los posibles riesgos tanto físicos como psicológicos a los cuales los empleados están expuestos.</i>	P4, P1, P3 P6, E1, P6 T1, P4, T4, P5 T1 P6, T1 P1, P2
<i>Entonces, lee lo que ha escrito, dadas las actuales condiciones organizacionales en nuestra sociedad se encuentra que la concepción del trabajo al interior de la sociedad se ha dado, se encuentra que la concepción del trabajo al interior de la sociedad ha dado un importante giro en la medida en que de acuerdo con lo planteado por de las Cuevas (2003), el trabajo se constituye en una parte central en la vida de los seres humanos en tanto determina en gran medida la calidad y expectativa de vida de las personas, sin embargo recientes estudios han puesto de manifiesto los posibles riesgos tanto físicos como psicológicos a los cuales los empleados están expuestos.</i>	R1 T1 R1
<i>Lee las ultimas lineas que ha escrito</i>	R6 R1
<i>sin embargo crecientes estudios han puesto de manifiesto los posibles riesgos tanto físicos como psicológicos a los cuales los empleados están expuestos.</i>	R6 R1
<i>Hm. de esta manera, el agotamiento o desgaste profesional se ha convertido en un aspecto claro determinante tanto para el las organizaciones, de esta manera, Lee las ultimas lineas que ha escrito el agotamiento o desgaste profesional se ha convertido en un aspecto claro determinante tanto para el las organizaciones como para la salud de quienes laboran en las mismas.</i>	T1, T4 R6
<i>Lee nuevamente todo lo que ha escrito</i>	R6, AR3 R1
<i>dadas las actuales condiciones organizacionales en nuestra sociedad se encuentra que la concepción del trabajo al interior de la sociedad se ha dado, se encuentra que la concepción del trabajo al interior de la sociedad ha dado un importante giro en la medida en que de acuerdo con lo planteado por de las Cuevas (2003), el trabajo se constituye en una parte central en la vida de los seres humanos en tanto determina en gran medida la calidad y expectativa de vida de las personas, sin embargo crecientes estudios han puesto de manifiesto los posibles riesgos tanto físicos como psicológicos a los cuales los empleados están expuestos.</i>	
<i>de esta manera, el agotamiento o desgaste profesional se ha convertido en un aspecto clave determinante tanto para las organizaciones como para la salud de quienes laboran en las mismas. Así se han hecho esfuerzos por identificar las variables o factores, identificar las variables o factores que se relacionan de manera directa con el desgaste profesional, también denominado síndrome de Burnout.</i>	
<i>Variables propias del sujeto, de esta manera el síndrome se manifiesta cuando el individuo no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva a la vez se siente impedido para modificar la situación problemática, hm, el síndrome se manifiesta cuando el individuo no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva a la vez se siente impedido para modificar la situación problemática, entonces, al respecto Jiménez, Gutiérrez y Fernández plantean que el síndrome, síndrome se manifiesta cuando el individuo no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva, hm, podría estar directamente asociado con algunas variables personales de los empleados que contribuyen hm, hm, el síndrome podría estar directamente asociado con algunas variables personales de los empleados que contribuyen para que estos sean incapaces, no para que estos manifiesten incapacidad en el momento de hacer frente a las situaciones de estrés propios de los ambientes laborales, de hacer frente a las situaciones de estrés propios de los ambientes laborales.</i>	P4, P6, P1 P4 P1, P6, P5 T1, T4, P1 T1
<i>Lee los últimos párrafos que ha escrito</i>	R1 T1, R1
<i>Así se han hecho esfuerzos por identificar las variables o factores que se relacionan de manera directa con el desgaste profesional, también denominado síndrome de Burnout.</i>	R6 R1
<i>Al respecto, Jiménez, Gutiérrez y Fernández (2001) plantean que el síndrome podría estar directamente asociado con algunas variables personales de los empleados que contribuyen para que éstos manifiesten incapacidad en el momento de hacer frente a las situaciones de estrés propios de los ambientes laborales.</i>	
<i>En este orden de ideas, hm, dicha incapacidad, hm dicha incapacidad conlleva a que los empleados, aquí dice al no enfrentarse a las situaciones los problemas no se resuelven crecen y sucede un proceso acumulativo de malestar prolongado que acaba por desgastar al profesional, que se siente indefenso y defraudado con su trabajo, en este orden de ideas esta incapacidad conlleva a que los empleados acumulen altos niveles de estrés que desembocan, acumulen altos niveles de estrés</i>	T1 P6, P4, P1 P1, P4 T1, T4 T1, T3

<p>que desembocaran o que desembocan en constantes y prolongadas, constantes y prolongadas sensaciones de malestar, hm, de las manifestaciones lee las últimas líneas que escribieron este orden de ideas esta incapacidad conlleva a que los empleados acumulen altos niveles de estrés que desembocan, acumulen altos niveles de estrés que desembocaran o que desembocan en constantes y prolongadas, constantes y prolongadas sensaciones de malestar las cuales, las cuales van a tener repercusiones directas en las actividades y rendimiento del empleado.</p> <p>Lee todo el ensayo desde el segundo párrafo</p>	<p>R1 R6 R6 R1 T1, T4</p>
<p>De ésta manera, el agotamiento o desgaste profesional se ha convertido en un aspecto claro determinante tanto para las organizaciones como para como para la salud de quienes laboran en las mismas. Así, se han hecho esfuerzos por identificar las variables o factores que se relacionan de manera directa con el desgaste profesional, también denominado síndrome de Burnout. Hm, al respecto, Jiménez, Gutiérrez y Fernández (2001) plantean que el síndrome podría estar directamente asociado con algunas variables personales de los empleados que contribuyen para que éstos manifiesten incapacidad en el momento de hacer frente a las situaciones de estrés propios de los ambientes laborales. En éste orden de ideas, dicha incapacidad conlleva a que los empleados acumulen altos niveles de estrés que desembocan en constantes y prolongadas sensaciones de malestar, las cuales van a tener repercusiones directas en las actividades y rendimiento del empleado.</p>	<p>R6, AR3</p>
<p>Que mas, hm resulta importante destacar que de acuerdo con de las Cuevas, hm existe evidencia respecto a, resulta importante destacar que de acuerdo con de las Cuevas, de acuerdo con de las Cuevas, hm existe evidencia de que los profesionales, existe evidencia de que los profesionales de la salud se constituyen en el grupo mas vulnerable se constituye en el grupo hm con mayor vulnerabilidad, se constituyen en el grupo con mayor vulnerabilidad, se constituyen en el grupo con mayor vulnerabilidad al agotamiento laboral, los profesionales de la salud mental constituyen uno de los colectivos de trabajadores de la salud mas afectados por el estrés el trabajar con los aspectos emocionales mas intensos del cuidado del paciente así como tratar con pacientes difíciles hm el profesional que atiende a un paciente con una adicción tiene que manejar altos niveles de frustración, hm, en el caso de los psiquiatras el estrés comienza a pasar hm, indicativos de alto riesgo de desarrollo de enfermedades y manifestaciones relacionadas con el estrés al que se encuentran expuestos los distintos profesionales de la salud mental hm, presencia de agotamiento físico y psíquico, con sentimientos de impotencia y desesperanza, el estrés crónico que significa el estar continuamente bajo tales circunstancias puede llegar a ser emocional y físicamente extenuante, hm, el trabajar con aspectos emocionales mas intensos del cuidado del paciente así como tratar con pacientes difíciles con frecuencia afecta la tolerancia para la frustración y la ambigüedad profesional hm estar continuamente resulta importante de las Cuevas (2003), existe evidencia de que los profesionales de la salud se constituyen en el grupo con mayor vulnerabilidad al agotamiento laboral, dadas las circunstancias laborales características, características de estas profesiones se constituyen en el grupo con mayor vulnerabilidad al agotamiento laboral, dadas las circunstancias laborales características de estas profesiones, así como así que el trato constante con los pacientes, se constituyen en el grupo con mayor vulnerabilidad al agotamiento laboral, dadas las circunstancias laborales características de estas profesiones, al igual que el trato constante con los pacientes dadas las circunstancias laborales características de estas profesiones que incluyen, que incluyen el trato constante con los pacientes, que incluyen las cuales hmmm tendrán una incidencia un alto grado de incidencia a nivel emocional y físico, en el grupo con mayor vulnerabilidad al agotamiento laboral, dadas las circunstancias laborales características de estas profesiones que incluyen el trato constante con los pacientes los cuales tendrán un alto grado de incidencia mayoritariamente negativa en el ámbito físico y emocional de la vida, en el ámbito físico y emocional de la vida de estos profesionales</p>	<p>AR3, AR2 T1 P1, P6 P1, P6 P1, P6 P1, P6 R1</p>
<p>Enseguida Lee parte de lo que ha escrito en el ensayo</p>	
<p>en éste orden de ideas, dicha incapacidad conlleva a que los empleados acumulen alto niveles de estrés que desembocan en constantes y prolongadas sensaciones de malestar, las cuales van a tener repercusiones directas en las actividades y rendimiento del empleado. Resulta importante destacar que, de acuerdo con de las Cuevas (2003), existe evidencia de que los profesionales de la salud se constituyen en el grupo con mayor vulnerabilidad al agotamiento laboral, dadas las circunstancias laborales características de estas profesiones que incluyen el trato constante con los pacientes, los cuales tendrán un alto grado de incidencia mayoritariamente negativa en el ámbito físico y emocional de la vida de éstos profesionales, mayoritariamente negativa en el ámbito físico y emocional de la vida de éstos profesionales contribuyendo, no los cuales tendrán un alto grado de incidencia mayoritariamente negativa en el ámbito físico y emocional de la vida de éstos profesionales, acá retoma nuevamente la redacción, y que a su vez, contribuirá contribuirán para el desarrollo, no para la adquisición, no para la implementación, la para la manifestación de bajos niveles de frustración o tolerancia al estrés. Entonces hm aquí dice que el sentido de coherencia no se refiere a un estilo, dentro de las consecuencias de puede destacar las consecuencias para el individuo, las que tienen que ver con las actitudes respecto al trabajo hmmm,</p>	<p>R6 R2</p>
<p>aca lee lo que ha escrito desde el principiodadas las actuales condiciones organizacionales en nuestra sociedad, se encuentra que la concepción del trabajo al interior de la sociedad ha dado un importante giro en la medida en que de acuerdo con lo planteado por de las Cuevas, el trabajo se constituye en una parte central de la vida de los seres humanos en tanto determina, en gran medida, la calidad y expectativas de vida de las personas, sin embargo, recientes estudios han puesto</p>	<p>T1, T4 AR2, P1, P4, P5 R6, R1</p>

<p>de manifiesto los posibles riesgos tanto físicos como psicológicos, a los cuales los empleados están expuestos.</p> <p>De esta manera, el agotamiento o desgaste profesional se ha convertido en un aspecto clave determinante tanto para las organizaciones como para la salud de quienes laboran en las mismas. Así, se han hecho esfuerzos por identificar las variables o factores que se relacionan de manera directa con el desgaste profesional, también denominado síndrome de Burnout.</p> <p>Al respecto, Jiménez, Gutiérrez y Fernández (2001) plantean que el síndrome podría estar directamente asociado con algunas variables personales de los empleados que contribuyen para que éstos manifiesten incapacidad en el momento de hacer frente a las situaciones de estrés propios de los ambientes laborales. En este orden de ideas, dicha incapacidad conlleva a que los empleados acumulen altos niveles de estrés que desembocan en constantes y prolongadas sensaciones de malestar, las cuales van a tener repercusiones directas en las actividades y rendimiento del empleado. Resulta importante destacar que, de acuerdo con De las Cuevas existe evidencia de que los profesionales de la salud se constituyen en el grupo con mayor vulnerabilidad al agotamiento laboral, dadas las circunstancias laborales características de estas profesiones que incluyen el trato constante con los pacientes, los cuales tendrán un alto grado de incidencia, mayoritariamente negativa, en el ámbito físico y emocional de la vida de éstos profesionales y que a su vez contribuirán para la manifestación de bajos niveles de frustración o tolerancia al estrés.</p>	
<p>Acá retoma la redacción nuevamente</p>	
<p>De este modo, las investigaciones hmmm que se han desarrollado al respecto respaldan los planteamientos respecto a la relación entre el síndrome de burnout y las variables personales de los trabajadores hmmm de este modo las investigaciones que se han desarrollado al respecto respaldan los planteamientos frente a la relación entre el síndrome de Burnout y las variables personales de los trabajadores dentro de las cuales las más significativas y mejores predictoras del síndrome son las variables de personalidad que potencian en el individuo, son las que entre factores organizacionales y del estrés profesional, no personalidad resistente tampoco, predictores de personalidad resistente y sentido de coherencia, aquí dice quizás el más conocido sea el modelo de personalidad resistente que está definido por las dimensiones compromiso control y reto y el sentido de coherencia propone el concepto el concepto de salud como continuo entre el bienestar y la enfermedad comprende comprensibilidad, manejabilidad y significatividad dice el sentido de coherencia no se refiere a un estilo particular de afrontamiento sino a factores que en cualquier cultura son la base para un afrontamiento exitoso de los estresores dentro de las cuales dentro de las cuales las más significativas y mejores predictoras del síndrome son la personalidad resistente y sentido de coherencia la primera abarca las dimensiones agotamiento emocional a no compromiso, control y reto y la segunda incluye la comprensibilidad, manejabilidad y significatividad resulta importante aclarar hm que dichas variables hm se constituyen en determinantes para el desarrollo del síndrome hmmm, resulta importante aclarar que dichas variables se constituyen en determinantes para el desarrollo del síndrome cuando se combinan, resulta importante aclarar que dichas variables se constituyen en determinantes para el desarrollo del síndrome cuando se combinan con ciertas características inherentes a la estructura y direccionamiento propios de la organización.</p>	<p>T1, T4, P5 T3</p> <p>R1 P1, P4, P6</p> <p>P5, T1, T4</p> <p>AR2, AR3, AR6 P1, T1</p>
<p>Lee las últimas líneas que ha escrito</p>	<p>R6</p>
<p>De este modo las investigaciones que se han desarrollado al respecto respaldan los planteamientos respecto a la relación respaldan los planteamientos frente, de este modo las investigaciones que se han desarrollado al respecto respaldan los planteamientos frente a la relación entre el síndrome de Burnout y las variables personales de los trabajadores, dentro de las cuales las más significativas y mejores predictoras del síndrome son la personalidad resistente y sentido de coherencia. La primera abarca las dimensiones compromiso, control y reto, y la segunda incluye la comprensibilidad, manejabilidad y significatividad. Resulta importante aclarar que dichas variables se constituyen en determinantes para el desarrollo del síndrome cuando se combinan con ciertas características inherentes a la estructura y direccionamiento propios de la organización.</p>	
<p>De esta manera hm se hace evidente el papel que desempeñan las características de la personalidad, de esta manera se hace evidente el papel que desempeñan las características de la personalidad, hm en la manera en que los trabajadores, lee las últimas líneas que ha escrito de esta manera se hace evidente el papel que desempeñan las características de la personalidad, en la manera en que los trabajadores hm afrontan los problemas y niveles de estrés, la manera en que los trabajadores afrontan los problemas y niveles de estrés propios del ambiente laboral. Al respecto hmm se encuentra que existen diferentes factores educativos que contribuyen o que influyen en el posterior desarrollo no, que influyen en la información de dichas características</p>	<p>T1, T4</p>
<p>lee las últimas líneas que ha escrito</p>	<p>R6</p>
<p>De esta manera se hace evidente el papel que desempeñan las características de la personalidad en la manera en que los trabajadores afrontan los problemas y niveles de estrés propios del ambiente laboral. Al respecto, se encuentra que existen diferentes factores educativos que influyen en la formación de dichas características como lo son los factores culturales y educativos factores culturales y educativos hmmm los docentes que están alejados de la realidad práctica del trabajo tienden a sugerir que todos los problemas tienen solución, crean falsas expectativas y fallan a la hora de preparar a sus alumnos para tolerar frustraciones, formación de dichas características como lo son los factores culturales y educativos factores culturales y educativos que proporcionan</p>	<p>R6, R1</p>
	<p>P1, P6</p>

<p>elementos, educativos factores culturales y educativos que proporcionan los elementos para que las personas, para que las personas construyan su repertorio conductual con el cual harán frente al estrés y a la frustración.</p> <p><i>Al respecto, se encuentra que existen diferentes factores educacionales que influyen en la información de dichas características como lo son los factores culturales y educativos que proporcionan los elementos para que las personas construyan su repertorio conductual con el cual harán frente al estrés y a la frustración. En ésta medida, se encuentra que el síndrome de burnout es el resultado de la covariación de diferentes factores, de diferentes factores hm que combinados con las características de la personalidad se constituyen en determinantes o predisponentes, se constituyen en determinantes o predisponentes hmm para el agotamiento laboral. Así de acuerdo con lo mencionado anteriormente se puede concluir que las características propias de la personalidad de los trabajadores se constituyen en elementos clave a la hora de prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout, lee lo que ha escrito así de acuerdo con lo mencionado anteriormente se puede concluir que las características propias de la personalidad de los trabajadores se constituyen en elementos clave a la hora de prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout en la medida en que</i></p> <p>estos datos ponen de manifiesto la necesidad de analizar los aspectos adaptativos de la personalidad en los procesos de estrés y burnout matizando sus vías de actuación así como otros aspectos que deberán ser investigados dentro de una línea de trabajo que promete ser altamente productiva, hmm ya que los sistemas son realmente difíciles de cambiar las intervenciones más realistas para la prevención y alivio del síndrome de burnout son las estrategias individuales basadas en el cambio de actitud como factor crítico, las víctimas del burnout deben aprender a aceptar la realidad y a responsabilizarse de la toma de decisiones que satisfagan sus necesidades de esta forma tendrán expectativas más realistas establecerán metas accesibles y se centrarán en los éxitos y no en los fracasos y en los procesos y no en los resultados hmm basados en el cambio de actitud como factor crítico, se constituyen en elementos clave a la hora de prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout en la medida en que en que son aspectos sobre los cuales se puede llevar a cabo una intervención que incida directamente sobre</p> <p>e se espera que el trabajador afectado de burnout libere la energía invertida en la negación, represión, proyección y cualquier otro mecanismo de defensa para dirigirla al proceso del cambio de una situación negativa a una situación positiva.</p> <p>A la hora de la solución de problemas es necesario el examen de alternativas o soluciones posibles al problema hmmm</p> <p>Son las estrategias individuales las que hacen el cambio de actitud, en la medida en que son aspectos sobre los cuales se puede llevar a cabo una intervención que incida directamente sobre las estrategias de enfrentamiento individuales que propician un cambio de actitud hacia las condiciones hmm propias del ambiente laboral,</p> <p><i>Lee las últimas líneas que ha escrito</i></p> <p><i>Así, de acuerdo con lo mencionado anteriormente se puede concluir que las características propias de la personalidad de los trabajadores se constituyen en elementos clave a la hora de prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout en la medida en que son aspectos sobre los cuales se puede llevar a cabo una intervención que incida directamente sobre las estrategias de enfrentamiento individuales que propician un cambio de actitud hacia las condiciones propias del ambiente laboral y que permitan, y que posibiliten la consecución y mantenimiento de mayores índices de satisfacción laboral que conduzcan a su vez, a mejores niveles de calidad de vida y bienestar individual.</i></p>	<p>R1</p> <p>T1, T4</p> <p>R1</p> <p>R1</p> <p>P1, P4, P6</p> <p>T1, T4, P5</p> <p>P1, P4</p> <p>P1, P4</p> <p>T1, T4</p> <p>R6 AR7</p>
---	---

TRANSCRIPCIÓN PROTOCOLO VERBAL SUEJETO 4	
Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición escrita.
<p><i>Después de leer los dos artículos toma anotaciones en una hoja de ideas que considera relevantes Y con esas anotaciones hace un esquema de los temas que incluirá en el ensayo</i></p>	P6, P7, P4 AR1
<p>La tesis es las características personales de los trabajadores pueden prevenir el Síndrome de Burnout, inicialmente me parece que se toma anotaciones en una hoja, trabaja con los trabajadores de la salud, el área de la salud, por la implicaciones de su profesión y en cuanto a características personales toma anotaciones en una hoja tendré en cuenta, miramos el artículo de Cuevas, y dice que se puede presentar en sujetos que tienen eh digamos una predisposición biológica puede ser hacia trastornos depresivos, hnm hacia personas que puedan generar, pues un alto índice de estrés y obviamente pues que tengan limitadas capacidades para el manejo del estrés hnm, están relacionados factores también de índole educacional que contribuirán pues de esta manera al desarrollo del estrés, inicialmente se daría de acuerdo a las teorías que plantean en los artículos al inicio del del síndrome de Burnout, en cuanto a factores personales mencionan en la lectura que eh, pues principalmente se toma la personalidad y pues individuos con rasgos como quien dice, de que son mas dedicados y entusiastas, presentarán mayor riesgo, mencionan también dice, los trabajadores vulnerables se caracterizan por presiones auto impuestas en relación con las expectativas generadas sobre el cometido del propio trabajo y de si mismos, la identificación e involucración emocional excesivos con pacientes y familiares que expone al profesional a frecuentes experiencias de pérdida, así como a la concienciación de su propia muerte, la desilusión y disgusto al comprobar la diferencia existente, ente los marcos ideal y real de su trabajo.</p>	P3, P5, P6, AR1, P7  P7, P1, P4  P4 P4, P1, P7 P1, P4 P6 P7 P4 P1
<p>De acuerdo a esto podríamos decir que digamos otra característica de esta de estas personas que podrían presentar el síndrome es el conflicto que se genere entre ideales o expectativas y lo que realmente sucede, son personas que se pondrán un una meta muy elevada, conflicto entre realidad y expectativas y metas elevadas toma anotaciones en una hoja, de acuerdo a unas teorías de Freudberger Freudberger, él considera que el síndrome de Burnout es consecuencia de la pérdida de propósito motivación, nivel de entusiasmo y basa su explicación en la dinámica del duelo, me parece que sería más el, como una consecuencia, sin embargo pues se puede tener en cuenta como un factor eh, personal en este caso el profesional de la salud este desmotivado, mencionan también que bueno, en cuanto a la parte de posibilidades de intervención del mismo artículo, que las víctimas del Burnout pueden y deben aprender a aceptar la realidad que se le acuse o que inicie a manejar el conflicto que se genera entre las expectativas y lo que sucede en la práctica, dice que también deben respon responsabilizarse de la toma de decisiones que satisfagan sus necesidades, en este caso sería como un compromiso de la persona consigo mismo, para establecer las metas o unos objetivos claros, que le permitan obtener evidentemente lo mas del trabajo que vayan a realizar sin entrar en conflicto con la realidad y la practica, entrar en conflicto a la vez que se establecen los los objetivos claros y las metas, se debe también saber interpretar los resultados que se obtengan, concentrarse de preferencia en los éxitos que en los fracasos y aprender de estos fracasos si eventualmente se llega a esa situación toma anotaciones en una hoja. Como otra característica de la personalidad de estos individuos estaría la capacidad para para, eh separar el trabajo de la pues una vida con diferentes actividades, es decir de distracción, por ejemplo deporte o alguna otra actividad que le implique distracción toma anotaciones en una hoja.</p>	P1, P4, P5  P7, P1, P4  P4, P7  P6, P1, P4  P4 P1, P4 P4, P6  P4 P7, P1, P4 P4, P3, P7 P1, P4 AR4, P1
<p>Los que se mencionaba ahorita, lo que mencionaba ahorita se ve contrastado en el otro artículo llamado variables de personalidad y proceso de Burnout, persona personalidad resistente y sentido de la coherencia. Entonces aquí mencionan que el síndrome se manifiesta cuando el individuo no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva, a la vez que se siente impedido para modificar la situación problemática.</p>	P4, P7, P6, P1
<p>Entonces retomamos el concepto de aceptar la realidad, de manejo de estrés, por el de pues acá agregamos uno, modificar la situación problema, menciona que muchas personas no son capaces de ver diferentes opciones de resolución de problemas lo cual les genera estrés, mencionan también la incapacidad de estas personas para separar pues el contexto de trabajo y otra a reas de la vida por ejemplo personal, familiar, eh y cuando pues el trabajo comienza a involucrar de las demás áreas la persona se va a exigir cada vez mas.</p>	P1, P4, P6, P7, P5
<p>Otras áreas la persona se involucra cada vez mas y pierde de cierta forma su objetivo inicialmente planteado.</p>	P1, P4, P6,
<p>Mencionan en el estudio que realizaron que los que esta en el artículo que es la personalidad resistente, sería una característica digamos benéfica para la persona que tenga este tipo de personalidad, le evitaria generar estrés y ver las situaciones negativas como una oportunidad para aprender cosas.</p>	P6, P4, P1  P4
<p>Así como inicialmente mencione que cierta predisposición a trastornos depresivos o pues a factores biológicos pueden llegar a generar en la persona ciertos niveles de estrés que conduzcan posteriormente al síndrome de Burnout. Eh aquí podríamos incluir también enfermedades que afectan el digamos el auto concepto de la persona en cuanto a salud por ejemplo toma anotaciones en una hoja</p>	AR2, P3
<p>Mencionan también que eh pues los sujetos con altas puntuaciones en reto, como quien dice si le gustan arto los retos o los necesitan podrian tener más probabilidad de padecer Burnout toma</p>	P1, P5, AR2 P1, P5, P7, AR1

<p><i>anotaciones en una hoja, si sus trabajos no les ofrecen situaciones de desafío o reto, para estructurar el ensayo de acuerdo a la tesis las características personales de los trabajadores pueden prevenir el síndrome de Burnout, sería inicialmente comentar que es el síndrome brevemente decir en que consiste, eh cuando se habla de trabajadores a quien hacemos referencia pues puede existir una población que sea más vulnerable que otra, dentro de esta población vulnerable que características personales tienen a grandes rasgos, posteriormente sería como afectan esas características para el desarrollo del síndrome toma anotaciones en una hoja, vamos a tomar una definición pues un concepto corto sobre lo que es el síndrome de Burnout del primer artículo del Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias, entonces dice que el término se considera de cierta forma equivalente al desgaste profesional o el de profesional quemado, exhausto o sobrecargado y si miramos en el otro artículo, dicen que el Burnout es el desgaste profesional, es un síndrome específico de las profesiones asistenciales, acá especifican un poco más,</i></p> <p><i>Acá empieza a escribir el ensayo entonces el síndrome de Burnout es el estado de desgaste del profesional que se encuentre trabajando en su área de formación eh, algunas características del síndrome son la desmotivación en el trabajo, la desmotivación en el trabajo, el cansancio físico, dicen en el primer artículo que también se podría considerar la pérdida de energía relacionada con el cansancio físico, hmm, extenuación emocional dicen que también, lo que quiere decir que es un pues un cansancio físico y psíquico que afectaría el desempeño adecuado del trabajador.</i></p> <p><i>Bueno cuando hablamos de los trabajadores entonces nos referiríamos a los trabajadores los cuales hmm nos referimos pertenecen en su mayoría a profesiones asistenciales, como dice en el artículo, son personas encargadas de velar por el bienestar y hasta cierto punto, de los intereses de otros otros individuos. Teniendo en cuenta esto en cuenta realizamos que son profesionales que deben eh a parte que deben a parte de velar por otros, hm estar también pendientes de sí mismos. Entonces decimos hmm se habla de personas que llevan consigo la responsabilidad de que representa el cuidar de otro ser humano, hmm normalmente algunas personas deciden dedicarse a satisfacer sus necesidades propias, y otros otras personas deciden ayudar a otros a satisfacer esas necesidades hmm vitales que por causa de algún impedimento eh no pueden no pueden satisfacer un sinónimo, no pueden solventar por sí mismos.</i></p> <p><i>Entonces que características tendrá esta población más vulnerables, la población de profesionales de de trabajos asistenciales debe estar mejor preparada para ejercer su profesión que otros profesionales que hayan estudiado carreras que no involucren la responsabilidad por el bienestar de alguna persona. Entonces este es un factor educacional, entonces la preparación en estos casos es más exigente a nivel personal y académico.</i></p> <p><i>Adicionalmente la población de la que se habla está más predispuesta a hmm generar altos niveles de estrés; este se considera como la primera etapa que, si se maneja de forma incorrecta, puede conducir al desarrollo del síndrome.</i></p> <p><i>Hm, que características harían o favorecerían a la persona para evitar desarrollar este síndrome, las características, trabajadores, hmm entonces las los individuos que tienen mayor probabilidad de desarrollar este síndrome de Burnout se caracterizan por ser más dedicados y entusiastas en su labor, tener metas muy elevadas y generan conflicto entre sus expectativas y la realidad pues se ven enfrentados cotidianamente en el ejercicio de su profesión con generan conflicto entre sus expectativas y la realidad pues se ven enfrentados cotidianamente en el ejercicio de su profesión, con situaciones que contrastan de manera directa con su propia realidad como personas.</i></p> <p><i>Bueno que características ahora si favorecerían a las personas para que no desarrollen el síndrome, algunas características de la persona le permitirán evitar la aparición del síndrome de Burnout, estas, entre otras, pueden ser el aceptar la realidad para no generar falsas expectativas consigo mismo que puedan posteriormente posteriormente entrar en conflicto con la realidad conflicto con la realidad, el establecer pues como consecuencia del primero el establecer hmm objetivos claros y metas alcanzables, el desarrollar o tener la capacidad de modificar las situaciones problema, hm la capacidad de separar el trabajo de las demás áreas de su vida, y el poder hmm centrarse inicialmente en los éxitos que se logren y posteriormente aceptar y trabajar los fracasos como oportunidades oportunidad de mejorar.</i></p> <p><i>Entonces como afectan las características para el desarrollo del síndrome hmmm, los individuos que tienen mayor probabilidad de desarrollar este síndrome se caracterizan por, las razones Es indispensable evitar hmm centrarse únicamente en las características de personalidad de la persona para inferir si éstas pueden prevenir el desarrollo del síndrome. Se debe tener en cuenta también se deben tener en cuenta también los aspectos hmm los aspectos biológico y el relacionado y el relacionado con lo social.</i></p> <p><i>En cuanto al aspecto social pues la persona hmm debe tener un buen desarrollo en el establecimiento de relaciones interpersonales para desarrollar plenamente sus características individuales. En cuanto al aspecto biológico pues la persona puede tener alguna enfermedad o patología que le impida hmm adaptarse de manera adecuada a las condiciones laborales.</i></p> <p><i>No a manera de conclusión eh cualquier profesional y trabajador del área afin a las ciencias de la salud puede o es susceptible de desarrollar el síndrome de Burnout si no se prepara adecuadamente entrenándose en su auto conocimiento teniendo en cuenta sus capacidades, y si no se entrena en estrategias que le permitan el buen manejo del estrés. Listo</i></p>	<p>P4, P6, P1, P7 P4 E1, P5, AR4, P3, P5, P2, P1</p> <p>P5, AR1, R1, AR4 P1, P3, AR4 P7 P4, P6, P3, P5, AR2</p> <p>AR2 P3, P6, P5, AR2</p> <p>T1, T4, AR2</p> <p>P6 T4</p> <p>T3 P6, P5, T4</p> <p>T1, T4</p> <p>T4, AR6</p> <p>P1 T1, T2, T4, AR2 T3, R1, R6</p> <p>P1, P5, P3</p> <p>T1, T4</p> <p>T1,</p> <p>P3, AR1, AR2 P1, T1, T4, P5 AR1, AR2</p> <p>R1</p> <p>P3, AR1, AR5, AR2, P1, P6 T1, T4,</p> <p>T1, R1 P5, T4</p> <p>R1 P3, P5 P1, P6, P3, P4, AR1, AR2, AR4, AR5</p> <p>T1, T4</p> <p>P2, P1, P6</p> <p>T1, T4, T3</p> <p>P3, P5, AR1, R2, E1 T1, T4, AR2, AR4</p>
--	--

TRASCIPCCION PROTOCOLO VERBAL SUJETO 5

Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición escrita.
<p><i>A medida que iba leyendo escribía el ensayo</i></p> <p>Area de educación, prevención y servicios sociales, Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias, bueno, aunque el Burnout es un tópico popular entre los profesionales de la salud el desgaste profesional puede afectar a cualquier persona en el desempeño de cualquier actividad laboral y supone un coste personal, organizacional y social importantes, aunque la etimología de la palabra trabajo es especialmente significativa trabajo procede del latin tripalium, nombre de un instrumento de tortura compuesto tres palos que se utilizaba en la antigua Roma para dar tormento, lo cierto es que la percepción del trabajo ha ido cambiando con el transcurrir de los tiempos, tripalium significaba trabajo o sea que el trabajo en esa época era una tortura, bueno desde la maldición bíblica que reza en el génesis, según la cual en castigo por ceder a la tentación de la serpiente, Adán debería ganarse el pan con el sudor de su frente el trabajo ha pasado de ser una tarea a cargo de esclavos y menesteroso menesterosos a ser algo honroso tras la reforma protestante de Calvino de finales del siglos XVI y a convertirse en uno de los ejes de nuestra vida, voy a averiguar lo de Calvino del siglo XVI porque me interesa, pues antes era una cosa muy terrible era un cargo deshonroso por decirlo menos, pero ahora pues con lo de Calvino es honroso, Calvino se les, el trabajo en nuestra sociedad actual adquiere una categoría con dimensiones nunca vistas en la historia de la humanidad, determina en gran medida la inclusión o exclusión del sistema y se relaciona de una forma directa con la calidad y expectativa de vida de las personas. De este modo, para desarrollarse hoy como persona resulta fundamental disponer de una actividad laboral que además proporciona una capacidad económica que permite la independencia y la libertad. Si pues desafortunadamente el hecho de trabajar siempre, pues cuando uno trabaja siempre necesita plata, y si no le da plata a uno pues uno no acepta el trabajo, siempre siempre es así, muchas veces se necesita mas otras veces menos pero finalmente siempre se trabaja por obtener plata, En la actualidad, tanto la salud como el trabajo son derechos humanos fundamenta fundamentales reconocidos, nooo la salud de pronto, pero el trabajo no son derechos porque tanta gente que no trabaja y vea por eso estamos en este país, hay Dios mió Álvaro Uribe que será de nosotros con vos, por lo que resulta difícilmente aceptable la pérdida de uno de ellos en ejercicio del otro, sin embargo desde la antigüedad conocemos que las condiciones y medio ambiente del trabajo pueden ser fuente de enfermedad o salud según la calidad de las mismas. El trabajo puede ser fuente se enfermedades, claro, bueno los trabajadores de la salud no son una excepción sino todo lo contrario, ya que se exponen permanentemente a una cantidad de riesgos biológicos como el contagio de hepatitis, rubeola, riesgos físicos como las radiaciones, el calor, la ventilación de los ambientes, y riesgos químicos entre los que se encuentran antisépticos, los gases anestésicos o los citostatici, citostaticos que es eso, bueno pero no es relevante, cuando además de estos factores biológicos, físicos, y químicos intervienen otros vinculados a la salud mental, se trata de riesgo ergonómicos, se trata de riesgos ergonómicos y están relacionados con la organización y el contenido del trabajo, como que nos van a poner a hablar de Burnout, en relación con estos últimos, es necesario decir que la propia practica de la medicina es inherentemente estresante, aunque también ofrece muchas satisfacciones a los distintos profesionales de la salud, día tras día se ponen de manifiesto mayor número de fuentesde estrés, o sea las características personales de los trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout, entonces es lo que todavía no entendí, en relación a ya, en relación con estos últimos es necesario decir que la propia practica es inherentemente estresante aunque también ofrece muchas satisfacciones a los distintos profesionales de la salud, día tras día se ponen de manifiesto mayor número de fuentes de estrés, si como los signos indicativos de un aumento de problemas relacionados con el estrés en los trabajadores de los sistemas de salud. Los profesionales de la salud mental constituyen uno de los colectivos de trabajadores de la salud mas afectados por el estrés, o sea que el síndrome de Burnout tiene que ver con el estrés, o sea las características personales de los trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout, o sea el síndrome de Burnout habla sobre el estrés entonces si usted tiene buen manejo de eso pues su trabajo va a ser mucho mejor, pero las características personales de la persona tienen que ver con el estrés es decir si es una persona que se desespera fácilmente si es una persona que es hmm impulsiva, explosiva y otras cosas pues fácilmente puede llegar al síndrome de Burnout, que habla sobre el estrés que produce el trabajo, creo que es más o menos, continuemos los pre profesionales...no to, el trabajar con los aspectos emocionales más intensos del cuidado del paciente es decir sufrimiento, miedo sexualidad y muerte, así como el tratar con pacientes difíciles con frecuencia afecta la tolerancia para la frustración y la ambigüedad del profesional, el estrés crónico que significa el estar continuamente bajo tales circunstancias puede llegar a ser emocional y físicamente extenuante pudiendo conducir a la presencia de signos del, a vea presencia de signos del síndrome de estrés profesional, el síndrome de Burnout es como un sinónimo del síndrome de estrés pongamos eso, <i>aca comienza a escribir el ensayo como me he podido dar cuenta a través de un repaso superficial de la lectura, el síndrome de Burnout hace referencia al síndrome de estrés profesional</i>, bueno, concretamente el profesional, que atiende a un paciente con una adicción, hm, Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias, no pero es que tiene que hablar es de las características personales de trabajadores, el profesional que atiende un paciente con una adicción tiene que manejar niveles de frustración de alguna manera mas intensos que con otro tipo de paciente, ya que el porcentaje de recaídas por la naturaleza misma de la enfermedad tiende a ser alto y el nivel de dificultad de su tratamiento también es mayor.</p>	<p>P4, P1</p> <p>P3, P1, P7, P6 P7</p> <p>P1, P6 P1 P1</p> <p>P1, P6 P1</p> <p>P1</p> <p>P1, P4</p> <p>P4, P3, P1</p> <p>P1, P4, P3 P1, P5 P4 P4</p> <p>P1, P3 P3, P4 P3, P4 P1 P1 P3, P4 P1,</p> <p>P7 P1, P4, P5, T1 P6 P4 P3, R1, AR2 P4</p>

<p>La atención de este tipo de pacientes provoca contratransferencias a veces difíciles de manejar, las características de la personalidad adictiva como son la dependencia, la pasividad, poca diferenciación, temor al rechazo, la dificultad de reconocer y el miedo a expresar emociones, la impulsividad, hay vea lo que usted había dicho bueno lo que yo había dicho, y el miedo a expresar emociones, la impulsividad y el uso de mecanismos de defensa muy primitivos, como lo son la negación, la proyección, aunadas a la dificultad que tienen los pacientes adictos para aprender de la experiencia, hacen del tratamiento de este tipo de pacientes una tarea realmente difícil que puede llegar a ser emocionalmente agotadora. En el caso de los psiquiatras por ejemplo el estrés comienza a pasar su factura desde muy temprano, constituyendo el denominado síndrome del psiquiatra princ, síndrome del psiquiatra principiante, síndrome este acuñado para hacer referencia a síntomas neurotícos transitorios y a síntomas psicósomáticos que son considerados como distresantes, aunque necesarios como experiencias formativas en el desarrollo del psiquiatra como profesional, ya que mediante una sobreidentificación de los pacientes el psiquiatra en formación se cuestiona su propio desarrollo, madurez y mecanismos de defensa. Las cifras del registro general Británico de 1978, ya pusieron de manifiesto tres condiciones en las que los médicos presentaban unas tasas demortalidadmarcadamente más elevadas que el resto de la población; el suicidio, hay juepucha, que presenta una tasa tres veces más alta que la población general, y casi dos veces más alta que la correspondiente a los controles de su clase socioeconómica, la cirrosis, que también es tres veces más alta y los accidentes de tráfico, que registran tasas dos veces más altas, los médicos son los que presentan esto curioso, no pero ni tan curioso porque pues el hecho de escuchar tantas vainas de tantas personas le va a generar muchas muchas problemas y como muchas tristezas y cosas muy horribles pero por ejemplo acá dice la cirrosis o sea que generalmente no yo he escuchado muchas cosas muchos estudios pues que han dicho que los médicos son las personas que paradójicamente más toman y supuestamente son los que más hablan sobre el control que uno debe tener sobre el alcohol por lo malo que puede ser y todo eso y aquí me confirman eso, cirrosis, o sea los médicos por tomar tanto les da cirrosis además de todo tienen elevado índice de suicidio precisamente por por por la tristeza que le causa todas esas vainas que les cuentan los pacientes supongo y además tienen accidentes de tráfico, los psiquiatras son los profesionales de la salud que presentan las tasas de suicidio más altas, si lo habían dicho, Blachly et al estimaron que las tasas de suicidio para las diferentes especialidades médicas oscilaban entre ...las enfermeras psiquiátricas también parecen experimentar un considerable grado de estrés en relación con el trabajo que desempeñan, al igual que los trabajadores sociales y psicólogos, hay juepucha, grado de estrés, entonces los psiquiatras, los trabajadores sociales y los psicólogos son los que más tenemos estrés pero es muy, como muy lógico por que tristemente somos las personas que están más en contacto con los problemas de las otras personas entonces muchas veces no se sabe manejar las cosas que las otras personas tienen y uno tiende a toda esa información cargarla para sí mismo y por eso es que pues, no es mi caso pero muchos psiquiatras, muchos psicólogos, muchos trabajadores sociales, muchos estudiantes pues o muchos profesionales de estas áreas sufren de estas enfermedades o de este estrés tan horrible, bueno eh lo cierto es que parece existir mayores cifras de depresión, suicidio, alcoholismo y otras adicciones, y también conflictos maritales, en las especialidades con mayores tasas de suicidio, particularmente entre los psiquiatras.</p> <p>Estas estadísticas de mortalidad y morbilidad son indicativas del alto riesgo de desarrollo de enfermedades y manifestaciones relacionadas con el estrés al que se encuentran expuestos los distintos profesionales de la salud mental.</p> <p>Ahora aquí dice, el termino Burnout que consideraremos equivalente al de desgaste profesional o el de profesional quemado, exhausto o sobre,</p> <p><i>escribe en el ensayo como me he podido dar cuenta a través de un repaso superficial de la lectura el síndrome de Burnout hace referencia al Síndrome de estrés profesional, muy bien claro fue acuñado originalmente por Herbert Freunderber Freunderberger, un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas al estrés de los miembros del staff de instituciones alternativas, tales como hospitales de beneficencia y las casas a medio camino dedicadas a la atención de sin techo, bueno sin embargo fue Cristina Maslach quien fue primero, a no quien primero empleo públicamente este concepto para referirse a una situación que cada vez se hacia mas frecuente entre aquellas personas que (hay me esta sonando el celular, puedo contestar)</i></p> <p>Bueno Cristina fue la que primero empleo este concepto a referirse a una situación que cada vez se hacia mas frecuente entre aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo debían mantener un contacto directo y continuado con la gente, entonces, <i>hmm este termino este termino como es que se llama este señor fue acuñado acuñado originalmente por Herbert Freunderberger berger sin embargo, sin embargo fue Cristina Maslach quien empleo este termino inicialmente inicialmente no, sin embargo fue Cristina Maslach quien empleo este termino por primera vez, ehh para referirse, referirse a las personas que su, no a los, bueno a las, a los profesionales más bien, a los profesionales que trabajaban en cotidianamente con gente, es decir que mantenían contacto directo y continuado con personas.</i> Y que después de meses o años de dedicación acababan por estar desgastados profesionalmente, eligió también el mismo termino que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés clínico entre sus compañeros de trabajo. Maslach decidió emplear esta misma expresión por su buena aceptación social ya que los afectados se identificaban con facilidad con este termino descriptivo que carecia del efecto estigmatizador de los diagnósticos psiquiátricos. El Burnout se caracteriza por la presencia de agotamiento físico y psíquico, con sentimientos de impotencia y desesperanza, extenuación emocional y por el desarrollo tanto de un auto concepto negativo como de actitudes negativa. entonces con un auto concepto negativo, hay como es que se llamo eso hmm, hacia la vida, hacia los demás y hacia sí mismo, hay hmmm nega hay juepucha como es la palabra</p>	<p>P4, P1 AR1,</p> <p>P4</p> <p>P1, P4, P6 P4</p> <p>P4, P1 P1 P4, P1</p> <p>P1, P6, P4</p> <p>P4, P1, P6</p> <p>AR1 P6, P3, T1, T4, P5,</p> <p>R1, R6</p> <p>T1, P1, P4, P6, T4 R1 R1</p> <p>R1, T4</p> <p>T1, P5, P1, T3 T3, T4, AR5, AR4</p>
---	---

<p>la frase, triple sistema de respuesta no mentiras, eso es hmmm cuando uno esta pensando negativamente sobre la vida, sobre si mismo y sobre el futuro uno esta manejando el triple sistema de respuesta negativo hay se me olvido, bueno dejémosla como auto concepto negativo, de si mismo, del futuro y de los demás, listo. Etapas sobre en el fenómeno, los síntomas anteriormente descritos para el fenómeno Burnout transcurren a lo largo de una etapas definidas, entonces el entusiasmo en esta etapa el trabajo promete serlo todo el empleo llega ser la única fuente de valores y satisfacciones, y las necesidades personales del trabajador son circunscritas únicamente al entorno laboral. La otras es estancamiento, el trabajo ya no parece tan importante y se hace énfasis en la satisfacción de las propias necesidades fuera del marco laboral, la otra es la frustración entonces es cuando el periodo del profesional comienza a cuestionarse su propia valía y la del trabajo en si y la otra es la apatía. Factores implicados en el Burnout, en general el desgaste profesional puede conceptualizarse como una función de los estreses engendrados por la interacción de multiples factores, entre los cuales debe cabe, el desgaste profesional puede conceptualizarse como una función de los estreses engendrados por la interacción de multiples factores, a bueno uno de estos factores es, entonces uno es el cultural, ocupacional, educacional y personal, entonces esto de que es variables de personalidad y procesos del Burnout,</p> <p>personalidad resistente y sentido de la coherencia, este es un estudio pero voy a leer la primera parte a ver, durante las últimas dos décadas, uno de los fenómenos mas desarrollados dentro del contexto del estrés laboral ha sido el síndrome de Burnout, inicialmente identificado exclusivamente con las profesiones asistenciales o de ayuda y mas recientemente reelaborado ante la evidencia creciente acerca de su existencia en cualquier tipo de profesion, el Burnout o desgaste profesional como un síndrome específico de las profesiones asistenciales, fue conceptualizado por Maslach y en su forma mas aceptada como un constructo caracterizado haber, tres dimensiones fundamentales, que son: agotamiento emocional, hay pero eso no decia acá, que hacemos ala, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal entonces, el agotamiento hace referencia, pero espere aqui entonces hm, acá retoma la redacción de <i>ensayo después después de esta breve introducción sobre el tema doy paso a hm, doy paso aun escrito, no doy paso a la elaboración de un escrito sobre dicha temática temática, por cierto muy interesante si por que yo tenia ni idea de este tema, pues yo no sabia que Burnout era hablaba de de de que del estrés profesional, pero bueno entonces las características personales de los trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout, hay puedo meter las tres dimensiones agotamiento emocional, despersonalización, entonces escribo hmm el síndrome de Burnout tiene 3 dimensiones ehh como, si el síndrome de Burnout tiene 3 dimensiones específicas. La primera es el agotamiento personal, a no el agotamiento emocional entonces entonces hace referencia a la vivencia emocional, a no mentiras, vivencia o sentimiento de encontrarse física, mental y emocionalmente exhausto, a una sensación de no poder mas dar de si mismo, no poder dar mas de si mismo entonces, la primera es el agotamiento emocional. Entonces hay hm, esta dimensión es es que, es muy fácil encontrarla, las características personales de los trabajadores trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout, esta dimensión es muy fácil encontrarla sobretodo final, no pero es que es de trabajadores, es que yo iba a escribir que era fácil encontrarla sobretodo al final por ejemplo de los periodos académicos, pero aquí habla de los trabajadores o sea que no puedo hablar de los estudiantes, porque iba a hablar sobre sobre que sobre pues sobre los psicólogos, psiquiatras y trabajadores sociales pero que se dedican serlo, es decir a los futuros profesionales o sea a los estudiantes, pero entonces ya me cambio la la vaina porque aquí habla de trabajadores, pero no de todas maneras se puede trabajar así, la primera es el agotamiento emocional, esta dimensión es muy fácil encontrarla sobretodo a final del día, pues su porque como no se puede decir, no voy a leer, sobretodo a final del día en donde los trabajadores de la salud valdría y entre paréntesis, entonces los trabajadores de la salud entre paréntesis, psiquiatras, psiquiatras, psicólogos y trabajadores sociales específicamente están, como la dimensión como la misma dimensión lo nombra como la misma, hay no están como la dimensión como el nombre de la dimensión están están agotados están agotados por esta razón por esta razón es difícil concentrarse en sus últimos pacientes, y muy fácil exasperarse, enfurecerse, enfurecerse como se escribe con c, enfu no pues entonces pongamos otra palabra fácil exasperarse, desesperarse y por esta razón segunda hoja y por esta razón OISTE SON DOS PAGINAS, O SEA UNA HOJA, y por esta razón, estresarse. Listo, la segunda dimensión ehh habla sobre la despersonalización habla sobre la despersonalización entonces de que habla esto considera como el elemento mas identificativo del sintoma ha sido entendida por algunos autores como una forma de afrontamiento ante los síntomas del agotamiento emocional, esta caracterizada por un distanciamiento interpersonal respecto a los usuarios del servicio, los cuales llegan a ser señalados como los causantes directos de la situación del malestar. Junto a estas actitudes negativas y deshumanizadas hacia los clientes, a no espere que hay habla ya de la tercera, entonces la segunda inician a hablar de la despersonalización. Esta dimensión hmmm se da a partir de la primera dimensión entre paréntesis agotamiento emocional; fácilmente se ve como los pacientes hmm son tratados de mala forma desvalorizados, desvalorizados y muchas veces se le adjudican el estrés propio no, muchas veces se le adjudica el estrés hm, muchas veces se le adjudica el estrés, son tratados de mala forma desvalorizados, y muchas veces se les adjudica el estrés propio a ellos, hay eso no se entiende, es decir que, hay me enrede, es decir que al al sentir las los trabajadores el síndrome, no el síndrome no estrés, dicen que es causado por los pacientes o usuarios entre paréntesis usuario ehh, la tercera dimensión que se hizo es la realización personal, es la realización personal, to to to que en su forma negativa quedo conceptualizada por las actitudes negativas hacia el propio rol profesional, ha como así, bueno voy a seguir bueno en su forma negativa, realización personal, que en su forma negativa quedo conceptualizada por las actitudes negativas hacia el propio rol profesional, al no al existir las dos dimensiones anteriormente mencionadas anteriormente mencionadas, el rol</i></p>	<p>P1, T4 P1 T1, AR5, AR4 AR5</p> <p>P4, P6 P4, P6</p> <p>P1, P4, P3, P6, AR1, P6, P1</p> <p>P4, P6, AR5 P4, AR1, P3 AR2 T1, AR5, P5</p> <p>T1, T4 P1, P3 P6 T1, T4, P5</p> <p>R1, T1, T4, AR2, R6</p> <p>R1, R6 P6 P3, P1 T1, T4 P6, P3 AR1, P3, AR4, AR1, P5</p> <p>AR1, P5, AR5 T1, T4, P6, P1 AR2, T1, T4, T2</p> <p>T3, R1, P3, R6 T3, R1, R6</p> <p>T2, R3, R1, R6 T2, T4 P5, AR1, P3, P2, AR1 P5, AR1, P1</p> <p>P5, AR1, AR2 P6, P1, P3 T1, T4, P5</p> <p>AR2, R1, R6</p> <p>AR3 R1, R2, R3 R3 AR2 AR5</p> <p>P5, T1, T4</p>
---	--

<p>profesional no va a poder alcanzar el nivel deseado nivel deseado, puesto que hmm el estrés, el agotamiento, va a tomar a a que, va a va a ganar, no va tomar impulso y desgastar por esta razón no se va a desarrollar un nivel deseado el el trabajo, ahora si sería interesante que empezara a hablar sobre la temática, las características personales de los trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout, este preámbulo es para dar paso a la necesidad a la necesidad no sino ala un sinónimo de necesidad de mantener las 3 dimensiones a un nivel oportuno, no a un nivel hmm, bueno si oportuno, si uno se siente agotado emocionalmente, lo mejor es tomar un descanso, si la persona es racional, es no eso es para la otra cosa si la persona es racional hmm, y se da cuenta que se encuentra cansado física, mental y emocionalmente, tendrá la capacidad de decidir tomar un hay descanso otra vez, tomar un tendrá la capacidad de decidir tomar un receso. Si por el contrario la persona es acelerada, y piensa que que todo lo que se propone en un tiempo específico, sin tener en cuenta sus limitaciones y piensa que todo lo que se propone en un tiempo específico lo debe cumplir, lo debe cumplir pues entonces, pagina 3, hmm pues entonces no tomara un receso; y además le adjudicara su estado de agotamiento a sus clientes, usuarios usuarios, pacientes, por el contrario no en cambio, los que son capaces de hacer un un autocontrol interno, locus de control interno se darán cuenta que el estrés ocasionado es debido a ellos mismos, a su cansancio, ahora si concluyendo entonces, hmm las características personales de los trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout, entonces para dar paso al como es que se llama eso a la proposición inicial respondo respondo, entonces para dar paso a la proposición inicial puntos suspensivos estoy de acuerdo con dicha proposición que a que partir de las diferencias individuales, la historia de vida, se nota que soy psicóloga, la manera como se llevan la manera como se llevan a cabo las dificultades y/o retos pues de esta manera, lee las ultimas lineas que escribí, estoy de acuerdo con dicha proposición ya que a que partir de las diferencias individuales, la historia de vida, la manera como se llevan la manera como se llevan a cabo las dificultades y/o retos pues de esta manera se va a manejar la vida, el trabajo hmm etc El síndrome de Burnout por tanto es importante, no hay me fui para otro lado, El síndrome de Burnout por tanto se da en personas con poco control, con un locus de control externo, impaciencia, hay verdad que yo sufro del síndrome de Burnout, locus de control externo impaciencia, impulsividad ha por aquí esta las características, impulsividad, además, por factores culturales, ocupacionales, educacionales entre otros.</p> <p>Listo, quedo con tachones</p>	<p>P1 R1 AR4, AR7 AR1, AR2 P5 R1, R2, T3  R1, T3 P5, T1, T4, R1, R6 P3, P1 T3  T1, T4 P2 T2, P3, P3  P5, AR7, AR4, AR2 T1, T4 P5, AR1, P3, AR1, P3, T1, T4  R6, AR3, R1 T2 AR2, AR4, P3, T1, T4 T2, R1  T2, AR6 R6, AR2</p>
--	---

TRANSCRIPCIÓN PROTOCOLO VERBAL SUJETO 6	
Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición escrita.
<p><i>Lee los artículos y va tomando notas en una hoja aparte</i></p> <p>Variables de personalidad y proceso de Burnout personalidad resistente y sentido de la coherencia. Resumen el presente estudio trata de analizar la influencia de las variables organizaciones y personales personalidad resistente y sentido de la coherencia dentro del proceso de génesis y desarrollo del Burnout, en este sentido el trabajo profundiza en la forma de actuali de actuación de la personalidad resistente y del sentido de la coherencia en el proceso de Burnout con el fin de determinar si ambos constructos pueden ser entendidos como variable de carácter salud salutogénico que actúan como factores protectores que disminuyen la probabilidad de que el individuo desarrolle y experimente Burnout. Introducción durante las últimas dos décadas uno de los fenómenos más desarrollados dentro del contexto del estrés laboral ha sido el síndrome de Burnout inicialmente identificado exclusivamente con los con las profesiones asistenciales o de ayuda y más recientemente relacionado ante la evidencia creciente acerca de su existencia en cualquier tipo de profesión. El Burnout o desgaste profesional como síndrome específico entonces aquí está especificado se ha desarrollado en las últimas décadas dentro del contexto laboral, es un fenómeno que se viene presentando en el contexto laboral bueno toma notas en una hoja aparte. Burnout o desgaste profesional como un síndrome específico de las profesiones asistenciales fue conceptualizado por Maslach y Watson en 1981 en su forma más aceptada como un constructo caracterizado por tres dimensiones fundamentales y empíricamente relacionadas que aparecieron a partir de la factorización del instrumento más utilizado para la medida de este síndrome: el Maslach Burnout Inventory estas tres dimensiones fueron denominadas como agotamiento emocional, entonces se empezó a estudiar cuando un personaje creó el instrumento que contenía 3 dimensiones: entonces agotamiento emocional, despersonalización y realización personal emocional perdón, realización personal entonces agotamiento emocional, despersonalización y realización personal toma notas en una hoja aparte, la primera de ellas hace referencia a la vivencia o sentimiento de encontrarse física, mental y emocionalmente exhausto a una sensación de no poder dar más de sí mismo, la despersonalización considerada como el elemento más identificador más identificado del síndrome, la despersonalización considerada como el elemento más identificativo del síndrome ha sido entendido por algunos autores como una forma de afrontamiento ante los síntomas de agotamiento emocional esta caracterizada por un distanciamiento interpersonal respecto a los usuarios del servicio, los cuales llegan a ser señalados como los causantes directos de la situación de malestar, junto a estas actitudes negativas y deshumanizadas hacia los clientes una tercera dimensión propuesta por las autoras por los autores es la realización personal, que en su forma negativa quedó conceptualizada por las actitudes negativas hacia el propio rol profesional, como se ha señalado estas tres dimensiones han sido modificadas y enfocadas desde la perspectiva desde las profesiones no asistenciales dando a un nuevo cuestionario que con el nombre de Maslach Burnout-Inventory General Survey llevan con el nombre agotamiento emocional, cinismo y pérdida de eficacia.</p> <p>El estudio del Burnout ha sido ha ido ido creciendo en complejidad a medida que se ha ido profundizando en sus posibles causas determinantes y procesos adyacentes, las recientes investigaciones parten de una perspectiva integradora donde no se donde no solo se consideran las variables de carácter organizacional que también los investigadores se preguntan por qué las personas responden de manera diferente al estrés y sobre el tipo de relación que establecen entre las variables organizaciones y personales. Estas cuestiones exigen que la explicación de los procesos de estrés y burnout haya que acudir a la integración de las variables organizacionales, relacionales y personales desde esta perspectiva, el burnout o desgaste profesional aparecería como un resultado de la exposición crónica al estrés laboral, siendo modulado de cada una de estas por las variables propias del sujeto de esta manera el síndrome se manifiesta cuando el individuo no es capaz de abordar las situaciones de estrés de forma adaptativa y positiva, a la vez que se siente impedido para modificar la situación problemática, como consecuencia acaba utilizando el escape o la evitación, al no enfrentarse a las situaciones, los problemas no se resuelven crecen y se suce y se sucede un proceso acumulativo de malestar prolongando que acaba por desgastar al profesional, que se siente indefenso y defraudado por su trabajo, por tanto parece necesario conocer cuáles son los indicadores del sujeto y del contexto laboral que favorecen los procesos de salud y bienestar, como estos planteamientos de mercado de marcado carácter saludable han surgido distintos modelos que tratan de determinar cuáles son las variables o características que disminuyen la probabilidad de que las personas lleguen a experi experimentar estrés y burnout, quizás el más co el más conocido sea como el de Kobasa Kobasa de personalidad resistente Kobasa que esta definido por tres dimensiones compromiso, control control y reto, los individuos con características de resistencia puntúan alto en compromiso, control y reto, frente al estrés se sienten comprometidos con su trabajo y se involucran en todos los aspectos o áreas de la vida, se autoperiben con control para modificar o alterar el curso y de desarrollo de los acontecimientos respecto al cambio no lo perciben como una amenaza, sino como una oportunidad de crecimiento personal un desafío que puede proporcionar alguna alguna oportunidad o consecuencia positiva, los individuos con personalidad resistente ante las situaciones difíciles, problemáticas o desafiantes de la vida no utilizan la huida o el escape, los individuos con personalidad resistente ante las situaciones difíciles, problemáticas o desafiantes de la vida no utilizan la huida o el escape sino que se enfrentan a ellas de manera activa y</p>	<p>P7, P6, P4</p> <p>P7, P4, P1, P3, P6</p> <p>P7, P4, P6, P3, P1</p> <p>P4</p> <p>P4</p> <p>P4, P1</p> <p>P4, P1, P3</p>

<p>optimista percibiéndolas como me como menos amenazantes y negativas, piensan que todas las situaciones se puede aprender o sacar algún beneficio a nivel personal, diferentes estudios han demostrado que la personalidad resistente o hardiness es una variable que esta vinculada a una mejor salud y que modula la relación entre el estrés laboral y sus resultados más específicamente hay estudios que confirman la existencia de una relación negativa entre la personalidad resistente y el síndrome de Burnout, siendo los individuos con más personalidad resistente los que presentan puntuaciones más bajas en el Burnout, también se ha confirmado el posible papel modulador de hardiness en el proceso de Burnout.</p> <p>Un constructo de similar formulación al de personalidad resistente es el de sentido de cohe, un constructo de similar formulación al de personalidad resistente es el de sentido de coherencia elaborado por Antonovsky quien propone el concepto de salud como un continuo entre el bienestar y la enfermedad quien propone el concepto de salud como un continuo entre el bienestar y la enfermedad de tal manera que no puede existir nadie totalmente sano o totalmente enfermo, el sentido de la coherencia esta formado por 3 dimensiones teórica y empíricamente relacionadas, comprensibilidad, manejabilidad y significatividad, los individuos con una elevada comprensibilidad perciben los estímulos dentro de un marco cognitivo donde la información se encuentra ordenada consistente y estructurada, las la característica de manejabilidad permite a los individuos entender que disponen bajo su control o bajo el de otros padres, amigos, conyuge, médico estado el estado o incluso Dios, de los recursos adecuados para hacer frente de las demandas. Una elevada significatividad es un sintoma de una visión comprometida de ciertas áreas de la vida por las cuales merece la pena emplear tiempo y esfuerzo, de forma que las demandas a las que se enfrenta la persona son consideradas como retos dignos de invertir energía. El sentido de la coherencia no se refiere a un estilo particular de afrontamiento, sino a factores que en cualquier cultura, clase social, en cualquier individuo son la base de un afrontamiento exitoso de los estresores. Este constructo resulta relevante en los modelos interaccionistas del estrés y ayuda a la comprensión de sus efectos sobre la salud por lo que su consideración como factor importante para el desarrollo de los modelos interaccionistas de Burnout parece aconsejable, en los últimos años están surgiendo estudios que demuestran una relación inversa entre los niveles de sentido de la coherencia y Burnout, el hallazgo habitual suele constituir en una relación negativa entre el sentido de la coherencia y agotamiento emocional y despersonalización respectivamente, relación que se invierte si se toman en consideración los sentimientos de realización personal, otros estudios señalan como los individuos dotados de un fuerte sentido de coherencia manifiestan menores índices de Burnout que aquellos caracterizados por puntuaciones bajas en dicho constructos. También hay trabajos que muestran su valor como variable, como variable mediadora en los procesos de salud. El desgaste profesional o Burnout ha sido asociado con una serie de contaminante o de posibles consecuencias que hacen necesario su estudio, entre ellas se pueden destacar las consecuencias para el individuo las que tienen que ver con actitudes respecto al trabajo y las consecuencias derivadas para la organización, la depresión es probablemente la consecuencia más directa asociada con el Burnout junto con otros problemas de carácter psicológico, también se han descrito algunos problemas psicosomáticos y problemas de la salud física, problemas músculo esqueléticos, enfermedades o trastornos cardiovasculares y problemas gastrointestinales, abuso de sustancias como el consumo del tabaco, el café el uso de alcohol, consumo de medicamentos o drogas, insatisfacción, pérdida de compromiso con la organización.</p> <p>Siguiendo estas líneas de investigación el presente estudio trata de analizar la influencia de las variables organizacionales y personales, personalidad resistente y de la coherencia, dentro del proceso de genesis y desarrollo de Burnout, en este sentido el trabajo profundiza en la forma de actuación de la personalidad resistente y del sentido de la coherencia en el proceso de Burnout con el fin de determinar si ambos constructos pueden ser entendidos como variables de carácter salutogénico que actúan como factores protectores y que disminuyen la probabilidad de que el individuo desarrolle y experimente Burnout. Método la muestra de estudio está compuesta por 222 profesores de Colegios e Institutos públicos de Madrid Capital, de ellos 115 ejercen la docencia en educación Primaria, alumnos de 6 y 12 años aproximadamente, 107 en Institutos de F.P y/o educación secundaria grado medio alumnos de 14 a 19 años aproximadamente, la edad media se muestra gira en torno, perdon la edad media gira en torno a los 44 años dt 8.84, con una experiencia media en la docencia de 18 años, 59.5 eran mujeres y el 36.5 hombres-</p> <p>Procedimiento fue la recolección de información se llevo a cabo en 34 centros educativos de diferentes distritos de Madrid Capital (20 centro de educación primaria y 14 centros de formación profesional y/o educación secundaria). La toma de contacto con los centros se desarrollo a través de la exposición del proyecto de investigación a los directores y jefes de estudio posteriormente se aplicaron cuestionario a aquellos profesores dispuestos a colaborar con el estudio, concediéndose aproximadamente una semana de plazo para su diligenciamiento. Los cuestionarios eran presentados en un sobre cerrado, acompañado de una carta de presentación en la cual se aseguraba la total confidenciabilidad de la información y el uso únicamente científico de los datos, ambas muestras de ambas muestras de profesores, educación primaria educación secundaria respondieron igualmente a CBP-R, Moreno y Jiménez y al Cuestionario de salud percibida Peñacoba, además los profesores de educación secundaria contestaron el personal contestaron el personal Views survey hardiness 1985, mientras que los docentes de educación primaria respondieron a los items del cuestionario de orientación a la vida 1987.</p> <p>Instrumentos Cuestionario de Burnout del profesorado Revisado de Moreno, Jiménez, Garrosa y Gonzalez, 2000, el cuestionario utilizado permite evaluar los procesos de estres y burnout asociados a la profesión docente, así como las variables antecedentes de carácter organizacional y laboral que pudieran estar influyendo en estos procesos, se compone de 3 factores divididos a su vez en varias subescalas. El factor 1 calificado como estrés esta formado por las subescalas de estrés de rol y burnout, esta ultima a</p>	<p>P4, P1, P6</p>
---	-------------------

<p>su vez compuesta por las 3 dimensiones del constructo: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización. El factor II denominado desorganización lo constituyen las escalas de Supervisión y condiciones organizacionales, la primera se refiere al estilo de dirección y al apoyo que reciben por parte del supervisor, la otra subescala tiene que ver con las condiciones en las que se realiza el trabajo, materiales, recursos de los que dispone el profesorado, por último el factor 3, Problemática Administrativa, se divide en las subescalas de Preocupaciones, profesionales y en la falta de reconocimiento profesional. La primera de ellas hace se refiere a las preocupaciones profesionales que pudieran estar percibiendo los profesores, en la segunda subescala aparecen ítems que evalúan el reconocimiento que perciben los docentes de su profesión. El cuestionario presenta una estructura que permite obtener información de las variables antecedentes de carácter laboral organizacional a través de los Factores 2 y 3, desorganización y problemática administrativa, y de procesos de estrés y burnout propiamente dichos.</p> <p>El instrumento consta de 66 ítems e incluye cuestiones sobre datos sociodemográficos, edad, género, relaciones personales, número de hijos y años de experiencia en la enseñanza y referencias personales, centro educativo, condición del centro nivel de enseñanza que se imparten y la situación laboral. La escala de respuesta es de tipo likert de 5 puntos..... a mayores puntuaciones en todas las escalas que forman el cuestionario, el sujeto presentará mayor problemática que las variables analizadas. El cuestionario ha obtenido valores aceptados de consistencia interna, validez concurrente, validez discriminante y validez factorial.</p> <p>Personal Views Survey hardiness, institute, para evaluar el constructo de personalidad resistente se ha utilizado el personal views survey, hardiness instituto 1985, este cuestionario pertenece a la tercera generación de las escalas para la medida de personalidad resistente, con el instrumento se pretende mejorar las críticas referidas a la utilización de indicadores negativos para la evaluación de variables saludables. El cuestionario, ha sido creado a partir de escalas ya existentes.</p> <p>Resultados, entonces análisis descriptivos de las variables y diferencias de medias entre las muestras analizadas, las medias y las desviaciones típicas obtenidas por ambas muestras en las variables medidas por el CBP-R y el cuestionario de salud presentan en el cuerpo de la tabla 1. Como es posible apreciar, la puntuación media más baja ha sido obtenida por ambas muestras en despersonalización, bajo un nivel de confianza del 95% se han encontrado, bueno estos son todos los resultados ahora la discusión, los resultados de este coeficiente..... que se han presentado como característica, que han mostrado....</p> <p>Variables y expectativas dentro del proceso de Burnout y salud percibida, se ha procedido analizando mediante sendos análisis de regresión, la capacidad predictiva de las variables de personalidad salutogénica..... Discusión</p> <p>las variables salutogénicas de la personalidad potencian en el individuo una orientación focalizada en el abordaje adaptativo de las situaciones estresantes, siendo la base para transformar estas situaciones en factores positivos y beneficiosos para la propia persona, estas variables pueden por tanto señalar un camino novedoso y esperanzador en el estudio de los procesos de estrés y Burnout, ya que no se limitan a amortiguar el impacto de la situación estresante, como la mayoría de las variables de personalidad estudiadas hasta el momento. El presente estudio pone de manifiesto la importancia de los factores salutogénicos, al demostrar su capacidad predictiva dentro de los procesos de estrés y Burnout.</p> <p>Las fuentes de estrés organizacionales analizadas en este trabajo parecen incidir de incidir de forma similar en ambas muestras de profesores, de manera que sólo se han encontrado diferencias estadísticas significativas en variables de supervisión y falta de reconocimiento profesional. El hecho de que los profesores de educación secundaria encuentren más inadecuada la supervisión que reciben que la que reciben los docentes de educación primaria pueden deberse al diferente contexto estructural que caracteriza los colegios donde se imparten clases de educación primaria y los centros que se encargan de formar a los alumnos profesionalmente.</p> <p>Los primeros suelen estar caracterizados por plantillas no demasiado amplias donde el director o el jefe de estudios se encuentra muy próximo a otros docentes, de esta forma que se establece una relación interpersonal donde priman las conductas de apoyo y retroalimentación. En este tipo de supervisión, además, permite coordinar a los docentes generando una menor ambigüedad respecto al rol que deben desempeñar, lo que se combina a la vez con un elevado grado de autonomía ya que cada profesor estructura sus clases de forma relativamente independiente respecto al resto de docentes. Por otro lado los centros donde se imparten clases de educación secundaria suelen ser constituidos por plantillas más numerosas, donde existen supervisores intermedios que están a cargo de los diferentes departamentos, de forma que la coordinación de las clases resulta más difícil y menos autónoma. Otra característica organizacional donde las muestras han puntuado diferencialmente ha sido en reconocimiento profesional que perciben los docentes respecto a su profesión. Los profesores de educación primaria obtienen puntuaciones más altas en la falta de reconocimiento profesional que en los profesores de educación secundaria. Este sentimiento puede ser el resultado de la tendencia que en general muestra la sociedad a valorar más positivamente a los profesores que imparten clases de nivel educativo elevado infravalorando la docencia a nivel primario cuando en realidad esta fase de aprendizaje tiene una importancia fundamental para el éxito educativo futuro del alumno; algo que se ha dado en igual medida en ambas muestras y que además constituye un resultado frecuentemente repetitivo en la literatura es la baja puntuación media obtenida en la dimensión de despersonalización.</p> <p>Respecto al comportamiento de las variables de la personalidad, analizadas en este trabajo, personalidad resistente y sentido de coherencia se confirma la existencia de una asociación negativa con valoración de las fuentes de estrés organizacionales y desgaste profesional y la salud auto percibida, los análisis de regresión efectuados hacen patente la necesidad de tener en cuenta estos tipos de variables junto con las demás causales clásicas en la explicación del síndrome laboral, la combinación de variables salutogénicas y de factores desencadenantes organizacionales da lugar a un modelo de elevado poder</p>	<p>P4, P3, P1</p>
--	-------------------

<p>predictivo como se observa como se puede observar en los analisis que se han llevado a cabo. Tales analisis demuestran además el comportamiento diferencial de las variables salutogenicas analizadas, a nivel de componentes, la dimension de compromiso parece ser la variable más relevante en la prediccion del estrés del rol, mientras que la manejabilidad demuestra una mayor poder predictivo en el caso, en ambos casos las variables de organizacionales analizadas quedan en segundo plano lo que indica la incidencia de SC y PR, ya que en el origen.</p> <p>El síndrome de Burnout queda explicado preferentemente por el estrés de rol y complementariamente por las variables, de personalidad, tanto en el modelo de PR como en el modelo CR parece importante que una característica fundamental del burnout es el hecho de venir precedido por una situación del estrés que finalmente desemboca en la aparición del síndrome, sin embargo y como se ha señalado previamente el desarrollo del estrés del rol viene determinado en gran medida en por las variables de la personalidad compromiso, manejabilidad SC en el caso lo cual vuelve a demostrar la relevancia de estas variables a lo largo de todo el proceso del burnout, además en ambos modelos se observa la asociación de ciertas dimensiones específicas y SC significatividad y PR control y reto, con el índice general de Burnout y con sus componentes agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización, lo que subraya subraya el la relevancia de las variables salutogenicas analizadas a lo largo de todo el proceso de desgaste profesional.</p> <p>Un dato relevante es el hecho de que la variable reto aparezca con pendiente positiva a la hora de explicar el Burnout global, y la forma específica y falta de realización, bueno este resultado podría plantear a los sujetos son altas puntuaciones en reto podrían tener mas probabilidad de padecer burnout si sus trabajos no les ofrecen situaciones de desafío o reto, parece que los trabajos que..... la variables de reto aparezca como pendiente negativa .. este resultado podría plantear a los sujetos son altas puntuaciones en reto podrían tener mas probabilidad de padecer burnout, parece que los trabajos que los trabajos que no presentan situaciones desafiantes o estimulantes pueden provocar una disminución de la motivación por el trabajo y del rendimiento de los trabajadores. Sin embargo estos resultados deben interpretarse con cautela debido a las controversias existentes en la medida de esta dimensión, donde se plantean algunas dudas respecto a si realmente se esta evaluando las características de reto a través de los instrumentos actuales que se utilizan para evaluar este constructo. Con relación a la prediccion de la sintomatología, el agotamiento emocional se muestra como una variable relevante en ambas muestras, el estrés de rol parece gozar de un mayor poder sintomatología física dentro del modelo SC y la falta de realización lo hace en el caso desintomatología psicológica en el caso del modelo personalidad resistente. A la vez las variables SC Y PR aparecen como elementos fundamentales y en el caso de SC la manejabilidad y comprensibilidad específicamente para la sintomatología psicológica, se muestra como.... de elevado poder predictivo.</p>	<p>P4</p>
<p>Como conclusión estos datos ponen de manifiesto la necesidad de analizar aspectos adaptativos de la personalidad en los procesos ... matizando sus vias de actuacion, asi como otros aspectos que deberán ser investigados dentro de una linea de trabajo que promete ser altamente productiva, en este sentido, no se deberá descuidar el analisis de este tipo.... Salud del individuo y no unicamente .... Huychh que artículo tan pesado.</p>	<p>AR5</p>
<p>Area de educación, prevención y servicios sociales, Burnout en los profesionales de la atención a las drogodependencias, resumen aunque el burnout es un tópico popular entre los profesionales de la salud, el desgaste profesional puede afectar a cualquier persona en el desempeño de cualquier actividad laboral y supone un coste personal, organizacional y social importantes, material y métodos, se realiza una revisión bibliográfica sobre el tema objeto de estudio, resultados: a través del presente artículo intentaremos acercarnos a este síndrome, exponiendo sus principales características, así como las variables estudiadas que parecen contribuir a su aparición, conclusiones, ya que los sistemas son difíciles de cambiar, las más realistas para la prevención y alivio del síndrome de burnout son las estrategias individuales basadas en el cambio de actitud. Palabras clave, burnout, desgaste profesional, agotamiento emocional, aunque la etimología de la palabra trabajo es especialmente significativa, el trabajo procede del latín tripalium, nombre de un instrumento de tortura compuesto por 3 palos que se utilizaba en la antigua Roma para dar tormento, lo cierto es que la percepción del trabajo ha ido cambiando con el transcurrir de los tiempos, desde la maldición bíblica que reza en el Génesis, según la cual en castigo por ceder a la tentación de la serpiente, Adán debería ganarse el pan con el sudor de la su frente el trabajo ha pasado de ser una tarea a cargo de esclavos y menesteroso menesterosos a ser algo honroso tras la reforma protestante de Calvino a finales del siglo XV XVI y a convertirse en uno de los ejes de nuestra vida, el trabajo en nuestra sociedad actual adquiere una categoría con dimensiones nunca vistas en la historia de la humanidad, determinada en gran medida la inclusión o exclusión del sistema y se relaciona de una forma directa con la calidad y expectativa de vida de las personas. De este modo, para desarrollarse hoy como persona resulta fundamental disponer de una actividad laboral que además proporciona una capacidad económica que permite la independencia y la libertad.</p>	<p>P4, P1,</p>
<p>Entonces empezamos a ver los orígenes de la palabra trabajo ya que la misma cultura se ha encargado de expresarla expresarlo como algo agotador algo agotador, molesto que requiere esfuerzo para la consecución de algo, así sea alimento, vivienda... poder o status pero actualmente se ha considerado como un derecho, como un derecho fundamental no, toma notas en una hoja aparte</p>	<p>P7</p>
<p>por lo que resulta difícilmente aceptable la pérdida de uno de ellos en ejercicio del otro, sin embargo desde la antigüedad conocemos que las condiciones y medio ambiente.. claro el trabajo pueden ser fuente de enfermedad</p>	<p>P4, P1, P6</p>
<p>sin embargo desde la antigüedad conocemos que las condiciones y medio ambiente del trabajo pueden ser fuente de enfermedad o salud según la calidad de las mismas. En la antigüedad ya se conocía que el propio trabajo podría ser causa de enfermedad o salud esto relacionado al ambiente</p>	<p>P1, P4, P6</p>

<p>El trabajo puede ser fuente de enfermedades tanto físicas como mentales, bueno entonces el propio en la antigüedad ya se conocía.....podría ser causa de enfermedad o salud esto relacionado al ambiente.....en un primer plano se encuentra que los trabajadores de la salud están expuestos a muchos riesgos como químico, hmn biológicos y físicos etc la relación con estos a y se mencionan los factores que pueden afectar la salud psicológico mental, como riesgos ergonómicos, que pueden provenir o que provienen de la organización y el contenido del trabajo. la relación con estos toma notas en una hoja aparte .....</p>	<p>P7</p>
<p>Se dice que los trabajadores de la salud mental están expuestos a riesgos a riesgos a riesgos en su salud ya que ellos trabajan con emociones intensas al cuidado y contacto cuidado y contacto con pacientes difíciles, entonces lo importante acá es con frecuencia afecta la tolerancia a la frustración, esto afecta la tolerancia a la frustración y la ambigüedad profesional toma notas en una hoja aparte</p>	<p>P4, P6, P1 P7</p>
<p>el estrés crónico que significa estar continuamente bajo tales circunstancias puede llegar a ser emocional y físicamente extenuante pudiendo conduciendo a la presencia de signos del síndrome de estrés profesional, bueno concretamente el profesional que atiende a un paciente con una adicción tiene que manejar niveles de frustración de alguna manera más intensos que con otro tipo de paciente, ya que el porcentaje de recaídas por la naturaleza misma de la enfermedad tiende a ser alto y el nivel de dificultad de su tratamiento también es mayor.</p>	
<p>La atención de este tipo de pacientes provoca contrartransferencias contrartransferencias a veces difíciles de manejar, las características de la personalidad adicta como son la dependencia, la pasividad, poca diferenciación, temor al rechazo, la dificultad de reconocer y el miedo a expresar emociones, la impulsividad ..... como lo son la negación, la proyección, aunadas a la dificultad que tienen los pacientes adictos para</p>	<p>P4, P1 P7</p>
<p>En el caso del síndrome del psiquiatra principiante síndrome donde empieza a relacionarse ... a relacionarse síntomas, manifestaciones, signos, signos del paciente con los de su desarrollo personal....., cuestionado su propia personalidad toma notas en una hoja aparte .....</p>	<p>P4, P1 P7</p>
<p>Entonces se menciona ejemplos de profesionales de la salud que experimentan hmn estrés en su trabajo por ejemplo las enfermeras psiquiátricas, los trabajadores sociales y las psicólogas, bueno</p>	<p>P4, P1, P7</p>
<p>Freunderberger realizo un trabajo complementario con su profesión, hacia también de voluntario voluntario hacia también voluntario toma notas en una hoja aparte a hogares que que atendían</p>	<p>P1, P4</p>
<p>prostitutas y drogadictos eligió la palabra burnout para referir, por que que servía o que se refería a los efectos que producen el consumo de sustancias tóxicas para referirse a la pérdida de energía hmn hasta llegar al agotamiento, desmotivación en el trabajo junto como síntomas ansiedad depresión mencionados profesionales experimentaban hacia el años de trabajar como voluntarios toma notas en una hoja aparte, listo sin embargo fue Cristina Maslach quien primero, empleo públicamente este concepto para referirse a una situación que cada vez se hacia mas frecuente entre aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo debían mantener un contacto directo y continuado con la gente y que después de meses o años de dedica de dedicación acababan por estar desgastados profesionalmente huychh, esto puede servir para relacionarlo con trabajador público entonces Cristina Maslach utilizo el concepto publicamente para referirse a la situación que cada vez era mas frecuente en personas que tenían contacto con gente por más de meses y años acababan por estar desgastados.</p>	<p>AR1, P7</p>
<p>Eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cinico entre sus compañeros de trabajo. Maslach decidió emplear esta misma expresión por una buena aceptación social ya que los afectados se identificaban con facilidad con este termino descriptivo que carecia del efecto estigmatizador de los diagnósticos psiquiátricos.</p>	
<p>Debido a que el concepto de burnout ha surgido intimamente relacionado con el de estrés, es difícil el establecer una clara diferencia entre ambos. La única diferencia es más aparente que real es que el burnout es un estrés crónico experimentado en el contexto laboral.</p>	<p>P1, P4, P3, P6</p>
<p>Entonces se tiende a relacionar el concepto de burnout con el estrés y la única diferencia que se ha hecho es que el Burnout es un estrés crónico, que dice, es un estrés crónico es un estrés crónico experimentado en el contexto laboral, es la idea tiene que haber un contexto laboral ya toma notas en una hoja aparte.</p>	<p>P7</p>
<p>Cuando se dice que un profesional esta desgastado profesionalmente, se trata de reflejar que como producto de una interacción negativa entre el lugar del trabajo, el equipo o staff y los clientes, el trabajador se encuentra desbordado, estando agotada su capacidad de reaccion adaptativa, no disponiendo de recursos adecuados para amortiguar el estrés que su trabajo implica y experimentando una constelación de síntomas ante las demandas de su entorno laboral.</p>	<p>P4, P7, P1, P6</p>
<p>Entonces ese desgaste se debe a la relación que existe entre el lugar de trabajo los el equipo el equipo que lo conforma, los clientes entonces ese desgaste se debe a la relación que existe entre el lugar de trabajo el equipo que lo conforma, los clientes, que da como resultado una manifestación de de respuesta no adaptativa respuesta no adaptativa, agotando su capacidad adaptativa mas bien toma notas en una hoja aparte,</p>	<p>P4, P1, P6, P3</p>
<p>no disponiendo de recursos adecuados para amortiguar el estrés que su trabajo implica y experimentando una conste constelación de síntomas ante las demandas de su entorno laboral. Ok entonces no posee recursos para enfrentar, pero recursos no posee recursos personales propios del individuo para enfrentar estas complicaciones. Burnout se caracteriza por una presencia de por la presencia de agotamiento físico y psíquico, con sentimientos de impotencia y desesperanza, extenuación emocional y por el desarrollo tanto de un auto</p>	<p>P1, P4, P7, P3</p>

<p>concepto negativo como de actitudes negativa hacia el trabajo, entonces hay agotamiento físico y psicológico con sentimiento de impotencia, desesperanza desarrollo auto concepto negativo y desarrollo auto concepto negativo bueno <i>toma notas en una hoja aparte</i>, actitudes negativa hacia el trabaja vida y los demás que se reflejan en un trato frío y despersonalizado hacia los demás y en un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar. Entonces todo esta importante, entonces auto concepto negativo como de actitudes negativa hacia el trabajo la vida y los demás, se refleja en un trato frío y despersonalizado hacia los demás <i>toma notas en una hoja aparte</i>.</p> <p>El rasgo fundamental del Burnout es el cansancio emocional o lo que es lo mismo, la sensación de no poder dar más de si mismo. Para proteger para protegerse de tal sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás desarrollando así una actitud impersonal hacia los clientes y los miembros del equipo en el que se esta integrando, mostrándose cinico, distanciado y utilizando etiquetas despectivas para aludir a los usuarios o bien tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones, entonces el rasgo principal que caracteriza al burnout es el cansancio emocional que lo refleja, no que lo refleja no .... Siente la sensación de no poder dar más de si mismo y para protegerse de ese sentimiento negativo la persona se aleja de los demás, del grupo de trabajo, hmmm realiza conductas toscas al cliente hmm para aludirlos <i>toma notas en una hoja aparte</i>. Ok</p> <p>Todos estos recursos suponen que para para él una forma de liberar tensión experimentada de manera de manera que al restringir el grado de la intensidad de relacion con las demás personas, esta tratando de adaptarse a la situación aunque lo haga por medio de mecanismos neuróticos. El tercer rasgo esencial el sentimiento, tercero pero dice segundo....</p> <p>Puede estar presente o bien encubierto por una sensación paradójica de omnipotencia ante la amenaza inconsciente de sentirse incompetente el profesional redobla sus esfuerzos para afrontar las situaciones dando la impresión a los que lo observan de que su interés y dedicación son inagotables. Hmmm, entonces expresa a los demás que su interés, a los que lo observan no, a los que lo observan que su interés es inagotable <i>toma notas en una hoja aparte</i>. Bueno</p> <p>Etapas sobre en el fenómeno, los síntomas anteriormente descritos para el fenómeno Burnout transcurren a lo largo de una etapas definidas que pueden ser observadas sin dificultad.</p> <p>Entusiasmo periodo inicial caracterizado por la existencia de altas esperanzas.... periodo inicial, entusiasmo periodo inicial caracterizado por la existencia de altas esperanzas y expectativas, así como de una alta energía en esta etapa el trabajador promete serlo todo, el empleo llega ser la única fuente de valores satisfacciones y necesidades personales del trabajador sentirse necesario, estimado, admirado y que dependen de él son circunscritas únicamente al entorno laboral. Los peligros de esta etapa son una identificación excesiva con los clientes y un gasto excesivo excesivo de energía. Entonces las etapas son: el primero el entusiasmo el segundo el estancamiento <i>toma notas en una hoja aparte</i>, el trabajo ya no parece tan importante y se hace énfasis en la satisfacción de las propias necesidades fuera del marco laboral, entonces ya no es tan importante el trabajo tan importante el trabajo laboral sino la hmm sino la satisfacción de de sus propias necesidades, ok, la frustración periodo en el cual el profesional comienza a cuestionarse su propia valia y la del trabajo en si, huy Dios mió señor, frustración el trabajador empieza a cuestionarse su propio trabajo y su valor <i>toma notas en una hoja aparte</i>, los limites del trabajo ahora parecen amenazar los propósitos, los limites del trabajo ahora parecen amenazar los propósitos de lo que se esta haciendo, surgen los problemas emocionales, físicos y conductuales.</p> <p>Apatia lo característico de esta etapa es la actitud es la actitud un trabajo es solo es solo un trabajo, desarrollando en el trabajo un mínimo esfuerzo y dedicación de tiempo insuficiente, evitando cualquier tipo de desafío, evitando los clientes o usuarios y permaneciendo en el trabajo únicamente por la seguridad que conlleva, cuarto apatia ok, es necesario tener en cuenta que el estrés es una percepción individual, lo que para una persona supone un desafío excitante para otra puede representar un problema abrumador. Un individuo comienza a estar afectado de forma adver adversa cuando su umbral de tolerancia al estrés es sobrepasado de forma consistente. A pesar de la unanimidad de opinión existente en relación con muchas de las características del fenómeno de Burnout, la determinación de que de si un trabajador esta o no desgastado profesionalmente no es fácil de realizar, el Burnout no se presenta a dicoti dicotomizaciones claras en forma por ejemplo de presente o ausente, en parte a causa de que el burnout es un proceso y no un suceso, además de que el proceso es diferente en cada individuo. Como se ha señalado, el burnout es sutil patrón de síntomas, conductas y actitudes que son únicos para cada persona. Pues de acá algo importante que me pareció hmm ya, lo que para un unas, aunque para unas personas el estrés puede ser de activador, motivador para su trabajo, para otros puede ser puede ser nocivos nocivo para su salud, <i>toma notas en una hoja aparte</i> ok</p> <p>Factores implicados en el Burnout, en general el desgaste profesional puede conceptualizarse, el desgaste profesional puede conceptualizarse como una función de los estreses engendrados por la interacción de múltiples factores, entre los cuales deben destacarse: culturales Cherniss considera que parte que parte del aumento, bueno, los factores culturales dijimos considera que parte que parte del aumento <i>toma notas en una hoja aparte</i> de la frecuencia del Burnout es debido a la progresiva ruptura de la cohesión, a la cohesión de la comunidad que produce una con una demanda creciente de involucración del profesional asociado a factores a un mayor escrutinio público de los servicios y a un descenso en la confianza y apoyo hacia los mismos que queda patente en los recursos y presupuestos cada vez menores. Hmmm en el caso de los del daño a la salud los profesionales están siendo cada vez menos apoyados en recursos y presupuestos.... <i>toma notas en una hoja aparte</i></p> <p>Factores Ocupacionales, la pérdida de interés y de entusiasmo por el propio trabajo ocurre en todas las profesiones y ocupaciones del ser humano del ser humano, si bien todos los trabajadores son susceptibles de quemarse, las victimas propias se encuentran con mayor frecuencia entre aquellas ocupaciones en las que se presta una atención directa a las necesidades de las personas, como es el caso de los profesionales de la salud psiquiatras, psicólogos, trabajadores sociales, enfermeras además si las tareas a</p>	<p>P7, P3, P4</p> <p>P4, P1, P7 P3</p> <p>P4, P3, P7</p> <p>P4, P1, P7, P6,</p> <p>P7</p> <p>P4</p> <p>P4, P7, P1, P3</p> <p>P4, P7,</p> <p>P7, P4</p> <p>AR5</p>
--	---

<p>desempeñar son difusas y las responsabilidades además si las tareas a desempeñar son difusas y las responsabilidades se superponen con la de los demás colegas y compañeros de trabajo, la interacción tiende a ser competitiva y conflictiva más que cooperativa y de apoyo, no. Muchos autores consideran que la ausencia de apoyo significativo es un factor crítico en el desarrollo del síndrome del fenómeno del Burnout, particularmente para los trabajadores más aislados profesionalmente. Entonces <b>hmm son mas susceptibles de presentar el burnout profesionales que requieren que requieren hmm, que requieren que su trabajo este en continuo relación con otros con otras personas con otros colegas colegas puesto que se puede prestar para que sea competitivo y amenazante, ya</b></p> <p>... Dexlock Duxbury ha puesto de manifiesto que los ambientes laborales con mayor con gran Burnout se caracterizan por la presencia la presencia de líderes que únicamente aportan feedback negativos, mientras que los ambientes con bajo Burnout tienen altos niveles de apoyo sin que reduzca la autonomía del trabajador.</p> <p>Otros factores ocupacionales relacionados con la presencia del Burnout en los trabajadores del sistema sanitario incluyen: la ausencia de unos criterios definidos que posibiliten la valoración de logros, la ausencia de unos criterios definidos que posibiliten la valoración de logros objetivos y éxitos; la baja retribución económica percibida en comparación con otras profesiones, las reducidas posibilidades de promoción y el hecho de que la posibilidad de ascender laboralmente se limita al desarrollo de trabajos administrativos, alejados del contacto del paciente, el poco apoyo y reconocimiento de la comunidad, el volumen de trabajo y presiones para hacerlo, la falta de información sobre el funcionamiento de las organizaciones en las que se va a desarrollar el trabajo, así como sobre el cometido del propio trabajo a desempeñar.</p>	<p>P4, P3, P1</p>
<p>La asistencia a la enfermedad mental y a las adicciones están experimentando cambios importantes en nuestro medio, cambios dirigidos hacia la implantación de un modelo comunitario de atención. Todo cambio, ya sea una experiencia negativa o positiva precisa de una adaptación, que a su vez requiere energía. Lamentablemente, los recursos de las personas no son infinitos demasiados cambios pueden conducir al estrés, dando lugar a un amplio rango de síntomas fisiológicos, <b>el cambio que ocurre en las organizaciones puede desencadenar el estrés, ok, y expresarlo en síntomas fisiológicos ok psicológicos, conductual, los.. que acaban repercutiendo en de forma negativa en la calidad.</b></p>	<p>P4, P1 P3</p>
<p>Los factores educacionales, <b>son otros de los factores,</b> considera que los docentes que están alejados de las realidades prácticas del trabajo tienden a sugerir que todos los problemas tienen solución, crean falsas expectativas, y fallan a la hora de preparar a sus alumnos para tolerar las frustraciones, incertidumbres y estrés inevitables que es necesario afrontar en el desempeño de cualquier profesión, en nuestro caso en la atención a la salud mental, estos alumnos en su vida futura como profesionales serán reacios a buscar ayuda para sí mismos, al considerar que cualquier petición o demanda de ayuda será vista como un socavo o mermas de su autosuficiencia y competencia profesional. Además de unos excesivos conocimientos teóricos y de un escaso entrenamiento en habilidades prácticas, la inexistencia de un aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional y manejo de la propia ansiedad son factores que contribuyen al desarrollo del desgaste profesional. Además influye el hecho de la carencia de una formación específica en las nuevas tareas a desarrollar en salud mental en el tratamiento y rehabilitación de los pacientes con problemas de adicción. Los psiquiatras que ejercen su trabajo en la comunidad han recibido mayoritariamente su formación en un hospital. La formación a recibir aunque pretende ser ecléctica con frecuencia es sesgada e inadecuada en sus contenidos. Los psicólogos hasta hace bien poco tiempo han carecido de una formación clínica supervisada. Su formación ha sido básicamente autodidacta y a la sombra de sus compañeros psiquiatras, dando lugar a conflictos en cuanto al confusión de roles y competencia. Con respecto al personal de enfermería, hace años que no se desarrollan de forma adecuada los programas de especialización. La formación de los profesionales en drogodependencia constituye un campo necesitado continuamente de revisión, en el cual ha faltado en el pasado una política concreta y por consiguiente una planificación estratégica.</p>	<p>P4, P1, P6</p>
<p><b>Entonces como la formación profesional alejada del contexto real hace que el desarrollo de su rol sea algo fuera fuera del contexto necesario del contexto necesario o sea que algo, o sea algo fuera del contexto necesario, entonces la formación profesional alejada del contexto real hace que el desarrollo de su rol sea algo fuera del contexto necesario fuera del contexto necesario y de respuestas adecuadas.</b></p>	<p>P4, P1, P3</p>
<p>Los factores Personales, Muldary considera como personas predispuestas a experimentar desgaste profesional a aquellos individuos orientados pero, <b>entonces esto es adecuado con poca orientación orientación a esta realidades, en el personal nuevamente dice que las personas más vulnerables a esto son personas orientadas pero obsesivas,</b> con tendencia a identificarse de forma excesiva con los receptores de su atención, receptores de su atención que basan su autoestima únicamente en la consecución de metas, estas personas tienen dificultades para actuar con decisión ante problemas humanos complejos así como para ser indulgentes consigo mismo por errores cometidos. Aunque este autor considera al estilo obsesivo compulsivo como el más predispuesto al desarrollo del Burnout,</p>	<p>AR1, P4, P1, P3, P6</p>
<p><b>entonces cuarto factor personal entonces especifica a personas obsesivas como las mas vulnerables a poseer burnout,</b> aunque este autor bueno esto ya lo leímos... también se refiere a aquellos profesionales de la salud con estilos de personalidad dependiente o pasivo agresiva poseen poseen riesgo considerable de desgaste profesional, sea cual sea el tipo de personalidad del trabajador lo que parece claro es que son aquellos individuos más dedicados y entusiastas lo que presentan un mayor riesgo. <b>Entonces individuos más dedicados entusiastas lo que poseen más riesgo</b></p>	<p>P4, P3, P1, P6</p>
<p>Los trabajadores vulnerables se caracterizan por presiones auto impuestas en relación con expectativas exageradas sobre el cometido del propio trabajo y de sí mis, la identificación e involucración emocional excesivas con pacientes y familiares, <b>leo otra vez, los trabajadores vulnerables se caracterizan por presiones auto impuestas en relación con una expectativas exageradas sobre el cometido del propio trabajo y de sí mismos, la identificación e involucración emocional excesivas con pacientes y</b></p>	<p>P4, P1, P3, P6 P7</p>

<p>familiares que proporcionan a los profesionales... toma notas en una hoja aparte, así como a la conciencia concienzuda de su propia muerte, la desilusión y disgusto al comprobar la diferencia existente, entre los marcos ideal y real de su trabajo. Se hace necesario también tomar en consideración los modelos personales para la elección del profesional de la profesión que posiblemente están en estrecha relación con la motivación. Como vemos, factores personales, familiares y organizaciones se hallan implicados en la aparición del síndrome de Burnout, cuya etiología es incierta aunque la combinación de una susceptibilidad temprana combinada con estreses particulares asociados con el trabajo parece la explicación más plausible.</p> <p>Como posible base teórica del desgaste profesional, Freunderberger considera que el Burnout como a una consecuencia de la pérdida de propósito de la motivación, de la idealismo y entusiasmo, en conclusión Freunderberger el autor, como se escribe, Freud..... Freunderberger considera el Burnout como una pérdida de motivación si, motivación idealismo, entusiasmo y basa su explicación en la dinámica del duelo.</p> <p>Hunter, a no ve el fenómeno como una confirmación del síndrome de estrés de Selver, Selye con sus fases de alarma, resistencia y agotamiento como respuesta del individuo ante el estrés constantemente y excesiva al que predicen los bajos niveles que mejoran la motivación, cuando más compleja y ambigua sea una tarea más compleja y ambigua sea una tarea</p> <p>mas bajo será el nivel de estrés necesario para ser disruptivo. Con un estrés persistente la persona llega a desmoralizarse al deteriorarse su capacidad de afrontamiento y resolución de problemas. Cherniss considera que la indefensa aprendida puede ser el mecanismo de mediación en el burnout, los individuos expuestos a resultados no controlables pueden aprender que los acontecimientos o sucesos de su entorno son independientes de sus acciones y generalizar la creencia de que son incapaces de ser efectivos conduciendo a un aislamiento apático.</p>	<p>P4, P1, P6</p>
<p>Algunos datos sobre la magnitud, la comunidad canaria Rodríguez ha analizado el desgaste profesional de los distintos trabajadores del sistema de atención en salud mental. En dicho estudio se puso de manifiesto que, a pesar de la situación actual de cambio existente en el sistema de atención en canarias y de la insuficiencia relativa de recursos por su inadecuada distribución de los mismos, así como de una carencia de formación específica en las nuevas tareas desarrollar en salud el nivel de desgaste profesional evidenciado fue sorprendentemente bajo.</p>	<p>P1, P4, P6</p>
<p>El autor considera que posiblemente esas bajas cifras esta en relación con un clima laboral global caracterizado por una baja urgencia o presión en el trabajo y por un escaso empleo de reglas y normas por parte de los superiores para controlar a los trabajadores, junto con una considerable autonomía mediante la cual se permite al trabajador ser autosuficiente y tener iniciativas profesionales propias, hmmm esta puede ser una de las recomendaciones, en ambiente laboral entonces ambiente laboral baja urgencia o presión en el trabajo en el trabajo, hmmm escaso empleo de normas por parte de los supervisores aquí, hmm autonomía, autonomía suficiente de los trabajadores no, junto con una considerable autonomía mediante el cual se permite al trabajador ser autosuficiente y tener iniciativa, se le permite ser autosuficiente ser autosuficiente y tener iniciativa. Las variables de clima laboral estudiadas, la presión resultado ser la que de manera mas clara influye en la aparición del agotamiento emocional en los distintos, entonces la presión, la presión laboral me imagino que la solicitud de resultados de buenos resultados lleva consigo el burnout.</p>	<p>P4</p> <p>P4, P3, P1</p>
<p>Nabitz obtienen resultados similares en su estudio en el que analizan la satisfacción laboral, motivación y los factores que contribuyen al desarrollo de burnout en el centro de tratamiento de adicciones, en los países bajos, dicha investigación incluyó la evaluación de 31 equipos terapéuticos constituidos por 332 profesionales que participaron durante 4 años en el estudio, los resultados generales de dicha investigación fueron el personal se sentía responsable y percibía su trabajo como útil, importante y con significado, el personal se sentía autónomo, los gestores y directivos eran percibidos como positivos, se puso de manifiesto una ausencia de la estructura de regulaciones, el personal percibía que estaba sometido a una alta carga de trabajo, se puso de manifiesto una ausencia de la estructura de regulaciones, el personal percibía que estaba sometido a una alta carga de trabajo, no se produjeron cambios en el perfil puesto de manifiesto a lo largo de cuatro años de estudio. Ya que los sistemas son realmente difíciles de cambiar, las intervenciones las intervenciones mas realistas para la prevención y alivio del síndrome de burnout son las estrategias individuales basadas en el cambio de actitud como factor crítico, entonces hmmm intervenciones para la prevención y el alivio y alivio corresponden a estrategias individuales basadas en el cambio de actitud toma notas en una hoja aparte como factor crítico,</p> <p>las víctimas del Burnout deben aprender a aceptar la realidad y a responsabilizarse de la toma de decisiones que satisfagan sus necesidades. Deben aceptar la peculiaridades, deben aceptar las peculiaridades del sistema, comprenderlas vivir y trabajar con ellas, de esta forma tendrán expectativas más realistas, establecerán metas accesibles y se centraran en los éxitos y no en los fracasos y en los procesos y no en los resultados. Deberán establecer una perspectiva realista en el tiempo de interpretar de..... A la hora de la solución de problemas es necesario el examen de alternativas o soluciones posibles al problema, que es lo mas probable que ocurra, que es lo mejor que puede ocurrir y que es lo peor que me puede ocurrir, que puede ocurrir, que es necesaria.</p>	<p>P4, P1, P6 P7</p> <p>AR2 T4, P5, T1 T4</p>
<p>Empieza a escribir el ensayo</p> <p>Entonces empezemos</p> <p>Hmm teniendo en cuenta que desde los orígenes, haber teniendo en cuenta que desde los orígenes el concepto el trabajo se ha venido desarrollando por diferentes por diferentes ideologías podríamos decirlo tanto religiosas, como hmm culturales, culturales. De esta manera el trabajo se ha venido expresando como un esfuerzo agotador, molesto que se requiere para la consecución de algo, entendido como vivienda, alimento hmmm status etc. Ehhh no obstante, no, no obstante, no, sin embargo hoy en día el trabajo es considerado como un derecho como un derecho humano fundamental.</p>	<p>T1, R1, R6 T4, T1</p> <p>T4 R1, R1, AR3, R6 R1, P4, T1 AR4, AR2, AR3</p>

<p>...Desarrollando la idea del trabajo expuesta como derecho, se debe pensar en los diferentes, no, en los variados riesgos que, variados riesgos por los que atraviesa una persona al exponerse con su tarea con su tarea laboral, hago referencia a hago referencia especialmente a los trabajadores de la salud que son afectados, ya pusimos afectados o son expuestos, no, que son afectados a riesgos químicos. No pero eso esta mal haber, Desarrollando la idea del trabajo expuesta, no, expuesta como derecho, expuesto no esto no.</p> <p>Desarrollando la idea del trabajo expuesta como derecho</p> <p>Estableciendo estableciendo que hoy en que hoy en día el trabajo ya es un derecho entremos a mencionar los aspectos que pueden afectar a una persona en el desarrollo de este entre paréntesis el trabajo; estableciendo que hoy en día el trabajo ya es un dere ya es concebido como un, es concebido como un derecho entremos a mencionar los aspectos que pueden afectar a una persona en el desarrollo de este, es sabido, este; especialmente en los riesgos físicos y psicológicos por los que por los que, ahora si atraviesa una persona al exponerse o interactuar o interactuar con la tarea laboral. Para este caso, punto aparte</p> <p>Para este caso se hablará del de los trabajadores del sector salud, especialmente los psiquiatras, enfermeras, psiquiatras psicólogos, y trabajadores sociales, ya hmm</p> <p>Este tipo de personal, o personal de la salud mental este tipo de personal o personal de la salud mental, es un buen ejemplo, este tipo de personal, o personal de la salud mental es un buen ejemplo para mostrar los riesgos por los que no para mostrar los riesgos a los que su profesión los expone.</p> <p>Cuando se habla de personas con las que hmm con las que cuando se habla de personas con las que la mayoría del tiempo se tienen que relacionar con otras personas, cuando sutrabajo se ve expuesto a emociones intensas, al cuidado y contacto con pacientesen donde puede llegar a afectar la tolerancia a la frustración, tolerancia a la frustración, entonces cuando se habla de personas con las que hmm con las que cuando se habla de personas con las que la mayoría del tiempo se tienen que relacionar con otras personas, cuando sutrabajo se ve expuesto a emociones intensas, al cuidado y contacto con pacientesen donde puede llegar a afectar la tolerancia a la frustración es ahí es ahí cuando seve reflejado algunos de los de las de las cosas de los factores que pueden influir en el desarrollo del Burnout. A ver que más.</p> <p>Con el transcurso del tiempo el concepto de Burnout de burnout, con el transcurso del tiempo el concepto de burnout ha venido cambiando de acuerdo a las circunstanciasasi por ejemplo el así por ejemplo el señor Freudberger al realizar voluntariado, a no al realizar no, al ser voluntario de institutos para ayudas a proximas y que era, adictos utilizo el concepto utilizo el concepto hmm de Burnout para referirse a la pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, hasta llegar al agotamiento y la desmotivación en el trabajo.</p> <p>Posteriormente, (lee el borrador)Cristina Maslach utilizó el concepto públicamente, utilizó utilizó el concepto (lee el borrador) públicamente para referirse a la situación que cada que cada vez era más frecuente la la mas frecuente en personas que tenían contacto con gente, a bueno esto siutilizo el concepto paradescibir que las personas que tienen que tenían contacto con la gente por largos periodos de tiempo incluso años, terminaban por desgastarse. Entonces aqui relaciono los conceptos con los tres y la única diferencia, bueno.</p> <p>Es importante aclarar que el concepto de Burnout Burnout muchas veces tiende a confundirse con el concepto de estrés pero la única diferencia a lo que se ha llegado es que el Burnout se debe presentar como respuesta al "estrés laboral" solamente eh solamente cómo decimos ahí, solamente cuando la persona, cuando la persona eh siente presión en el trabajo, solamente cuando la persona cuando la persona siente presión en el trabajoehhse le pide mayor esfuerzo y resultados.... Puesolamente cuando la persona siente presión se ... se siente presionada presionada en el trabajo se le pide mayo esfuerzo y resultados por lo mismos o como consecuencia de esto y como consecuencia de esto hmm presenta cansancio físico, desmotivación, desmotivación, poca adaptación, es es en el momento en que se puede expresar que una persona es vulnerable del Burnout..... sin su consentimiento.....</p> <p>En nuestras organizaciones es habitual encontrar este tipo deambiente laboraladonde lo que importa lo que importa la mayoría de veces es la productividad del producto, dejando de lado a la persona y sus múltiples vulnerabilidades vulnerabilidades.</p> <p>En nuestras organizaciones es habitual encontrar este tipo deambiente laboraladonde lo que importa lo que importa la mayoría de veces es la productividad del producto no suena redundante, la productividad dejando de lado a la persona y sus múltiples vulnerabilidades.</p> <p>Como la, como... vulnerabilidades punto aparte. La principal caracterización del Burnoutes el hmm cansancio emocional, la persona siente la sensación de no poder máy para protegerse del el problema que lo esta afectando andotiende a alejarse de los demás compañeros o grupo el trabajo, realiza conductas toscas hacia el cliente con el fin de tener poco contacto con él.</p> <p>Culturales, dentro de los factores más comunes se han encontrado los culturales, ocupacionales, de educación y por supuesto los personales. Como entusiasmo... considera el burnout como una pérdida motivación y el vinculo laboral y baja auto, ..presión en el trabajo hmmm</p> <p>Por esto es relevante tener en cuenta comoempleado y como empleadorhasta que punto es, no es no es nocivo para la salud del personal, por esto es relevante tener en cuenta comoempleado y como empleadorhasta que punto es no es nocivo para la salud del personalhmm realizar tareas poco novedosasy muy mecánicas, hmmalta presión en el trabajo hmmestablecimiento permanente denormas y leyes y leyes, por esto es relevante tener en cuenta comoempleado y como empleador, por esto es relevante tener en cuenta comoempleado y como empleador hasta que punto es, no es nocivo para la salud del personal realizar tareas realizar tareas poco novedosasy muy mecánicas, alta presión en el trabajo establecimiento permanente denormas y leyeshmmpermanecer en un sitio el trabajo por largos periodos de tiempo.</p>	<p>P5</p> <p>T1, T4, R1, R6</p> <p>T2</p> <p>R1, R6</p> <p>R2</p> <p>T2</p> <p>T1, T4</p> <p>P5</p> <p>T1, T4</p> <p>R1</p> <p>R6</p> <p>T4, T1, P3,</p> <p>R1</p> <p>R6</p> <p>AR2, AR1, P1, P6</p> <p>T1, T4, P5</p> <p>R2, R6</p> <p>T4</p> <p>P6, P4, P1</p> <p>P6, P4, P1</p> <p>P4</p> <p>P5, P3, AR2, AR4</p> <p>T1, T4, P5</p> <p>P1</p> <p>T4</p> <p>R1, R2</p> <p>T1, T4</p> <p>P1, P3</p> <p>P6</p> <p>R6</p> <p>R1</p> <p>T1, T4</p> <p>R3</p> <p>P4</p> <p>T1, T4</p> <p>R1, R6</p> <p>T1</p> <p>P4</p> <p>R6, R1,</p> <p>T3</p> <p>R6, R2</p> <p>T1, T4</p> <p>R2, R6</p> <p>AR2, AR3</p> <p>AR4, T4</p>
--	--

<p>No obstante para mantener un buen clima en el trabajo y una y una buena y mantener y mantener una buena y mantener una buena salud de los miembros de la mismashhh es relevante es relevante conocerconocer acerca de esta problemática tan disparada por estos tiempos.</p> <p>Así que que a planear planear, así que a planear las tareas para que todo no sea, así que a planear las tareas para que todo sea, para que todo no seaurgencia, trabajar con menos presión, dar autonomía suficientes a los trabajadores para que tengan iniciativas iniciativas propias.</p> <p>Acá...propias</p> <p>Finalmente finalmente.....finalmente las posibles intervenciones, yo puse por aca eso, y el alivio corresponden a estrategias basadas en el cambio de actitudehhh, .... de trabajo como una mejor formación, realización de ajustes en el trabajo, cambiar el trabajo para que también sea el enriquecimiento personal,cambiar el trabajo para que también sea el enriquecimiento personalaha, .....dedicarse...dedicarse a diferentes tareas que permitan expresar otros talentos.....trabajo serán dirigidas.....</p> <p>Intervenciones corresponden a estrategias basadas en el cambio de actitud como una mejor formación realización de ajustes en el trabajo, cambiar el trabajo para que también sea el enriquecimiento personal, ehh dedicarse dedicarse a diferentes tareas que permitan expresar otros talentos.</p>	<p>R6,R1</p> <p>T1,T4</p> <p>R1</p> <p>R6</p>
---	---

TRANSCRIPCIÓN PROTOCOLO VERBAL SUJETO 7

Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición escrita.
<p><i>Durante la lectura de los textos subraya los artículos</i></p> <p>Entonces para hacer un ensayo lo primero que hago es pues es tomar el tema y tratar de desarmarlo con muchas preguntas en este caso una afirmación pues de la que no tengo mucho conocimiento entonces pues lo primero que voy a hacer es plantearme preguntas acerca de que es el <i>desde acá toma apuntes y hace un esquema con lo que va verbalizando</i> burnout, eh, a que se refiere características personales que son como los dos elementos que tiene el el la tesis y se relacionan en el hecho de que las características personales deben prevenir el burnout, entonces que es el burnout, que, por qué puede prevenirlo, hmmm, dónde empieza, pues yo ya voy empezando a pensar en una estructura del ensayo entonces pienso también en dar argumentos a favor, argumentos en contra, generalmente me gusta ir de lo valga la redundancia de lo general a lo particular entonces voy a tomar los temas gruesos, que son características de personalidad, después abordo el el burnout y después eh argumentos a favor y en contra de por qué pueden prevenirlo y ya la parte final iría como una síntesis y una conclusión de lo que es el ensayo.</p> <p>Antes de realizar lectura lo que hago es tener claro que es lo que necesito saber de las lecturas entonces pues ya teniendo en cuenta lo que es los temas de la de la tesis y los temas del ensayo pues toda la información que sea necesaria y relevante para lo que son los tópicos que decida abordar. <i>Acá empieza a leer.</i> Entonces pues voy a empezar a leer a mi me gusta subrayar harto los papeles y me gusta leer muy despacio, a mi me gusta ser muy concreto y muy preciso cuando estoy tratando de darle forma a unas ideas entonces a veces en en las lecturas lo que hago es seleccionar palabras de una idea y quitarles las cosas que me parece que no va para hacerlas más más sencillas, entre más sencillo y más clara sea una idea entre más simple me parece que es mejor para transmitir.</p> <p><i>Hace la lectura que hace mentalmente.</i></p> <p>Me gusta tener muy claro cómo es que voy a seleccionar la información entonces siempre tengo a la mano como la pregunta, siempre repaso el título siempre reviso, a veces leo más de dos o tres veces un mismo párrafo cuando no lo entiendo, si me enfoco en la en lo que en lo que necesito saber.</p> <p>Aquí hay algo interesante que podría servir de argumento en contra y es precisamente no las características de personalidad su no pues las características del trabajo, la relación que establecen acá de incidencia en los profesionales de suicidio y alcoholismo en profesionales de la salud en relación, por ejemplo los psiquiatras con los pediatras entonces puede ser un argumento en contra bastante fuerte, características del trabajo entonces aquí así, entonces trabajos aquí compromete los niveles de tolerancia y fracaso que tengan una baja probabilidad de error, eso puede ser un factor independiente del factor de personalidad como puede que no.</p> <p>Entonces pues lo voy esos ese tipo de ideas y ese tipo de apuntes los voy tomando aparte y después simplemente les doy su lugar y cuando tengo las ideas le, le en su lugar y las conecto y ya sale el ensayo.</p> <p>Esto si es una definición concreta de burnout, a mi me gusta verificar mucho que no se me escapen detalles porque esos detallitos son los que le dan, le dan forma le dan cuerpo al ensayo, entonces por eso también repaso.</p> <p>Aquí hay algo interesante en la definición que lo que lo hace distinto al estrés; esta densa esta redacción, me parece interesante que veces con juegos de palabras corticas se pueden dar se puede dar mucha claridad, palabras que pueden sonar incoherentes.</p> <p>Pero no dicen nada, por ejemplo acá, están dando la definición, entonces dice el Burnout es un sutil patrón de síntomas conductas y actitudes que son únicos para cada persona pero unas líneas arriba dice el burnout es un proceso y no un suceso, a mi me parece que esas esas palabritas dicen mucho mas que lo de abajo que no dice nada, o sea no ayuda a discriminar, estreses</p> <p>Este párrafo no dice nada, es muy carretudo, es muy carretudo este artículo, son muchas cosas que no son muy precisas. Esta interesante</p> <p>Por ahora solo tengo una idea y pues el artículo no da mucha información de hecho, acerca del tema.</p> <p>Estoy empezando a pensar que no, que si yo tuviera la opción de elegir la información no, no elegiría este artículo sin embargo hay cositas interesantes.</p> <p>Bueno después de leer el artículo contraste algunas cosas como por ejemplo lo que se dice en el resumen aquí plantean un objetivo... entonces pues a mi no me gusto no es preciso, plantean objetivos en una afirmación, muy carretudo, tiene muchas cosas, pues si chévere la historia del trabajo y todo el cuento, pero no no o sea no, muy impreciso, muy no tiene información que ayude mucho, de por sí, si no estuviera buscando información para el tema como tal, pues tampoco hay cosas de las cuales valga la pena resaltar precisamente por lo por lo ambiguo que es, pues ambiguo no, pero es muy, no se como etéreo el artículo, sin embargo pues voy a revisar las cosas que que resalte para organizar las ideas que puedo extraer del artículo.</p> <p>Según lo único que puedo sacar de acá es que definen mucho <i>toma notas aparte en una hojita lo que va verbalizando</i> continuación las características del del trabajo, y por eso si me parece un dato importante, entonces características que comprometan la tolerancia al fracaso, probabilidad de logro, ahora se que</p> <p>Puedo armar los mapas conceptuales y yo hago muchos garabatos, muchas flechas muchas líneas conectoras (<i>Pregunta al investigador :NO TIENES UN ESFERO DE OTRO COLOR</i>)</p> <p>Para los mapas se me gusta utilizar colores y utilizar varias clases de discriminación, entonces <i>toma notas y hace líneas conectoras entre algunas ideas en una hoja aparte</i> lo que va verbalizando continuación características del trabajo que se expongan a altos riesgos, lo que mencione hace rato la baja probabilidad de logro, comprometen la tolerancia al fracaso eh, cronicidad de la exigencia entonces niveles de estrés.</p> <p>Pues a medida que voy repasando voy leyendo los artículos y los voy relacionando con, tanto la temática como con lo que he leído antes, entonces también lo pongo hay a la mano para repasar</p>	<p>P5, AR1 P1, P6; AR5 P5 P6 P5 P1, P5, P3 AR4, E1 P5 AR4 P3, P2, E1 AR1, E1, AR6</p> <p>P3, P5, AR1, AR5 P4, P6, AR1, P3, P2</p> <p>AR1, AR1, AR4, AR5</p> <p>AR1, AR7, AR2 P1, P6 AR7</p> <p>AR1 P4, P7, P3, P5</p> <p>P3, P4</p> <p>P1, P4, P3 P5, P1, AR4 AR7 P3, P4 AR1, AR4, P4 P3, AR4 P1, P4, P6, AR4, AR1</p> <p>AR7, T1, T3, T4, AR4</p> <p>P4, AR6</p> <p>P3, P4</p> <p>P4, AR6 P1,</p> <p>AR5, P1, P4 P4, P1, P6</p> <p>P7, P3, P4, P1</p> <p>P4, P5, P7</p> <p>P4, AR6 AR5, AR4 P4, AR1</p> <p>P1, P4, P5, P3 P4</p> <p>AR4, AR7, P6, P4 P1, P5</p>

<i>Inicia la lectura mental del segundo artículo (variables de personalidad)</i>	AR7, AR6, AR2
Pues si bien es necesario hacer uso de términos técnicos, no soy amigo de escribir de manera rebuscada entonces no, a veces me me enredo mucho tratando de entender que es lo que quieren decir con un termino poco frecuente y eso por ejemplo acá acá se ve en el resumen, pues se ve más preciso en relación al otro artículo pues vamos a ver que, sin embargo pues no me genera mucha confianza cuando se utilizan muchos términos complicados, complejos.	AR5 P7
Esto sí, esto sí me gusta, explican mucho en pocas palabras..... así es que se escribe. Este artículo se ve más serio, por el uso de referencias y por la redacción que tiene, me parece más agradable leer este que el otro.	AR7, AR6, AR5 P6, AR6, AR5
Esta impresionante esto, esto me gusta, que los autores o el autor seleccionan muy bien las palabras, por ejemplo acá, desde esta perspectiva.	P1, AR5
El burnout o desgaste profesional aparecería como el resultado a la exposición crónica al estrés laboral siendo modulado en cada una de sus fases por las variables propias del sujeto, si es bastante preciso,	P3 P1, AR6
Lo importante de leer un artículo no es acumular mucha información sino tratar de entender lo que el autor dice, entonces por ejemplo acá, que se están sacando las ideas y eso ,	AR1, P4, P3, P6
Sin embargo se siente que o yo veo que el cambio como el estilo de redacción y hay un pedazo que es denso y otro que es fluido eso me hace pensar que que los autores empezaron como a cambiar de, un autor empezó en una parte y el otro empezó otra, entonces aquí ya siente un cambio la redacción en su, pues señala que..... constituyo el..... de ellos	AR2, AR6, AR7
Aquí me estoy devolviendo por que estuve leyendo y así como por encima y me acabo de dar cuenta que hay mas información de la que de la capte, entonces pues estoy retomando y estoy resaltando, esta bien interesante esta más ligera la redacción.	AR6 P3, P4, P6, P7
Yo me cuidó mucho de resaltar las cosas por que igual a veces a uno le parece que que hay cosas que son interesantes pero en el momento de señalarlas pues lo que yo me pregunto es si es relevante para el tema para el propósito que tengo o veces hay cosas como como personales que que si llaman la atención, sin embargo pues eso me cuidó mucho de discriminarlo cuando cuando estoy haciendo un documento como un ensayo, eh sobre todo cuando me pongo a leer.	P6, AR5 P3 AR1, P1, P4 E1, P6
Estoy empezando a pensar que voy a asumir una posición como no muy favorable hacia la tesis porque si bien los factores personales pueden influir sobre el burnout la definición de burnout y el desarrollo que explican en los artículos hacen más referencia a factores ambientales que podría lo que podría pensar es que eh la cronicidad de la exposición al al al trabajo eh es el factor como más relevante además de las características entonces e una persona con unos factores de personalidad con unos factores protectores eh llegaran a un punto en el que si sigue en ese trabajo en algún momento le va a ir mal se va se va a quemar como se le dice al burnout entonces me parece que voy a voy a tomar esta idea y voy a argumentar en contra de de la tesis como tal, estoy asumiendo es postura, la voy a anotar...	P1, AR1, P2, P3 P4 P1, P3,
entonces retomamos independientemente de las características de personalidad se plantea la hipótesis los las características del trabajo es decir la cantidad de estrés o estresores, entonces hay tendríamos que definirlos cuando vayamos a a sustentar la tesis de mi posición personal, toma notas aparte en una hojita lo que va verbalizando a continuación independientemente de las características de personalidad se plantea la hipótesis los las características del trabajo sumadas, no sumadas no, son más influyentes que los factores de personalidad pues ahorita voy a utilizar un termino muy coloquial, ya cuando este en el ensayo pues lo voy a hacer más más elaborado, como dicen las abuelitas tanto va el cántaro al agua, que, el agua al cántaro hasta que que por fin se riega.	P1, P4, P5, AR1 P7, E1
De hecho esa es como la idea principal, la otra es no es precisa, la otra no es tan precisa, me perdí en la lectura lo que voy a hacer es buscar la última parte que subraye y voy a leer desde hay, esto es interesante, siguiendo con la postura personal lo que pienso es que los factores de personalidad actuaron como catalizadores del desarrollo del síndrome de Burnout. Que esa es otra forma de explicar lo que dice acá y es más precisa.	P4 AR1, P5, P7
Esto no dice mucho pero puede ser, una idea que matiza pensar, el artículo esta interesante pero voy a saltarme la parte de método... sin embargo pues voy a ser como muy rápido en esta parte...hay cositas interesantes, a veces cuando hay una frase densa o algo o algo que no entiendo lo que hago es como leerlo en voz alta y tratar de escucharlo, me ayuda me ayuda a leer con calma y leer despacio y tratar de entender una a una las palabras y enseguida la oración, pues generalmente no, cuando leo los artículos los leo con mucha calma.. me baso mucho trato de entender mucho los resultados, y si el artículo es lo suficientemente claro y preciso digamos el marco teórico y los resultados son un par de inferencias de las discusiones y partir de esas inferencias pues llego y las contraste pero por cuestiones de tiempo no voy a meter esa parte ahora y voy a ir directamente a las a las discusiones.	P4, P6, P7, P3
Acá me estoy devolviendo por que hay unas siglas que yo infiero que son pero quiero confirmar, eso es lo que yo pienso... ya. Tenaz este artículo, entonces bueno una vez tengo la información lo que hago es como un break, tengo ya las ideas, tengo ya la información pues en este caso la que me facilitaron sin embargo pues me quedan unas preguntas sobre todo con con el segundo artículo, sobre el artículo de variables de personalidad, es que hacen un es un estudio correlacional y hacen un análisis pues yo lo veo muy sincrónico en un momento determinado entonces establecen unas correlaciones entre eventos pero parece un poco irónico el hecho de que describan el burnout como un proceso y hagan hagan un estudio de un momento para analizar las variables correlacionales, eso es pues en cierta manera el hecho me queda la pregunta en el aire da pie a lo que yo estoy pensando y es que eh los factores de personalidad pueden influir en que el burnout se manifieste más tarde que temprano pero no necesariamente son los factores protectores que que hablan al inicio de la presentación, entonces para me parece que para este tipo de de temas que esta bastante interesante en la tesis habria que hacer no se estudios más más de intrasujeto hacerlos no se, que se yo, analizar el desarrollo en el tiempo, eso daria mucha más información en relación a lo que se necesita para entender el burnout es entender el proceso como tal se identifican factores pero la información no es precisa me parece que la manera adecuada de ser abordado la la documentación seria pues primero hacer una revisión sobre los temas basicos que fueron los puntos que me planteé al principio cuando vi tesis que son, tenia una idea vaga, pues no vaga clara y precisa de lo que son los factores de personalidad la personalidad y lo que es el síndrome de burnout , después de que yo tenga esas esas dos ideas claras pues buscar un experto que me oriente sobre que lecturas pueden ser las más adecuadas o las más pertinentes en cuanto a la relación que puedan tener estas estos dos conceptos ya a partir de la información que el me me facilita pues no no le pediría tanto artículos como tal sino por ejemplo autores eh, le pediría una orientación amplia de manera que yo pueda tener unas fuentes a las cuales pueda acudir , pues si me facilita artículos y todo con muchísimo gusto pero que me de orientación más que me diga que leer y que no, entonces prefiero ser yo quien diga quien discrimine cuales son los artículos los artículos del del tema, entonces lo que voy a hacer ahora es salir dar una vuelta, voy abajo 5 minutos ...	P1, P4, AR4 P7, P3
Acá me estoy devolviendo por que hay unas siglas que yo infiero que son pero quiero confirmar, eso es lo que yo pienso... ya. Tenaz este artículo, entonces bueno una vez tengo la información lo que hago es como un break, tengo ya las ideas, tengo ya la información pues en este caso la que me facilitaron sin embargo pues me quedan unas preguntas sobre todo con con el segundo artículo, sobre el artículo de variables de personalidad, es que hacen un es un estudio correlacional y hacen un análisis pues yo lo veo muy sincrónico en un momento determinado entonces establecen unas correlaciones entre eventos pero parece un poco irónico el hecho de que describan el burnout como un proceso y hagan hagan un estudio de un momento para analizar las variables correlacionales, eso es pues en cierta manera el hecho me queda la pregunta en el aire da pie a lo que yo estoy pensando y es que eh los factores de personalidad pueden influir en que el burnout se manifieste más tarde que temprano pero no necesariamente son los factores protectores que que hablan al inicio de la presentación, entonces para me parece que para este tipo de de temas que esta bastante interesante en la tesis habria que hacer no se estudios más más de intrasujeto hacerlos no se, que se yo, analizar el desarrollo en el tiempo, eso daria mucha más información en relación a lo que se necesita para entender el burnout es entender el proceso como tal se identifican factores pero la información no es precisa me parece que la manera adecuada de ser abordado la la documentación seria pues primero hacer una revisión sobre los temas basicos que fueron los puntos que me planteé al principio cuando vi tesis que son, tenia una idea vaga, pues no vaga clara y precisa de lo que son los factores de personalidad la personalidad y lo que es el síndrome de burnout , después de que yo tenga esas esas dos ideas claras pues buscar un experto que me oriente sobre que lecturas pueden ser las más adecuadas o las más pertinentes en cuanto a la relación que puedan tener estas estos dos conceptos ya a partir de la información que el me me facilita pues no no le pediría tanto artículos como tal sino por ejemplo autores eh, le pediría una orientación amplia de manera que yo pueda tener unas fuentes a las cuales pueda acudir , pues si me facilita artículos y todo con muchísimo gusto pero que me de orientación más que me diga que leer y que no, entonces prefiero ser yo quien diga quien discrimine cuales son los artículos los artículos del del tema, entonces lo que voy a hacer ahora es salir dar una vuelta, voy abajo 5 minutos ...	AR2, AR4 P4
Acá me estoy devolviendo por que hay unas siglas que yo infiero que son pero quiero confirmar, eso es lo que yo pienso... ya. Tenaz este artículo, entonces bueno una vez tengo la información lo que hago es como un break, tengo ya las ideas, tengo ya la información pues en este caso la que me facilitaron sin embargo pues me quedan unas preguntas sobre todo con con el segundo artículo, sobre el artículo de variables de personalidad, es que hacen un es un estudio correlacional y hacen un análisis pues yo lo veo muy sincrónico en un momento determinado entonces establecen unas correlaciones entre eventos pero parece un poco irónico el hecho de que describan el burnout como un proceso y hagan hagan un estudio de un momento para analizar las variables correlacionales, eso es pues en cierta manera el hecho me queda la pregunta en el aire da pie a lo que yo estoy pensando y es que eh los factores de personalidad pueden influir en que el burnout se manifieste más tarde que temprano pero no necesariamente son los factores protectores que que hablan al inicio de la presentación, entonces para me parece que para este tipo de de temas que esta bastante interesante en la tesis habria que hacer no se estudios más más de intrasujeto hacerlos no se, que se yo, analizar el desarrollo en el tiempo, eso daria mucha más información en relación a lo que se necesita para entender el burnout es entender el proceso como tal se identifican factores pero la información no es precisa me parece que la manera adecuada de ser abordado la la documentación seria pues primero hacer una revisión sobre los temas basicos que fueron los puntos que me planteé al principio cuando vi tesis que son, tenia una idea vaga, pues no vaga clara y precisa de lo que son los factores de personalidad la personalidad y lo que es el síndrome de burnout , después de que yo tenga esas esas dos ideas claras pues buscar un experto que me oriente sobre que lecturas pueden ser las más adecuadas o las más pertinentes en cuanto a la relación que puedan tener estas estos dos conceptos ya a partir de la información que el me me facilita pues no no le pediría tanto artículos como tal sino por ejemplo autores eh, le pediría una orientación amplia de manera que yo pueda tener unas fuentes a las cuales pueda acudir , pues si me facilita artículos y todo con muchísimo gusto pero que me de orientación más que me diga que leer y que no, entonces prefiero ser yo quien diga quien discrimine cuales son los artículos los artículos del del tema, entonces lo que voy a hacer ahora es salir dar una vuelta, voy abajo 5 minutos ...	AR1, P1, P6
Acá me estoy devolviendo por que hay unas siglas que yo infiero que son pero quiero confirmar, eso es lo que yo pienso... ya. Tenaz este artículo, entonces bueno una vez tengo la información lo que hago es como un break, tengo ya las ideas, tengo ya la información pues en este caso la que me facilitaron sin embargo pues me quedan unas preguntas sobre todo con con el segundo artículo, sobre el artículo de variables de personalidad, es que hacen un es un estudio correlacional y hacen un análisis pues yo lo veo muy sincrónico en un momento determinado entonces establecen unas correlaciones entre eventos pero parece un poco irónico el hecho de que describan el burnout como un proceso y hagan hagan un estudio de un momento para analizar las variables correlacionales, eso es pues en cierta manera el hecho me queda la pregunta en el aire da pie a lo que yo estoy pensando y es que eh los factores de personalidad pueden influir en que el burnout se manifieste más tarde que temprano pero no necesariamente son los factores protectores que que hablan al inicio de la presentación, entonces para me parece que para este tipo de de temas que esta bastante interesante en la tesis habria que hacer no se estudios más más de intrasujeto hacerlos no se, que se yo, analizar el desarrollo en el tiempo, eso daria mucha más información en relación a lo que se necesita para entender el burnout es entender el proceso como tal se identifican factores pero la información no es precisa me parece que la manera adecuada de ser abordado la la documentación seria pues primero hacer una revisión sobre los temas basicos que fueron los puntos que me planteé al principio cuando vi tesis que son, tenia una idea vaga, pues no vaga clara y precisa de lo que son los factores de personalidad la personalidad y lo que es el síndrome de burnout , después de que yo tenga esas esas dos ideas claras pues buscar un experto que me oriente sobre que lecturas pueden ser las más adecuadas o las más pertinentes en cuanto a la relación que puedan tener estas estos dos conceptos ya a partir de la información que el me me facilita pues no no le pediría tanto artículos como tal sino por ejemplo autores eh, le pediría una orientación amplia de manera que yo pueda tener unas fuentes a las cuales pueda acudir , pues si me facilita artículos y todo con muchísimo gusto pero que me de orientación más que me diga que leer y que no, entonces prefiero ser yo quien diga quien discrimine cuales son los artículos los artículos del del tema, entonces lo que voy a hacer ahora es salir dar una vuelta, voy abajo 5 minutos ...	P1, P3 P1, P4, P6
Acá me estoy devolviendo por que hay unas siglas que yo infiero que son pero quiero confirmar, eso es lo que yo pienso... ya. Tenaz este artículo, entonces bueno una vez tengo la información lo que hago es como un break, tengo ya las ideas, tengo ya la información pues en este caso la que me facilitaron sin embargo pues me quedan unas preguntas sobre todo con con el segundo artículo, sobre el artículo de variables de personalidad, es que hacen un es un estudio correlacional y hacen un análisis pues yo lo veo muy sincrónico en un momento determinado entonces establecen unas correlaciones entre eventos pero parece un poco irónico el hecho de que describan el burnout como un proceso y hagan hagan un estudio de un momento para analizar las variables correlacionales, eso es pues en cierta manera el hecho me queda la pregunta en el aire da pie a lo que yo estoy pensando y es que eh los factores de personalidad pueden influir en que el burnout se manifieste más tarde que temprano pero no necesariamente son los factores protectores que que hablan al inicio de la presentación, entonces para me parece que para este tipo de de temas que esta bastante interesante en la tesis habria que hacer no se estudios más más de intrasujeto hacerlos no se, que se yo, analizar el desarrollo en el tiempo, eso daria mucha más información en relación a lo que se necesita para entender el burnout es entender el proceso como tal se identifican factores pero la información no es precisa me parece que la manera adecuada de ser abordado la la documentación seria pues primero hacer una revisión sobre los temas basicos que fueron los puntos que me planteé al principio cuando vi tesis que son, tenia una idea vaga, pues no vaga clara y precisa de lo que son los factores de personalidad la personalidad y lo que es el síndrome de burnout , después de que yo tenga esas esas dos ideas claras pues buscar un experto que me oriente sobre que lecturas pueden ser las más adecuadas o las más pertinentes en cuanto a la relación que puedan tener estas estos dos conceptos ya a partir de la información que el me me facilita pues no no le pediría tanto artículos como tal sino por ejemplo autores eh, le pediría una orientación amplia de manera que yo pueda tener unas fuentes a las cuales pueda acudir , pues si me facilita artículos y todo con muchísimo gusto pero que me de orientación más que me diga que leer y que no, entonces prefiero ser yo quien diga quien discrimine cuales son los artículos los artículos del del tema, entonces lo que voy a hacer ahora es salir dar una vuelta, voy abajo 5 minutos ...	P1, P6, AR3, AR2, AR5
Acá me estoy devolviendo por que hay unas siglas que yo infiero que son pero quiero confirmar, eso es lo que yo pienso... ya. Tenaz este artículo, entonces bueno una vez tengo la información lo que hago es como un break, tengo ya las ideas, tengo ya la información pues en este caso la que me facilitaron sin embargo pues me quedan unas preguntas sobre todo con con el segundo artículo, sobre el artículo de variables de personalidad, es que hacen un es un estudio correlacional y hacen un análisis pues yo lo veo muy sincrónico en un momento determinado entonces establecen unas correlaciones entre eventos pero parece un poco irónico el hecho de que describan el burnout como un proceso y hagan hagan un estudio de un momento para analizar las variables correlacionales, eso es pues en cierta manera el hecho me queda la pregunta en el aire da pie a lo que yo estoy pensando y es que eh los factores de personalidad pueden influir en que el burnout se manifieste más tarde que temprano pero no necesariamente son los factores protectores que que hablan al inicio de la presentación, entonces para me parece que para este tipo de de temas que esta bastante interesante en la tesis habria que hacer no se estudios más más de intrasujeto hacerlos no se, que se yo, analizar el desarrollo en el tiempo, eso daria mucha más información en relación a lo que se necesita para entender el burnout es entender el proceso como tal se identifican factores pero la información no es precisa me parece que la manera adecuada de ser abordado la la documentación seria pues primero hacer una revisión sobre los temas basicos que fueron los puntos que me planteé al principio cuando vi tesis que son, tenia una idea vaga, pues no vaga clara y precisa de lo que son los factores de personalidad la personalidad y lo que es el síndrome de burnout , después de que yo tenga esas esas dos ideas claras pues buscar un experto que me oriente sobre que lecturas pueden ser las más adecuadas o las más pertinentes en cuanto a la relación que puedan tener estas estos dos conceptos ya a partir de la información que el me me facilita pues no no le pediría tanto artículos como tal sino por ejemplo autores eh, le pediría una orientación amplia de manera que yo pueda tener unas fuentes a las cuales pueda acudir , pues si me facilita artículos y todo con muchísimo gusto pero que me de orientación más que me diga que leer y que no, entonces prefiero ser yo quien diga quien discrimine cuales son los artículos los artículos del del tema, entonces lo que voy a hacer ahora es salir dar una vuelta, voy abajo 5 minutos ...	P1, P3, P6
Acá me estoy devolviendo por que hay unas siglas que yo infiero que son pero quiero confirmar, eso es lo que yo pienso... ya. Tenaz este artículo, entonces bueno una vez tengo la información lo que hago es como un break, tengo ya las ideas, tengo ya la información pues en este caso la que me facilitaron sin embargo pues me quedan unas preguntas sobre todo con con el segundo artículo, sobre el artículo de variables de personalidad, es que hacen un es un estudio correlacional y hacen un análisis pues yo lo veo muy sincrónico en un momento determinado entonces establecen unas correlaciones entre eventos pero parece un poco irónico el hecho de que describan el burnout como un proceso y hagan hagan un estudio de un momento para analizar las variables correlacionales, eso es pues en cierta manera el hecho me queda la pregunta en el aire da pie a lo que yo estoy pensando y es que eh los factores de personalidad pueden influir en que el burnout se manifieste más tarde que temprano pero no necesariamente son los factores protectores que que hablan al inicio de la presentación, entonces para me parece que para este tipo de de temas que esta bastante interesante en la tesis habria que hacer no se estudios más más de intrasujeto hacerlos no se, que se yo, analizar el desarrollo en el tiempo, eso daria mucha más información en relación a lo que se necesita para entender el burnout es entender el proceso como tal se identifican factores pero la información no es precisa me parece que la manera adecuada de ser abordado la la documentación seria pues primero hacer una revisión sobre los temas basicos que fueron los puntos que me planteé al principio cuando vi tesis que son, tenia una idea vaga, pues no vaga clara y precisa de lo que son los factores de personalidad la personalidad y lo que es el síndrome de burnout , después de que yo tenga esas esas dos ideas claras pues buscar un experto que me oriente sobre que lecturas pueden ser las más adecuadas o las más pertinentes en cuanto a la relación que puedan tener estas estos dos conceptos ya a partir de la información que el me me facilita pues no no le pediría tanto artículos como tal sino por ejemplo autores eh, le pediría una orientación amplia de manera que yo pueda tener unas fuentes a las cuales pueda acudir , pues si me facilita artículos y todo con muchísimo gusto pero que me de orientación más que me diga que leer y que no, entonces prefiero ser yo quien diga quien discrimine cuales son los artículos los artículos del del tema, entonces lo que voy a hacer ahora es salir dar una vuelta, voy abajo 5 minutos ...	P5, P3
Acá me estoy devolviendo por que hay unas siglas que yo infiero que son pero quiero confirmar, eso es lo que yo pienso... ya. Tenaz este artículo, entonces bueno una vez tengo la información lo que hago es como un break, tengo ya las ideas, tengo ya la información pues en este caso la que me facilitaron sin embargo pues me quedan unas preguntas sobre todo con con el segundo artículo, sobre el artículo de variables de personalidad, es que hacen un es un estudio correlacional y hacen un análisis pues yo lo veo muy sincrónico en un momento determinado entonces establecen unas correlaciones entre eventos pero parece un poco irónico el hecho de que describan el burnout como un proceso y hagan hagan un estudio de un momento para analizar las variables correlacionales, eso es pues en cierta manera el hecho me queda la pregunta en el aire da pie a lo que yo estoy pensando y es que eh los factores de personalidad pueden influir en que el burnout se manifieste más tarde que temprano pero no necesariamente son los factores protectores que que hablan al inicio de la presentación, entonces para me parece que para este tipo de de temas que esta bastante interesante en la tesis habria que hacer no se estudios más más de intrasujeto hacerlos no se, que se yo, analizar el desarrollo en el tiempo, eso daria mucha más información en relación a lo que se necesita para entender el burnout es entender el proceso como tal se identifican factores pero la información no es precisa me parece que la manera adecuada de ser abordado la la documentación seria pues primero hacer una revisión sobre los temas basicos que fueron los puntos que me planteé al principio cuando vi tesis que son, tenia una idea vaga, pues no vaga clara y precisa de lo que son los factores de personalidad la personalidad y lo que es el síndrome de burnout , después de que yo tenga esas esas dos ideas claras pues buscar un experto que me oriente sobre que lecturas pueden ser las más adecuadas o las más pertinentes en cuanto a la relación que puedan tener estas estos dos conceptos ya a partir de la información que el me me facilita pues no no le pediría tanto artículos como tal sino por ejemplo autores eh, le pediría una orientación amplia de manera que yo pueda tener unas fuentes a las cuales pueda acudir , pues si me facilita artículos y todo con muchísimo gusto pero que me de orientación más que me diga que leer y que no, entonces prefiero ser yo quien diga quien discrimine cuales son los artículos los artículos del del tema, entonces lo que voy a hacer ahora es salir dar una vuelta, voy abajo 5 minutos ...	P1, P4, AR1 P1, P6, AR2 P4, P1
Acá me estoy devolviendo por que hay unas siglas que yo infiero que son pero quiero confirmar, eso es lo que yo pienso... ya. Tenaz este artículo, entonces bueno una vez tengo la información lo que hago es como un break, tengo ya las ideas, tengo ya la información pues en este caso la que me facilitaron sin embargo pues me quedan unas preguntas sobre todo con con el segundo artículo, sobre el artículo de variables de personalidad, es que hacen un es un estudio correlacional y hacen un análisis pues yo lo veo muy sincrónico en un momento determinado entonces establecen unas correlaciones entre eventos pero parece un poco irónico el hecho de que describan el burnout como un proceso y hagan hagan un estudio de un momento para analizar las variables correlacionales, eso es pues en cierta manera el hecho me queda la pregunta en el aire da pie a lo que yo estoy pensando y es que eh los factores de personalidad pueden influir en que el burnout se manifieste más tarde que temprano pero no necesariamente son los factores protectores que que hablan al inicio de la presentación, entonces para me parece que para este tipo de de temas que esta bastante interesante en la tesis habria que hacer no se estudios más más de intrasujeto hacerlos no se, que se yo, analizar el desarrollo en el tiempo, eso daria mucha más información en relación a lo que se necesita para entender el burnout es entender el proceso como tal se identifican factores pero la información no es precisa me parece que la manera adecuada de ser abordado la la documentación seria pues primero hacer una revisión sobre los temas basicos que fueron los puntos que me planteé al principio cuando vi tesis que son, tenia una idea vaga, pues no vaga clara y precisa de lo que son los factores de personalidad la personalidad y lo que es el síndrome de burnout , después de que yo tenga esas esas dos ideas claras pues buscar un experto que me oriente sobre que lecturas pueden ser las más adecuadas o las más pertinentes en cuanto a la relación que puedan tener estas estos dos conceptos ya a partir de la información que el me me facilita pues no no le pediría tanto artículos como tal sino por ejemplo autores eh, le pediría una orientación amplia de manera que yo pueda tener unas fuentes a las cuales pueda acudir , pues si me facilita artículos y todo con muchísimo gusto pero que me de orientación más que me diga que leer y que no, entonces prefiero ser yo quien diga quien discrimine cuales son los artículos los artículos del del tema, entonces lo que voy a hacer ahora es salir dar una vuelta, voy abajo 5 minutos ...	P6 P6 P4, AR5

<p>Antes de empezar a escribir hace un esquema con palabras clave de lo va a escribir</p> <p>Acá empieza a escribir el ensayo</p> <p>Cuando escribo un ensayo lo que hago es como hacer una presentación del ensayo, un párrafo introductorio...</p> <p>Pues generalmente cuando escribo lo hago en el computador, escribo las ideas y les voy dando cuerpo y las voy conectando, aquí pues es diferente...pero pues voy a hacerlo....</p> <p>Síndrome de burnout, bueno entonces ya teniendo voy a darle cuerpo aunque me gusta al .... trabajo, no se a veces lo hago de 2 formas una u otra, los factores de personalidad desde el punto de vista clínico, pues mas que la información que lei no hablaba bien de este tema, el artículo si define algunas variables, es un constructo que abarca la caracterización de un individuo a partir de unos rasgos que se manifiestan con mayor o menor intensidad, en este párrafo lo que hice fue definir personalidad, entrare a definir Burnout.... y ahorita conectar los conceptos, por otro lado el síndrome de burnout es hay una definición en las copias, un constructo, estoy buscando definición de burnout, lo que voy a hacer es... me parece mas creíble, voy a basarme mas en ese, un constructo que define un deterioro progresivo del desempeño laboral que conlleva, no, eh que voy a decir hay, eh que implica o se relaciona con problemas a nivel psicológico. También se encuentra afectada la parte emocional, social, y personalidad del individuo.</p> <p>un constructo que define un deterioro progresivo del desempeño laboral que que implica o se relaciona con problemas a nivel psicológico. También se, no en especial es decir específicamente se encuentra afectada la parte emocional, social, y personalidad del individuo.</p> <p>Diferentes estudios....</p> <p>Han buscado relacionar factores individuales que inciden en, sobre la manifestación el síndrome de burnout, por lo tanto su presencia, no esto lo cambiaría por que esta muy carretudo para decir que factores de personalidad, o el síndrome de burnout se se manifiesta, o previene el desarrollo del síndrome de burnout, lo voy a dejar así por que igual es mas cuestión de forma que de fondo, la idea esta planteada, lo relevante se cambio, entre estos factores se menciona... personalidad resistente y el sentido de coherencia.</p> <p>Bueno aquí hay algo de ideas que si pudiera trabajar en el computador lo que sería es ampliar con base en lo que dice en los artículos del burnout ... un concepto entonces es lo que.... los factores factores que lo identifican agotamiento emocional, despersonalización y realización personal pues eso lo puedo retomar mas adelante, .... va encontrar ....</p> <p>Los factores de personalidad o la personalidad como tal es un constructo que abarca la caracterización de un individuo a partir de unos rasgos que se manifiestan con mayor o menor intensidad en este. Por otro lado, el síndrome de Burnout es un constructo que define un deterioro progresivo del desempeño laboral que implica o se relaciona con problemas a nivel psicológico, especialmente, específicamente se encuentra afectada la parte emocional, social y personalidad del individuo. Diferentes estudios han buscado relacionar los factores individuales que inciden sobre la manifestación del síndrome del burnout, anulando su presencia. Entre estos factores se mencionan la personalidad resistente y el sentido de coherencia punto entonces ya podemos empezar a cuestionar la tesis, hmm en cuanto a la relación que se pueda establecer entre síndrome de burnout y los factores de personalidad estos analizan momentos y no toman al síndrome de burnout como de la manera que lo definen punto y coma, es decir como un proceso punto, por tanto la información que obtienen no considero que sea confiable para una correlación entre factores de personalidad y presencia ausencia del síndrome. Hmmm por tanto la información que obtienen no considero que sea confiable para una correlación entre factores de personalidad y presencia ausencia del síndrome punto. La manera mas adecuada desde mi punto de vista es analizar a través del tiempo el desarrollo del síndrome y estudiar como interactúan factores de personalidad y manifestaciones del síndrome de burnout.</p> <p>Entonces... síndrome de burnout entonces lo que suelo hacer es leer leer varias veces a medida que voy avanzando en el texto voy leyendo el texto y voy viendo la estructura que tengo, entonces ya lei lo de personalidad... voy a leer lo burnout definir burnout como un proceso ... fundamental, bueno esto es la idea que esta acá pero esta implícita en el texto entonces tocaría hacerla explícita en el proceso de salud enfermedad hace que el desarrollo del burnout, bueno hay que quedo implícito entonces no voy a especificar mucho eso, me parece que ya solo falta el hecho de distribuir los factores ambientales, que retoman en el proceso de burnout.</p> <p>.... Voy a leer, factores personalidad síndrome de burnout es en apariencia que dichos factores pueden prevenir la aparición del síndrome. No obstante la posición que se asume es que estos factores pueden hacer que el tiempo de manifestación del síndrome sea mayor o menor pero no evita o previene el síndrome de Burnout.</p> <p>Los factores de personalidad o la personalidad como tal es un constructo que abarca la caracterización de un individuo a partir de unos rasgos que se manifiestan con mayor o menor intensidad en este. Por otro lado, el síndrome de Burnout es un constructo que define un deterioro progresivo del desempeño laboral que implica o se relaciona con problemas a nivel psicológico, específicamente se encuentra afectada la parte emocional, social y personalidad del individuo. Diferentes estudios han buscado relacionar factores individuales que inciden sobre la manifestación del síndrome del burnout, anulando su presencia. Entre estos factores se mencionan la personalidad resistente y el sentido de coherencia.</p> <p>En cuanto a la relación que se pueda establecer entre síndrome de burnout y los factores de personalidad estos analizan momentos y no toman el síndrome de burnout como de la manera que lo definen; es decir como un proceso punto, por tanto la información que obtienen no considero que sea confiable para una correlación entre factores de personalidad y presencia del síndrome.</p> <p>La manera mas adecuada desde mi punto de vista es analizar a través del tiempo el desarrollo del síndrome y estudiar como interactúan factores de personalidad .....</p> <p>A mi parecer el síndrome de burnout se relaciona mas con factores estresores ambientales del trabajo y el tiempo al que se exponen, que a factores de personalidad, los cuales pueden influir sobre el tiempo que una persona sea capaz de tolerar dichos factores estresores propios de su lugar de trabajo. Entre los factores que se contemplan como estresores o las características de un trabajo que lo definen como un posible, ...adecuada, esa es la otra que me cuidó mucho de las palabras que elijo cuando escribo entonces después de que la leo completo siempre termino cambiándola y casi en el 60 o 70% de las palabras que que plantee al principio, espera a ver que quería decir para retomar la idea,</p> <p>los factores que se contemplan como estresores o las características de un trabajo que lo definen como un posible contexto favorable del desarrollo del Burnout, se encuentran los siguientes, dos puntos entonces, vamos a hablar de los factores para eso si están explícitos en el artículo, factores personales, personales, ocupacionales entonces.... Entonces las ideas que estoy planteando ya las características del trabajo en cuanto a</p> <p>Que comprometan la auto eficacia y la tolerancia a la frustración, otra característica es</p> <p>Contextos donde se presente una mayor proporción de retroalimentación negativa que positiva... aquí tengo otras ideas</p>	<p>P7, AR2, AR1, P5</p> <p>E1, P5, AR4, AR5</p> <p>P5, AR7, AR2, AR6, AR5</p> <p>E1</p> <p>AR4</p> <p>P4</p> <p>AR4, AR1, AR2</p> <p>P5, P1, P3, P4</p> <p>AR2</p> <p>AR4, AR5</p> <p>AR2,</p> <p>AR2, AR5,</p> <p>AR4, AR2,P5</p> <p>T1, T4,</p> <p>T4</p> <p>T2</p> <p>R3, P3, P5, AR4</p> <p>T2</p> <p>R3</p> <p>T1, T4</p> <p>AR3</p> <p>R6, P5, P4</p> <p>R1</p> <p>R6, AR3, R1</p> <p>R1, R6</p> <p>T1, T4</p> <p>AR2, T4, T3, T1</p> <p>AR4</p> <p>T1, T4</p> <p>T2</p> <p>T1, T4, R1, R6</p>
--	--

<p>entonces ambientes que impliquen constantes y elevados riesgos a la integridad a la integridad, trabajos que tengan una alta carga de responsabilidad y alta carga de responsabilidad y exigencia constante.</p> <p>Bueno ya definimos características del trabajo ahora la idea principal. (NO TIENEN QUE SER LAS 3 HOJAS CIERTO?)</p> <p>Como se planteo anteriormente y en relación con los estudios revisados pese a que la pregunta se relaciono otra vez relaciona, se orienta a determinar los factores de personalidad que previenen el síndrome de burnout,</p> <p>Como se planteo anteriormente y en relación con los estudios revisados pese a que la pregunta se orienta a determinar los factores de personalidad que previenen, esta no contempla la posibilidad de que dichos factores no la prevengan, sino que demoren el impacto y el deterioro que conlleva el síndrome de Burnout punto. Entonces por otro lado, si bien esta afirmación es o puede interpretarse de manera determinista la intención es plantearla como una hipótesis que oriente futuras investigaciones del síndrome de burnout. El conocimiento desde la psicología de la personalidad esta estrechamente relacionada con la psicología del desarrollo si vemos con detenimiento el síndrome de burnout cuando se identifica se señalan las manifestaciones últimas del proceso, psicología del desarrollo si vemos con detenimiento el síndrome de burnout cuando se identifica, por tanto también hace parte o tiene un desarrollo punto. Razón por la cual me parece más conveniente analizarlo a través del tiempo, que en un momento determinado punto.</p> <p>Acabe el ensayo, suelo ser mas... pero por cuestiones de tiempo me dedique a ser mas..</p>	<p>T3, P5 P2, P5 ; AR5, AR4, P5 R1, T4</p> <p>T1, T4</p> <p>T2</p> <p>AR6 AR2</p>
---	---

TRANSCRIPCIÓN PROTOCOLO VERBAL SUJETO 8

Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición Escrita.
<p>Bueno, eh, voy a hacer primero una lectura sobre los artículos, ya basándome más o menos en que trata el tema de Burnout por que no tengo claridad, entonces voy a de acuerdo a lo que lea, ya pensaré más adelante entonces como voy a hacer la elaboración del ensayo, entonces voy a subrayar algunas palabras que necesito para, bueno aquí en la lectura veo tres puntos claves fundamentales en las definiciones de Burnout entonces las voy a tener en cuenta pueden llegar a ser punto de partida para, haciendo una lectura y empapándome más de lo que es Burnout eh, me surgen ideas pues para ponerle como título al ensayo como por ejemplo cuál es eh parte adaptativa que se esta dando en el profesional también mirar cómo se están abordando en las Universidades la parte profesional ya cuando sale uno a ejercer cómo se esta adaptando a un medio como el de nosotros y mirar también si estamos un poco descontextualizados con lo que es la Universidad y lo que es afuera nuestro entorno, leyendo el artículo de la revista de psicología ocupacional eh ve uno temas como la parte pues profesionales en su labor cómo se sienten de desmotivados de afectados de este desgaste profesional y hay como varios temas para para para poner hay, pero estoy pensando en un título más general que me permita desglosar.</p> <p>Leyendo ya el segundo artículo me surge ya el título de esto que podría ser el profesional versus la persona en Colombia, voy a leer un poquito del segundo artículo y ya para concretar otras cositas otros significados y eso y ya a partir de eso empiezo a realizar lo del ensayo,</p> <p>Puse como título el <i>profesional versus la persona en Colombia</i></p> <p><i>Acá empieza a escribir el ensayo</i></p> <p><i>en Colombia nos desarrollamos como personas de acuerdo a nuestra profesión o en algunos casos a nuestra actividad económica; es triste ver como nos interesamos por el estudio, por la remuneración económica, o lo que puedo poseer ya sea en finca raíz, o monetariamente, eh, se me acaba de ir la idea eh, dejamos dejamos atrás lo que significa ser persona la cual no es solo lo que nos aporta un título y es en nuestro país Colombia donde se ve más clara la situación de las personas las cuales no han sido preparadas las cuales no han sido preparadas adecuadamente para el contexto profesional en el que se deben desempeñar en hogares y universidades. Eh, y universidades la persona se aísla de la realidad que hay afuera, la realidad que hay afuera es por esto que profesionales al salir al mundo laboral, se encuentra con un panorama lleno de inconsistencias de pocas oportunidades, de sitios donde en la entrada hay un cartel cartel que describe o sugiere en forma un tanto narcisista la hoja de vida con palanca del político o de unos de los miembros prestigiosos de la empresa; no basta con este panorama, no basta con este panorama, donde los altos índices de desempleo o desvalorización del profesional, sus conocimientos. Para entrar en otra dimensión como lo es él que se encuentra laborando, como lo es él que se encuentra laborando el cual no sabe o se interroga diariamente de lo que sería mejor si encontrarse laborando en un sitio o no estarlo; para ahora encontrarse con que a tantas quejas como agotamientos halla respuestas de una falta una falta de adaptación al medio profesional, donde donde la batalla no estaba en conseguir empleo sino como los muestran las estadísticas como muestran las estadísticas, y nuevas investigaciones, es adaptarse a los cambios de es adaptarse a los cambios de las nuevas reformas a nivel salarial, profesional, entonces voy a hacer una leída, acá lee todo lo que ha escrito el profesional versus la persona en Colombia,</i></p> <p><i>en Colombia nos desarrollamos como personas de acuerdo a nuestra profesión o en algunos casos a nuestra actividad económica, es triste ver como nos interesamos por el estudio, y por la remuneración económica, o lo que puedo poseer ya sea en finca raíz, o mone o monetariamente. Dejamos atrás lo que significa ser persona la cual no es solo lo que nos aporta un título y es en nuestro país Colombia donde se ve más clara la situación de las personas las cuales no han sido preparadas, adecuadamente para el contexto profesional en el que se deben desempeñar, en hogares y universidades. La persona se aísla de la realidad que hay afuera es por esto que profesionales al salir al mundo laboral se encuentran con un panorama lleno de inconsistencias, de pocas oportunidades, de sitios donde en la entrada hay un cartel que describe o sugiere en forma un tanto narcisista la hoja de vida con palanca del político o de unos de los miembros prestigiosos de la empresa; no basta con este panorama, donde los altos índices de desempleo o de desvalorización del profesional, sus conocimientos, para entrar en otra dimensión como lo es el que se encuentra laborando, el cual no sabe, entrar en otra dimensión como lo es el que se encuentra laborando el cual no sabe o se interroga diariamente lo que sería mejor si encontrarse laborando o no estarlo; para ahora encontrarse con que a tantas quejas como agotamientos halla respuestas de una falta de adaptación al medio profesional, donde la batalla no estaba en conseguir empleo sino como las estadísticas y nuevas investigaciones, es adaptarse a los cambios de las nuevas reformas a nivel salarial, profesional, acá retoma la redacción del artículo.. y exigencias institucionales institucionales.</i></p> <p><i>Es importante mencionar la conexión entre persona y profesional viendo a la persona ya sea como padre, madre o hijo, viendo a la persona ya sea como padre, madre o hijo desempeñando un rol social y al profesional como sabio, conductor de caminos de ideales ideales.</i></p> <p><i>Cabe señalar con todo el abordaje anterior que el nuevo miembro del siglo XXI XXI donde ya hace parte de nuestras vidas, nuestras vidas con todo el abordaje anterior que el nuevo miembro del siglo XXI XXI donde ya hace parte de nuestras vidas, hace parte de nuestras vidas que es como el resfriado que es común así este miembro llamado burnout burnout, este miembro llamado burnout o desgaste profesional desgaste profesional debería ser parte del diálogo en Colombia del congreso y sus tantas</i></p>	<p>P1, P5, AR1, P3 AR1 P4 P7 P4, P6 P4 P1, P3 P5 P1, P4  P1 P6  P5 P6 P1, P6, AR1, P3  T1, T4, AR2  T4 T1 P1 T4 T4 R1, R6  T2  T1, T4 P4 T1, T4  P1, P6</p>

<p>reformas ya que ha sido un miembro silencioso, miembro silencioso miembro silencioso ya sea por que justificamos su estadía, con palabras como me siento agotado, esta es una situación nueva y difícil de manejar, manejar dos roles manejar dos roles en la vida en lo social dificulta mi salud pero no hay soluciones no hay soluciones ante semejante huésped.</p> <p>En Colombia mejoran las cosas pero las instituciones prestan un servicio de calidad las personas son profesionales son profesionales profesionales pero profesionales pero o productivos ya que son medidos por producción y dejamos a la persona, instituciones militares de salud son las son las que sólo se evidencia sus profesionales se evidencia sus profesionales un desgaste y un desgaste un desgaste agotamiento y alto estrés y alto estrés una bomba de tiempo ya que si no empezamos a preparar a nuestros profesionales en el manejo de situaciones estresantes, será normal la dirección dirse dirección como es que se dice dirección laboral o pérdida o pérdida de empleados.</p> <p>Finalmente concluyendo que el burnout, finalmente concluyendo que el burnout o desgaste profesional desgaste profesional es la amenaza al profesional y a la persona, su familia y sociedad profesional sociedad y sociedad en donde tenemos sociedad o teniendo en cuenta nuestro difícil contexto nuestro difícil contexto estresor nuestro difícil contexto estresor se debe crear y capacitar a la persona se debe crear y capacitar a la persona hmmm para el manejo de situaciones o cambios en los cuáles se evidencia se evidencia la capacitación y excelente de manejo y excelente de manejo de y excelente de manejo de del estrés laboral. Bueno yo creo que ya.</p>	<p>T1,T4</p> <p>T3</p> <p>T4, T3, T2</p> <p>T3</p> <p>T3, P5, P4</p> <p>T3, T4</p> <p>T1, T4 AR2</p>
---	--

TRANSCRIPCIÓN PROTOCOLO VERBAL SUJETO 9

Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición Escrita.
<p>Bueno yo ya tengo idea sobre este tema, he leído algo alguna vez – Una pregunta ¿esto lo puedo rayar? Voy a subrayar las ideas más importantes de lo que voy leyendo</p>	<p>P1, P7, P4, AR.5</p>
<p>Bueno la psicología por ejemplo cuando se carga emocionalmente el psicólogo con los problemas de los pacientes – si le afecta a uno diariamente ver situaciones de otras personas como ser humano llega a ser mucho más complicado – después dicen que muchos profesionales terminan pues muy mal al final de sus vidas sobre todo en la psicología – hay muchos casos donde los pacientes tienen problemas muy complejos y que obviamente lo máximo que se puede hacer con ellos es optimizar la calidad de vida – sin embargo muchas veces no se ven los resultados y eso obviamente genera altos niveles de frustración.</p>	<p>P1, P6</p>
<p>Afecta el hecho de desear ser siempre eficaces en el trabajo como que todo le salga bien con lo que se hace pero no- hay pacientes tan complejos que seguramente no se va a lograr lo que se espera y eso es emocionalmente agotador – uno piensa que es solamente en los psicólogos pero no hay muchos sobre todo profesionales de la salud que trabajan directamente con las personas- un aspecto importante acá sería precisamente la vida del profesional como tal, que puede llegar a verse identificada con la del paciente – ver que los problemas del paciente generan estrés –</p>	<p>P1,P6</p>
<p>¿Los pediatras? No entiendo por que los pediatras podrían tener altas tasas de mortalidad – definitivamente las altas tasas de personas de los profesionales que trabajan con otras personas genera más estrés que cuando trabaja con otras cosas por ejemplo con salud física- eso me acuerda de unos profesores que nos decían que el psicólogo se carga tanto que se llena de más vicios incluso que el mismo paciente – muchos aumentan el uso del alcohol, del cigarrillo y viven altos niveles de estrés – Así es la vida eso es lo tenaz de empezar a trabajar y empezar a experimentar toda esa cantidad de cosas debe ser por eso que algunos de los profesionales no se involucran en profundidad con su labor – dicen que puede ser desgastante hasta desagradecido – el trabajo que se hace , los resultados mejor – para el ensayo se me ocurre como hacer algo sobre no sé como los profesionales deciden o no involucrarse en el trabajo dependiendo de esas consecuencias que se perciben – pues que se perciben, pues me causa curiosidad hablar sobre por que algunos no se involucran tanto cuando uno pensaría que de pronto no les interesa o quizás están evitando sufrir las consecuencias de muchos profesionales que se involucran demasiado- que terminan pues mal emocionalmente, psicológicamente por hacerlo- por eso poco a poco, aquí dice que se va perdiendo la responsabilidad profesional y se da como un desinterés- a veces se piensa que es simple irresponsabilidad del profesional pero puede que no – que se esté viendo afectado por todo el estrés del trabajo – si esa es como la diferencia entre el concepto de Burnout – pues con el estrés-</p>	<p>P1,P6</p>
<p>En realidad no le encuentro como mucha diferencia al concepto de Burnout con el de estrés, parece que son como sinónimos- la diferencia- agotamiento físico y psíquico es de lo que muchas personas se quejan cuando piensan que hay estrés laboral ¿no? de pronto lo que caracterizaría de pronto al Burnout sería el hecho de que ya hay como muchos factores involucrados dentro de la vida de la persona –</p>	<p>P1, P4, P3</p>
<p>porque muchas veces muchas personas dicen que sienten estrés – pueden estar cansadas. Pueden estar exhaustas, pueden tener mucho trabajo, pero no necesariamente- pueden sentirse abrumadas con su trabajo- tristes- simplemente con la carga laboral más que la insatisfacción con su trabajo como si se ve de pronto en el Burnout- las personas pueden sentir estrés pero no necesariamente despersonalizarse del trabajo y de las demás personas – igual pues como dice el artículo el Burnout es crónico, el estrés puede ser temporal, puede ser pasajero- Un mecanismo de adaptación- las respuestas que da el profesional para poder adaptarse a ese estrés- sí, era lo que decía antes sobre las necesidades que tiene el profesional – uno- de responder a las necesidades del cliente- y el hecho de ver que en la mayoría de los casos no funciona lo que se hace- eso debe generar muchísima frustración, y obviamente sentimientos de incompetencia – de pronto este es uno de los problemas que enfrente precisamente – que pueden desencadenar como más el problema- las elevadas expectativas que pueda tener uno al trabajar- muchas veces eh – comenzamos con elevadas expectativas de lo que vamos a hacer – como tenemos toda la energía – pues todas las ganas – pensamos que todo nos va a salir – pensamos que todo nos va a salir tal cual lo planeamos , pero nos damos cuenta que no es así. Y cuando eso pasa pues pienso que es cuando viene el síndrome- pues no de una vez, pero si progresivamente- debería como manejarse un nivel de expectativas medio también midiendo los costos y midiendo que- como que cosas van a salir mal posiblemente – tanto que muchas veces se puede llegar a descuidar otros aspectos de la vida del profesional y por eso posiblemente se llena ese ese vacío que que uno mismo se se ha – pues se ha creado con el trabajo y obviamente cuando el trabajo empieza a ocupar todo el tiempo de la vida de uno, pues se va a volver una carga- es que pasa- pues como una contradicción porque inicialmente son como expectativas pero posteriormente es como ah, ya trabajé mucho , ya me voy a dedicar ahora sí a otras cosas y entonces que pasa que después viene la culpa – como la sensación de que no lo he dado todo y que he dejado de dar al máximo y que por eso no me salen las cosas bien- es como el mecanismo de protección, el decir ah, al fin y al cabo esto es solo una parte de mi vida y como ah- como la justificación del mínimo esfuerzo- me viene la pregunta se como hacer para que esto no suceda, como equilibrar y mantener la energía durante toda la vida en el trabajo y pasar por estas etapas que parecen ser bastante problemáticas en la vida del profesional – sí, de hecho hay muchas</p>	<p>P1, P4</p>
<p>porque muchas veces muchas personas dicen que sienten estrés – pueden estar cansadas. Pueden estar exhaustas, pueden tener mucho trabajo, pero no necesariamente- pueden sentirse abrumadas con su trabajo- tristes- simplemente con la carga laboral más que la insatisfacción con su trabajo como si se ve de pronto en el Burnout- las personas pueden sentir estrés pero no necesariamente despersonalizarse del trabajo y de las demás personas – igual pues como dice el artículo el Burnout es crónico, el estrés puede ser temporal, puede ser pasajero- Un mecanismo de adaptación- las respuestas que da el profesional para poder adaptarse a ese estrés- sí, era lo que decía antes sobre las necesidades que tiene el profesional – uno- de responder a las necesidades del cliente- y el hecho de ver que en la mayoría de los casos no funciona lo que se hace- eso debe generar muchísima frustración, y obviamente sentimientos de incompetencia – de pronto este es uno de los problemas que enfrente precisamente – que pueden desencadenar como más el problema- las elevadas expectativas que pueda tener uno al trabajar- muchas veces eh – comenzamos con elevadas expectativas de lo que vamos a hacer – como tenemos toda la energía – pues todas las ganas – pensamos que todo nos va a salir – pensamos que todo nos va a salir tal cual lo planeamos , pero nos damos cuenta que no es así. Y cuando eso pasa pues pienso que es cuando viene el síndrome- pues no de una vez, pero si progresivamente- debería como manejarse un nivel de expectativas medio también midiendo los costos y midiendo que- como que cosas van a salir mal posiblemente – tanto que muchas veces se puede llegar a descuidar otros aspectos de la vida del profesional y por eso posiblemente se llena ese ese vacío que que uno mismo se se ha – pues se ha creado con el trabajo y obviamente cuando el trabajo empieza a ocupar todo el tiempo de la vida de uno, pues se va a volver una carga- es que pasa- pues como una contradicción porque inicialmente son como expectativas pero posteriormente es como ah, ya trabajé mucho , ya me voy a dedicar ahora sí a otras cosas y entonces que pasa que después viene la culpa – como la sensación de que no lo he dado todo y que he dejado de dar al máximo y que por eso no me salen las cosas bien- es como el mecanismo de protección, el decir ah, al fin y al cabo esto es solo una parte de mi vida y como ah- como la justificación del mínimo esfuerzo- me viene la pregunta se como hacer para que esto no suceda, como equilibrar y mantener la energía durante toda la vida en el trabajo y pasar por estas etapas que parecen ser bastante problemáticas en la vida del profesional – sí, de hecho hay muchas</p>	<p>P1, P6</p>
<p>porque muchas veces muchas personas dicen que sienten estrés – pueden estar cansadas. Pueden estar exhaustas, pueden tener mucho trabajo, pero no necesariamente- pueden sentirse abrumadas con su trabajo- tristes- simplemente con la carga laboral más que la insatisfacción con su trabajo como si se ve de pronto en el Burnout- las personas pueden sentir estrés pero no necesariamente despersonalizarse del trabajo y de las demás personas – igual pues como dice el artículo el Burnout es crónico, el estrés puede ser temporal, puede ser pasajero- Un mecanismo de adaptación- las respuestas que da el profesional para poder adaptarse a ese estrés- sí, era lo que decía antes sobre las necesidades que tiene el profesional – uno- de responder a las necesidades del cliente- y el hecho de ver que en la mayoría de los casos no funciona lo que se hace- eso debe generar muchísima frustración, y obviamente sentimientos de incompetencia – de pronto este es uno de los problemas que enfrente precisamente – que pueden desencadenar como más el problema- las elevadas expectativas que pueda tener uno al trabajar- muchas veces eh – comenzamos con elevadas expectativas de lo que vamos a hacer – como tenemos toda la energía – pues todas las ganas – pensamos que todo nos va a salir – pensamos que todo nos va a salir tal cual lo planeamos , pero nos damos cuenta que no es así. Y cuando eso pasa pues pienso que es cuando viene el síndrome- pues no de una vez, pero si progresivamente- debería como manejarse un nivel de expectativas medio también midiendo los costos y midiendo que- como que cosas van a salir mal posiblemente – tanto que muchas veces se puede llegar a descuidar otros aspectos de la vida del profesional y por eso posiblemente se llena ese ese vacío que que uno mismo se se ha – pues se ha creado con el trabajo y obviamente cuando el trabajo empieza a ocupar todo el tiempo de la vida de uno, pues se va a volver una carga- es que pasa- pues como una contradicción porque inicialmente son como expectativas pero posteriormente es como ah, ya trabajé mucho , ya me voy a dedicar ahora sí a otras cosas y entonces que pasa que después viene la culpa – como la sensación de que no lo he dado todo y que he dejado de dar al máximo y que por eso no me salen las cosas bien- es como el mecanismo de protección, el decir ah, al fin y al cabo esto es solo una parte de mi vida y como ah- como la justificación del mínimo esfuerzo- me viene la pregunta se como hacer para que esto no suceda, como equilibrar y mantener la energía durante toda la vida en el trabajo y pasar por estas etapas que parecen ser bastante problemáticas en la vida del profesional – sí, de hecho hay muchas</p>	<p>P3 P1, P3</p>
<p>porque muchas veces muchas personas dicen que sienten estrés – pueden estar cansadas. Pueden estar exhaustas, pueden tener mucho trabajo, pero no necesariamente- pueden sentirse abrumadas con su trabajo- tristes- simplemente con la carga laboral más que la insatisfacción con su trabajo como si se ve de pronto en el Burnout- las personas pueden sentir estrés pero no necesariamente despersonalizarse del trabajo y de las demás personas – igual pues como dice el artículo el Burnout es crónico, el estrés puede ser temporal, puede ser pasajero- Un mecanismo de adaptación- las respuestas que da el profesional para poder adaptarse a ese estrés- sí, era lo que decía antes sobre las necesidades que tiene el profesional – uno- de responder a las necesidades del cliente- y el hecho de ver que en la mayoría de los casos no funciona lo que se hace- eso debe generar muchísima frustración, y obviamente sentimientos de incompetencia – de pronto este es uno de los problemas que enfrente precisamente – que pueden desencadenar como más el problema- las elevadas expectativas que pueda tener uno al trabajar- muchas veces eh – comenzamos con elevadas expectativas de lo que vamos a hacer – como tenemos toda la energía – pues todas las ganas – pensamos que todo nos va a salir – pensamos que todo nos va a salir tal cual lo planeamos , pero nos damos cuenta que no es así. Y cuando eso pasa pues pienso que es cuando viene el síndrome- pues no de una vez, pero si progresivamente- debería como manejarse un nivel de expectativas medio también midiendo los costos y midiendo que- como que cosas van a salir mal posiblemente – tanto que muchas veces se puede llegar a descuidar otros aspectos de la vida del profesional y por eso posiblemente se llena ese ese vacío que que uno mismo se se ha – pues se ha creado con el trabajo y obviamente cuando el trabajo empieza a ocupar todo el tiempo de la vida de uno, pues se va a volver una carga- es que pasa- pues como una contradicción porque inicialmente son como expectativas pero posteriormente es como ah, ya trabajé mucho , ya me voy a dedicar ahora sí a otras cosas y entonces que pasa que después viene la culpa – como la sensación de que no lo he dado todo y que he dejado de dar al máximo y que por eso no me salen las cosas bien- es como el mecanismo de protección, el decir ah, al fin y al cabo esto es solo una parte de mi vida y como ah- como la justificación del mínimo esfuerzo- me viene la pregunta se como hacer para que esto no suceda, como equilibrar y mantener la energía durante toda la vida en el trabajo y pasar por estas etapas que parecen ser bastante problemáticas en la vida del profesional – sí, de hecho hay muchas</p>	<p>P1</p>
<p>porque muchas veces muchas personas dicen que sienten estrés – pueden estar cansadas. Pueden estar exhaustas, pueden tener mucho trabajo, pero no necesariamente- pueden sentirse abrumadas con su trabajo- tristes- simplemente con la carga laboral más que la insatisfacción con su trabajo como si se ve de pronto en el Burnout- las personas pueden sentir estrés pero no necesariamente despersonalizarse del trabajo y de las demás personas – igual pues como dice el artículo el Burnout es crónico, el estrés puede ser temporal, puede ser pasajero- Un mecanismo de adaptación- las respuestas que da el profesional para poder adaptarse a ese estrés- sí, era lo que decía antes sobre las necesidades que tiene el profesional – uno- de responder a las necesidades del cliente- y el hecho de ver que en la mayoría de los casos no funciona lo que se hace- eso debe generar muchísima frustración, y obviamente sentimientos de incompetencia – de pronto este es uno de los problemas que enfrente precisamente – que pueden desencadenar como más el problema- las elevadas expectativas que pueda tener uno al trabajar- muchas veces eh – comenzamos con elevadas expectativas de lo que vamos a hacer – como tenemos toda la energía – pues todas las ganas – pensamos que todo nos va a salir – pensamos que todo nos va a salir tal cual lo planeamos , pero nos damos cuenta que no es así. Y cuando eso pasa pues pienso que es cuando viene el síndrome- pues no de una vez, pero si progresivamente- debería como manejarse un nivel de expectativas medio también midiendo los costos y midiendo que- como que cosas van a salir mal posiblemente – tanto que muchas veces se puede llegar a descuidar otros aspectos de la vida del profesional y por eso posiblemente se llena ese ese vacío que que uno mismo se se ha – pues se ha creado con el trabajo y obviamente cuando el trabajo empieza a ocupar todo el tiempo de la vida de uno, pues se va a volver una carga- es que pasa- pues como una contradicción porque inicialmente son como expectativas pero posteriormente es como ah, ya trabajé mucho , ya me voy a dedicar ahora sí a otras cosas y entonces que pasa que después viene la culpa – como la sensación de que no lo he dado todo y que he dejado de dar al máximo y que por eso no me salen las cosas bien- es como el mecanismo de protección, el decir ah, al fin y al cabo esto es solo una parte de mi vida y como ah- como la justificación del mínimo esfuerzo- me viene la pregunta se como hacer para que esto no suceda, como equilibrar y mantener la energía durante toda la vida en el trabajo y pasar por estas etapas que parecen ser bastante problemáticas en la vida del profesional – sí, de hecho hay muchas</p>	<p>P6 P1</p>
<p>porque muchas veces muchas personas dicen que sienten estrés – pueden estar cansadas. Pueden estar exhaustas, pueden tener mucho trabajo, pero no necesariamente- pueden sentirse abrumadas con su trabajo- tristes- simplemente con la carga laboral más que la insatisfacción con su trabajo como si se ve de pronto en el Burnout- las personas pueden sentir estrés pero no necesariamente despersonalizarse del trabajo y de las demás personas – igual pues como dice el artículo el Burnout es crónico, el estrés puede ser temporal, puede ser pasajero- Un mecanismo de adaptación- las respuestas que da el profesional para poder adaptarse a ese estrés- sí, era lo que decía antes sobre las necesidades que tiene el profesional – uno- de responder a las necesidades del cliente- y el hecho de ver que en la mayoría de los casos no funciona lo que se hace- eso debe generar muchísima frustración, y obviamente sentimientos de incompetencia – de pronto este es uno de los problemas que enfrente precisamente – que pueden desencadenar como más el problema- las elevadas expectativas que pueda tener uno al trabajar- muchas veces eh – comenzamos con elevadas expectativas de lo que vamos a hacer – como tenemos toda la energía – pues todas las ganas – pensamos que todo nos va a salir – pensamos que todo nos va a salir tal cual lo planeamos , pero nos damos cuenta que no es así. Y cuando eso pasa pues pienso que es cuando viene el síndrome- pues no de una vez, pero si progresivamente- debería como manejarse un nivel de expectativas medio también midiendo los costos y midiendo que- como que cosas van a salir mal posiblemente – tanto que muchas veces se puede llegar a descuidar otros aspectos de la vida del profesional y por eso posiblemente se llena ese ese vacío que que uno mismo se se ha – pues se ha creado con el trabajo y obviamente cuando el trabajo empieza a ocupar todo el tiempo de la vida de uno, pues se va a volver una carga- es que pasa- pues como una contradicción porque inicialmente son como expectativas pero posteriormente es como ah, ya trabajé mucho , ya me voy a dedicar ahora sí a otras cosas y entonces que pasa que después viene la culpa – como la sensación de que no lo he dado todo y que he dejado de dar al máximo y que por eso no me salen las cosas bien- es como el mecanismo de protección, el decir ah, al fin y al cabo esto es solo una parte de mi vida y como ah- como la justificación del mínimo esfuerzo- me viene la pregunta se como hacer para que esto no suceda, como equilibrar y mantener la energía durante toda la vida en el trabajo y pasar por estas etapas que parecen ser bastante problemáticas en la vida del profesional – sí, de hecho hay muchas</p>	<p>P1</p>
<p>porque muchas veces muchas personas dicen que sienten estrés – pueden estar cansadas. Pueden estar exhaustas, pueden tener mucho trabajo, pero no necesariamente- pueden sentirse abrumadas con su trabajo- tristes- simplemente con la carga laboral más que la insatisfacción con su trabajo como si se ve de pronto en el Burnout- las personas pueden sentir estrés pero no necesariamente despersonalizarse del trabajo y de las demás personas – igual pues como dice el artículo el Burnout es crónico, el estrés puede ser temporal, puede ser pasajero- Un mecanismo de adaptación- las respuestas que da el profesional para poder adaptarse a ese estrés- sí, era lo que decía antes sobre las necesidades que tiene el profesional – uno- de responder a las necesidades del cliente- y el hecho de ver que en la mayoría de los casos no funciona lo que se hace- eso debe generar muchísima frustración, y obviamente sentimientos de incompetencia – de pronto este es uno de los problemas que enfrente precisamente – que pueden desencadenar como más el problema- las elevadas expectativas que pueda tener uno al trabajar- muchas veces eh – comenzamos con elevadas expectativas de lo que vamos a hacer – como tenemos toda la energía – pues todas las ganas – pensamos que todo nos va a salir – pensamos que todo nos va a salir tal cual lo planeamos , pero nos damos cuenta que no es así. Y cuando eso pasa pues pienso que es cuando viene el síndrome- pues no de una vez, pero si progresivamente- debería como manejarse un nivel de expectativas medio también midiendo los costos y midiendo que- como que cosas van a salir mal posiblemente – tanto que muchas veces se puede llegar a descuidar otros aspectos de la vida del profesional y por eso posiblemente se llena ese ese vacío que que uno mismo se se ha – pues se ha creado con el trabajo y obviamente cuando el trabajo empieza a ocupar todo el tiempo de la vida de uno, pues se va a volver una carga- es que pasa- pues como una contradicción porque inicialmente son como expectativas pero posteriormente es como ah, ya trabajé mucho , ya me voy a dedicar ahora sí a otras cosas y entonces que pasa que después viene la culpa – como la sensación de que no lo he dado todo y que he dejado de dar al máximo y que por eso no me salen las cosas bien- es como el mecanismo de protección, el decir ah, al fin y al cabo esto es solo una parte de mi vida y como ah- como la justificación del mínimo esfuerzo- me viene la pregunta se como hacer para que esto no suceda, como equilibrar y mantener la energía durante toda la vida en el trabajo y pasar por estas etapas que parecen ser bastante problemáticas en la vida del profesional – sí, de hecho hay muchas</p>	<p>P1</p>
<p>porque muchas veces muchas personas dicen que sienten estrés – pueden estar cansadas. Pueden estar exhaustas, pueden tener mucho trabajo, pero no necesariamente- pueden sentirse abrumadas con su trabajo- tristes- simplemente con la carga laboral más que la insatisfacción con su trabajo como si se ve de pronto en el Burnout- las personas pueden sentir estrés pero no necesariamente despersonalizarse del trabajo y de las demás personas – igual pues como dice el artículo el Burnout es crónico, el estrés puede ser temporal, puede ser pasajero- Un mecanismo de adaptación- las respuestas que da el profesional para poder adaptarse a ese estrés- sí, era lo que decía antes sobre las necesidades que tiene el profesional – uno- de responder a las necesidades del cliente- y el hecho de ver que en la mayoría de los casos no funciona lo que se hace- eso debe generar muchísima frustración, y obviamente sentimientos de incompetencia – de pronto este es uno de los problemas que enfrente precisamente – que pueden desencadenar como más el problema- las elevadas expectativas que pueda tener uno al trabajar- muchas veces eh – comenzamos con elevadas expectativas de lo que vamos a hacer – como tenemos toda la energía – pues todas las ganas – pensamos que todo nos va a salir – pensamos que todo nos va a salir tal cual lo planeamos , pero nos damos cuenta que no es así. Y cuando eso pasa pues pienso que es cuando viene el síndrome- pues no de una vez, pero si progresivamente- debería como manejarse un nivel de expectativas medio también midiendo los costos y midiendo que- como que cosas van a salir mal posiblemente – tanto que muchas veces se puede llegar a descuidar otros aspectos de la vida del profesional y por eso posiblemente se llena ese ese vacío que que uno mismo se se ha – pues se ha creado con el trabajo y obviamente cuando el trabajo empieza a ocupar todo el tiempo de la vida de uno, pues se va a volver una carga- es que pasa- pues como una contradicción porque inicialmente son como expectativas pero posteriormente es como ah, ya trabajé mucho , ya me voy a dedicar ahora sí a otras cosas y entonces que pasa que después viene la culpa – como la sensación de que no lo he dado todo y que he dejado de dar al máximo y que por eso no me salen las cosas bien- es como el mecanismo de protección, el decir ah, al fin y al cabo esto es solo una parte de mi vida y como ah- como la justificación del mínimo esfuerzo- me viene la pregunta se como hacer para que esto no suceda, como equilibrar y mantener la energía durante toda la vida en el trabajo y pasar por estas etapas que parecen ser bastante problemáticas en la vida del profesional – sí, de hecho hay muchas</p>	<p>P1</p>

<p>personas pues que posiblemente nunca han sufrido de esto- obviamente hay una gran cantidad de profesionales en Colombia- con pues con la proporción de profesionales que han sufrido este tipo de estrés- obviamente durante algún momento de la vida se debe haber sufrido- pero que se vuelva crónico- igual como una enfermedad pues no- sin embargo ah, pues por eso mas bien me surge la preocupación de pensar como que que aspectos como que influyen en la percepción individual del estrés – de pronto hay algunas características personales que hacen que las personas puedan soportar más o menos el estrés que otras, pero el estrés no se podría medir como una cantidad sino más bien como en la percepción de cada uno de qué es lo que es el estrés – es como el umbral que tiene cada persona para soportar eso – ya tengo muchas ideas para elaborar el ensayo pero todas son diferentes- seguramente muchas personas sufren o han sufrido de esto y ni siquiera se han dado cuenta- No sé esto es otro factor que puede, que es muy importante que a veces los profesionales de la salud mental esperan muchas cosas- la cultura o sea la sociedad espera muchas cosas de los profesionales y eso es como un factor de presión para que uno piense que tiene que ser perfecto porque como uno no puede ser inestable o puede tener- pues manifestar- grandes problemas y preocupaciones – entonces siempre el profesional va a estar presionándose por esos factores culturales y sociales – todo está como relacionada como con las expectativas- tanto las propias como con las de los demás- con lo social- incluso con las redes de apoyo cercanas – si de pronto los profesionales como con los que uno trabaja pues no tienen como la percepción de que ellos esperan grandes cosas de uno y si no funciona como un apoyo sino más bien como una competencia</p>	<p>P1 P3, P4, P1, P6 , AR5 P1</p>
<p>Y como un factor de presión para mí, para que yo haga las cosas perfectas pues eso obviamente también tendrá que ver – sí, hay mucha irracionalidad entre, o sea, entre lo que sucede con este síndrome porque siempre hace falta como de pronto para no sufrirlo o sea que no se vuelva crónico- hace falta como un equilibrio, o sea como emocional, como la capacidad para afrontar lo que pase, o sea para dar lo mejor de sí- pero comprender que si no funciona pues es por que simplemente no tiene por qué funcionar- no todas las cosas tienen que salir como un las espera. Porque siempre habrán factores que influenciarán para que no pase así- entonces como prepararse para que no- para la frustración- tener como esas estrategias de afrontamiento para poder controlar las emociones que le genera a uno el no alcanzar un logro específico—hay fallan las estrategias educativas al momento de preparar a los profesionales para afrontar éste tipo de situaciones- al contrario se enseña a través de la pedagogía de que se debe hacer el trabajo pues casi perfecto – se espera como una- por ejemplo en la psicología siempre estamos midiendo nuestro, nuestro margen de error y siempre buscamos que sea mínimo ese aspecto – por ejemplo</p>	<p>P1</p>
<p>Nos llevará y como sucede muchas veces cuando hacemos una investigación cuando hacemos un trabajo- encontramos que el error es alto – y ni siquiera a veces es alto , es mínimo, pero para nosotros constituye un error significativo- eso hace pues que nuestro afrontamiento a las situaciones también falle- es un problema también de formación profesional y de formación no sólo profesional sino también desde que uno es niño- en la escuela buscan también que uno gane siempre las exigencias – y si es bueno nunca- siempre te van a decir ¿por qué no te sacaste el excelente? Ciertamente nunca van a mirar qué fue lo que pasó o qué fue lo que se hizo bien sino el porqué de no haberse sacado el excelente- es un problema también educativo y cultural – si aparecen como unas ideas irracionales frente, frente a la competencia- pienso que es más como eso lo que facilita que aparezca éste tipo de enfermedades- lo que decía antes sobre las expectativas elevadas- entre más espera uno conseguir pues la perfección, es más probable también equivocarse- y esa equivocación puede ser también para uno muy costosa emocionalmente. Es importante para poder manejar las consecuencias de éste problema que cuando se planean las cosas no se planeen tan perfectas como uno las planea sino también se planeen como las consecuencias negativas- todo lo que puede pasar si e ejecuta ese plan porque si sucede está uno como más preparado para las consecuencias—</p>	<p>P1 P1 P1</p>
<p>Pienso que el ensayo que voy a hacer tiene que hablar sobre las creencias irracionales- como lo cognitivo que es como el factor fundamental ahí- o sea lo cognitivo cómo desencadena todo el problema y como estrategia de afrontamiento lo conductual- yo pienso que éste modelo de personalidad resistente nos dice que hay un factor a favor – el compromiso- o sea sí, el compromiso el control y el reto- pero algunas veces eso también puede ser un factor para o sea- para desencadenar el problema por que no sé, porque pues como se ha dicho- o sea cuando se da tanto compromiso con el trabajo- y a veces el control- bueno uno puede auto percibirse con control y puede decir si- yo soy capaz de modificar esto, cambiar esto- pero que pasa cuando no funciona – muchas veces la expectativa de tener tanto control puede llevar a uno a la frustración cuando no tengo el control porque es obvio que en muchas situaciones no se tiene el control. Ahí abría que mirar bien, pues, cómo equilibrar el concepto de control y cómo adaptarlo para que sea positivo frente, pues que constituya un factor protector del síndrome—el hecho de que existan consecuencias como la depresión como las enfermedades eh, psicósomáticas, por ejemplo, eh, me hace pensar que definitivamente dentro de éste síndrome hay un componente cognitivo muy fuerte que está relacionado con los, pues con los pensamientos , con ideas irracionales. En el fondo las ideas irracionales son las que moldean de pronto esas características personales de la gente, de los profesionales- de acuerdo a lo que se ha aprendido – las personas enfrentan de una u otra forma las situaciones y perciben las situaciones de una u otra forma y siempre hay como un componente cognitivo ahí- y es o sea la percepción obviamente de las situaciones es un componente cognitivo- lo que se espera de una situación, las expectativas son un componente cognitivo también – Otro factor importante que yo pienso que voy a poner en alguna parte del ensayo es esto del clima organizacional y pues pienso que eso reduce las posibilidades de que el empleado decremente su producción, su productividad – e incremente , esto incremente las posibilidades de que la</p>	<p>P3, P4, P5, AR5 P1, P4, P5 P1, P4 P1, P4 P1 P1, P6, P4 P1, P6, P4 P4, P3, P1, P5 P1</p>

<p>organización crezca – pero nunca piensa en el bienestar como tal y eh, un mecanismo o un factor protector para que se presenten las enfermedades dentro de los empleados – sobre todo en casos pues de la salud – Siempre es que es importante un psicólogo organizacional o un psicólogo en las organizaciones que velen por este tipo de procesos.</p>	P1
<p>Pienso que voy a tener en cuenta para el ensayo primero lo del componente pues cognitivo, la la respuesta conductual como la, si el afrontamiento a nivel conductual, la importancia del ambiente adecuado en el la importancia del ambiente adecuado-si hay un ambiente adecuado se puede dar el trabajo como un factor externo y tanto en un ambiente laboral como en un ambiente personal del individuo por ejemplo las redes de apoyo que posee eh, a nivel interpersonal, a nivel digamos de entretenimiento, de pronto de actividades alternas al trabajo- pienso que serian como esos cuatro elementos- esos cuatro elementos que pienso como desarrollar en el ensayo- Seria como desarrollar aquellas- o sea- aquellas variables que en continuo se pueden volver tanto variables que puedan ser consideradas como factores de riesgo pero que también puedan considerarse o puedan convertirse o transformarse en factores protectores---</p>	P3, P5, P4, P1, AR4
<p>Bueno, como yo había pensado antes pienso desarrollar cuatro aspectos, mmm bueno si el ensayo, si se trata sólo sobre características personales pues mmm el ambiente quedaria como fuera de ahí – fuera de ahí como factor protector – seria hacer para características personales digamos lo que había pensado incluir como factores cognitivos, eh, y pues conductuales, a nivel de aprendizaje del entorno en el cual las personas eh, fortalecen esas características personales-- ¿Cómo empiezo?</p>	P1 P5, P3, P1, P4, AR4, AR2
<p>Voy a hacer primero una introducción al tema eso va como una introducción que sea como reflexiva. <i>Acá empieza a escribir el ensayo</i> <i>generalmente vemos como algunos profesionales- Algunos profesionales mmm generalmente vemos como algunos profesionales se involucran más en sus labores, no en sus labores ya lo dijimos- si a ver- como se involucran, como se comprometen, generalmente vemos como algunos profesionales eh, a ver, como qué quiero decir acá, eh, eh, a ver ¿qué es lo que quiero decir en la introducción? Que obviamente, pues que los trabajadores, los profesionales, específicamente son los que tienen este problema, los que podrían desarrollar este problema y cuando ocurre, cuando no, que tipo de población es más probable que ocurra, en psicólogos, no en psicólogos no, en profesionales de la salud, especialmente en salud mental entonces –</i></p>	AR1, P4, P5, AR2, P3, P2 P1, P6 AR2
<p><i>Generalmente vemos como algunos profesionales- respecto, respecto, he respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, insatisfacción con su trabajo no- generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, insatisfacción con su trabajo no.-</i> <i>- Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas- Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y expresan agotamiento- he físicas, y ah, a ver ¿y emocionales? No algunos de ellos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas- y incluso, incluso depresión...</i> <i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas e incluso depresión. Y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio –comúnmente llamamos, llamamos.. Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio.</i> <i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio.</i> <i>Y de poca importancia.</i></p>	P4, AR2, P5, AR4
<p><i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia.</i></p>	T4, T1, R1
<p><i>Sin embargo, sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad. Sin embargo, sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad.</i> <i>Sin embargo, sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad.</i></p>	T3, T4, AR1, AR2
<p><i>Crónica, una enfermedad compleja, una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional.</i></p>	T2
<p><i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia.</i></p>	T2, T3, T4, P5 R2, T4
<p><i>Sin embargo, sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad. Sin embargo, sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad.</i></p>	T4, R6, T1 R1
<p><i>Crónica, una enfermedad compleja, una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional.</i></p>	R1, T3, R6
<p><i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia.</i></p>	R1, R6
<p><i>Crónica, una enfermedad compleja, una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional.</i></p>	T1, T4 R1, R6
<p><i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia.</i></p>	R6
<p><i>Crónica, una enfermedad compleja, una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional.</i></p>	R6
<p><i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia.</i></p>	R1, T4
<p><i>Sin embargo, sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad. Sin embargo, sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad.</i></p>	R6
<p><i>Crónica, una enfermedad compleja, una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional.</i></p>	R6, T4, R1
<p><i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia.</i></p>	T4, T1, P5
<p><i>Crónica, una enfermedad compleja, una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional.</i></p>	R6

<i>embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional.</i>	
<i>Entonces esa sería pues como la introducción, ahora si voy hablar como tal del síndrome mmm - Sin embargo, sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional.</i>	P5,
<i>Llamamos a este tipo de enfermedades, a este tipo de enfermedad, a este tipo de enfermedad mental y con estas características al síndrome de Burnout ¿a un nivel complejo? Síndrome no, Llamamos a este tipo de enfermedad mental y con estas características-</i>	R1, T3
<i>Llamamos a este tipo de enfermedad mental y con estas características- el síndrome de Burnout, éste síndrome, éste síndrome, puede como presentarse en diferentes, este síndrome puede presentarse en diferentes, este síndrome es exclusivo, este síndrome es exclusivo de personas, personas eh, no, porque exclusivo no, porque significaría que todos lo tienen, pero no, como la probabilidad de desarrollo de este síndrome es más elevada, es más elevada entre profesionales, no entre, entre, entre, entre profesionales no, entre personas, entre personas que afrontan, no entre personas que afrontan, entre personas que viven, no que experimentan un contexto laboral, que se desempeñan laboralmente, entre personas que se están desempeñando laboralmente, no, la probabilidad de desarrollo de este síndrome es más elevada entre personas que si, entre personas que se están desempeñando en algún cargo laboral</i>	T4, P5 T4 T3 T4, T3 T3, T4, R1 T4
<i>la probabilidad de desarrollo de este síndrome es más elevada, es más elevada entre personas que se están desempeñando en algún cargo laboral-</i>	T4, T1
<i>en un cargo la probabilidad de desarrollo de este síndrome es más elevada entre personas que se están desempeñando en algún cargo laboral, a ver.</i>	R1, AR3, AR2
<i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia. Sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional. La probabilidad de desarrollo de este síndrome es más elevada, es más elevada entre personas que se están desempeñando en algún cargo laboral-</i>	R6
<i>Especialmente si éste implica, si este implica eh, si este implica el trabajo con seres humanos, es decir, es decir, puede desarrollarse entre médicos, psiquiatras y psiquiatras, entere médicos psiquiatras , educadores o psicólogos-</i>	
<i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia. Sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional. La probabilidad de desarrollo de este síndrome es más elevada, es más elevada entre personas que se están desempeñando en algún cargo laboral, especialmente si este implica el trabajo con seres humanos, es decir entre médicos, psiquiatras, educadores o psicólogos-</i>	R6
<i>Bueno, la elevada proporción de profesionales, trabajadores que han desarrollado el síndrome han llegado a la preocupación por comprender, eh, eh , por comprender los factores y/o variables asociados a su aparición,</i>	
<i>la elevada proporción de profesionales que han desarrollado el síndrome han llegado a la preocupación por comprender los factores y/o variables asociados a su aparición- mmm</i>	R6
<i>laelevada proporción de profesionales que han desarrollado el síndrome han llegado a la preocupación por comprender los factores y/o variables asociados a su aparición- mmm</i>	R6
<i>Qué voy a decir, voy a introducir ya como las características personales, pero, a ver-</i>	P3, P5, AR1, AR2
<i>la elevada proporción de profesionales que han desarrollado el síndrome han llegado a la preocupación por comprender los factores y/o variables asociados a su aparición</i>	
<i>Entre múltiples estudios eh, entre múltiples estudios entre... la elevada proporción de profesionales que han desarrollado el síndrome han llegado a la preocupación por comprender los factores y/o variables asociados a su aparición... eh, desde mi perspectiva considero que existen una serie de variables que se deben tener en cuenta a la hora de explicar el problema e identificar eh, no, se deben tener en cuenta a la hora de explicar el problema y con ello se deben tener en cuenta a la hora de explicar el problema y con ello, y con ello eh, se deben tener en cuenta a la hora de explicar el problema y con ello... generar estrategias de prevención y de intervención.</i>	T4, R1 T4

<p>considero que existen una serie de variables que se deben tener en cuenta a la hora de explicar el problema y con ello generar estrategias de prevención y de intervención.</p>	R6
<p>Aquí voy a poner los puntos que voy a tocar para desarrollar el ensayo entonces voy a buscar como una conexión entre este párrafo, una conexión entre este párrafo y el siguiente, donde voy a poner las características o esos factores que son importantes para pues para las estrategias</p>	P5, AR2, AR1 AR4
<p><i>Generalmente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, por ejemplo algunos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia. Sin embargo no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional. La probabilidad de desarrollo de este síndrome entre personas que se están desempeñando en algún cargo laboral</i></p>	T1, T4
<p>considero que existen una serie de variables que se deben tener en cuenta a la hora de explicar el problema y con ello generar estrategias de prevención y de intervención.</p>	
<p>Inicialmente bueno los factores que voy a nombrar fortalecen, si como que facilitan el fortalecimiento de ciertas características personales pero aquí abría que pensar, características personales como cuales, más bien dentro de esas características personales hay, se pueden abordar desde diferentes dimensiones, desde eh, desde la dimensión cognitiva, la dimensión conductual o sí, o aprendizaje como tal, y como la dimensión social, sería como el ambiente mmm la dimensión ay no sé como decir, ahí, digamos, <i>el síndrome de Burnout está condicionado por la percepción individual, por la percepción que tiene el individuo de la situación en la que se enfrenta, entonces, el síndrome está condicionado por la percepción individual de la situación en la que se está enfrentando, esta percepción, esta percepción a su vez depende, depende o varía en función de las características personales del individuo, a ver (lee el párrafo)</i></p>	P5, P1 P5, P1, P4 T4, T1, T3
<p><i>Eh, las cuales se pueden abordar desde las diferentes dimensiones, dimensiones del mismo, diferentes dimensiones, diferentes dimensiones de la vida del mismo,</i></p>	R6
<p><i>el síndrome de Burnout está condicionado por la percepción individual de la situación en la que se está enfrentando, esta percepción a su vez depende o varía en función de las características personales del individuo las cuales se pueden abordar desde las diferentes dimensiones de la vida del mismo.</i></p>	
<p><i>Diferentes dimensiones, dimensiones, tales como la dimensión cognitiva, cognitiva, cognitiva, conductual, cognitiva funcional, social,</i></p>	
<p><i>desde las diferentes dimensiones de la vida del mismo tales como la dimensión cognitiva, conductual, cognitiva funcional, social...</i></p>	R1
<p><i>El síndrome de Burnout está condicionado por la percepción individual de la situación en la que se está enfrentando, esta percepción a su vez depende o varía en función de las características personales del individuo las cuales se pueden abordar desde las diferentes dimensiones de la vida del mismo, tales como la dimensión cognitiva, cognitiva, conductual, cognitiva funcional, social...</i></p>	T1, T4
<p><i>El síndrome de Burnout está condicionado por la percepción individual de la situación en la que se está enfrentando, esta percepción a su vez depende o varía en función de las características personales del individuo las cuales se pueden abordar desde las diferentes dimensiones de la vida del mismo, tales como la dimensión cognitiva, cognitiva, conductual, cognitiva funcional, social...</i></p>	R6
<p>Las cuales permitirán al individuo dar respuesta no, las cuales que le permitirán al individuo dar respuesta a las exigencias del ambiente..</p>	R2
<p>Las cuales le permitirán al individuo dar respuesta a las exigencias del ambiente. Las cuales le permitirán al individuo dar respuesta a las exigencias del ambiente, de forma adaptativa y funcional, es por ello que, es por ello que, estas características no, este continuo de características no, estas características personales podrían ponerse en un continuo... no es por ello que estas características personales pueden ponerse en un plano... sería como un plano donde pueden llegar a ser factores de riesgo como factores protectores. Pueden ponerse en una, no, pueden ponerse en , pueden ponerse en un continuo, pueden ponerse en un continuo, no, pueden ponerse...</p>	T4, T1 T4 R1
<p>Donde se completan ya sea en factores de riesgo o en factores protectores</p>	R2, R6
<p><i>Estas características personales podrían ponerse en un continuo donde se completan ya sea en factores de riesgo o en factores protectores del síndrome.</i></p>	
<p><i>En cada dimensión, en cada dimensión personal existen, En cada dimensión, en cada dimensión personal existen, diversas características que pueden afectar si, en cada dimensión personal existen ciertas características que al interactuar entre ellas favorecen o no el desarrollo de la enfermedad, de la enfermedad, de las cuales son estas características, son éstas características. (lee de nuevo)</i></p>	R6
<p>Estas características, éstas características...</p>	

<p><i>Personalmente considero que el factor más importante a tener en cuenta, Personalmente considero que el factor más importante a tener en cuenta, se encuentra en la dimensión cognitiva</i></p>	T1, T4
<p><i>Personalmente considero que el factor más importante a tener en cuenta, se encuentra en la dimensión cognitiva, donde hay un... Personalmente considero que el factor más importante a tener en cuenta, se encuentra en la dimensión cognitiva, en la cual, en la cual, en la cual, en la cual, entran en juego el sistema de creencias</i></p>	R6, R1 T1, T4
<p><i>Personalmente considero que el factor más importante a tener en cuenta, se encuentra en la dimensión cognitiva en la cual, entran en juego el sistema de creencias, entran en juego los esquemas, a su vez, la estructura de pensamiento, en la cual entra en juego la estructura del pensamiento, Personalmente considero que el factor más importante a tener en cuenta, se encuentra en la dimensión cognitiva en la cual, entra en juego la estructura de pensamiento.</i></p>	R6, R1
<p><i>Varios componentes de la estructura de pensamiento del sujeto, del individuo, a ver</i></p>	T1, T4, AR5
<p><i>Personalmente considero que el factor más importante a tener en cuenta, se encuentra en la dimensión cognitiva en la cual, entra en juego la estructura de pensamiento del individuo, entre ellas las creencias, las expectativas, la percepción,</i></p>	P5, T1, T4
<p><i>Personalmente considero que el factor más importante a tener en cuenta, se encuentra en la dimensión cognitiva en la cual, entra en juego la estructura de pensamiento del individuo. Entre ellas las creencias, las expectativas, la percepción...</i></p>	R6
<p><i>Eh, estos tres elementos, elementos pueden conjugarse de tal forma que, de tal forma que, de tal forma que, estos tres elementos pueden conjugarse de tal forma que ... facilitan, que protegen al individuo de un contexto, de un ambiente, de un ambiente con altos niveles, con alto grado de estresares, no estos tres elementos, elementos pueden conjugarse de tal forma que protegen al individuo de un ambiente, altamente demandante... eh, listo mmm, mmm</i></p>	AR2, AR1, P4, P6, T1, T4 P1, P5, AR3
<p><i>Voy a poner una cita del autor que leí, Cuevas – este autor es de... eh- El síndrome de Burnout presenta tres rasgos esenciales, presenta tres rasgos esenciales, tres rasgos esenciales, tres rasgos esenciales... primero, eh, el primero y más importante emocional, el cansancio emocional caracterizado por no, el cansancio emocional, una sensación negativa que el individuo----- y eh, algunas veces el rechazo hacia los demás mmm</i></p>	T4, T3, P5, R1 R6
<p><i>algunas veces el rechazo hacia los demás.</i></p>	AR2, AR1, P4 R1, P3
<p><i>Segundo eh, el agotamiento físico y psicológico está... los sentimientos de impotencia y desesperanza, finalmente se presenta un sentimiento de inadecuación personal, de inadecuación personal y profesional, no mentiras, no, finalmente se presenta una necesidad de... finalmente se presenta una necesidad de, de demostrar al resto que está comprometido y es capaz de lograr sus propósitos laborales. (lee todo)</i></p>	R1, T1, T4 R6
<p><i>No me gustó lo que escribi en esta última parte, necesito algo que me justifique la importancia de los factores cognitivos y esto no me sirve—Acá tachá los dos últimos párrafos que construyo—El síndrome Burnout presenta, “ “ “ “ existen algunos factores implicados en su desarrollo, el autor menciona cuatro factores importantes, el primero los factores culturales, el primero se refiere a los factores culturales entre los cuales afirma que están relacionados con eh, lo que el individuo cree que la sociedad espera de él- el segundo factor corresponde a los factores ocupacionales, respecto a los cuales afirma que están determinados por el apoyo que recibe el individuo en su trabajo, es decir que si existen niveles de competencia y bajos niveles de apoyo es posible que el profesional o trabajador desarrolle síntomas de Burnout.</i></p>	AR5, AR6, AR7 R6, R1
<p><i>El tercer factor se refiere a los factores educativos en los cuales influyen la persona, su formación profesional, no solo debe ocuparse de su formación profesional, no solo debe ocuparse de... la formación de conocimientos propios de la disciplina sino también en la formación o preparación para afrontar las demandas, sino también en la formación o preparación para afrontar las demandas,</i></p>	T4, T3 AR2 AR 1, AR2
<p><i>El ambiente laboral, sus clientes, compañeros y superiores, de esta forma no se prepara a los profesionales para tolerar la frustración que viene después, el cuarto y último factor se refiere a cómo las características de personalidad del sujeto, personalidad del sujeto, los cuales “ “ “ “ como su autoestima, sus estilos de afrontamiento, mmm su estructura de pensamiento, no, aunque el autor propone cuatro factores de los cuales corresponde a las características personales, considero que todos ellos están relacionados con la estructura de personalidad del individuo, especialmente con su sistema cognitivo</i></p>	P6 R6, R1 P5, R1
<p><i>Cuando el autor habla de los factores, de los factores culturales hace referencia a la presión que el grupo, que la sociedad ejerce sobre el profesional, en el caso de los psicólogos la sociedad espera que sean personas estables emocionalmente, con bajos niveles de ansiedad, con alta motivación y energía, tolerantes “ “ “ “ y altamente empáticos, sin embargo los psicólogos como el resto de los seres humanos, eh con las mismas, con los mismos derechos que, “ “ con defectos y virtudes que los hacen vulnerables aunque pareciera que “ “ el síndrome se viera favorecido por la cultura, es decir (Se hace cambio de la cinta de grabación)</i></p>	P5, P1 T1, T4
<p><i>Es decir por un factor externo, en realidad no es así, ya que la presión social esta en función de la</i></p>	R6



TRANSCRIPCIÓN PROTOCOLO VERBAL SUJETO 10	
Protocolo verbal	Códigos Procesos Cognitivos en la Composición escrita.
<i>Lee mentalmente los artículos y saca algunas notas en una hoja aparte</i>	P7, P4, P6
Primero pues miro cuál de los dos artículos es como una visión más básica de lo que es el síndrome burnout para comenzar a leer y con base en eso pues me remitiría a lo básico para ir a o sea de lo más básico para ir a lo más complejo en lo que es la elaboración del ensayo.	P5, P4, P6, P3, AR5
Escogí este (EL DE VARIABLES DE PERSONALIDAD) me parece que es más general que el otro que es más hacia la drogodependencia.	P6, P1 P5, AR5
Digamos ahorita encuentro un inconveniente que es hay palabras que no identifiqué entonces la carencia de un diccionario.	
puedo hacerte una pregunta, digamos las dos páginas en si tienen que contener el contenido, tienen que manifestar el contenido del informe en si o digamos pueden tener o pueden tener digamos tener poner escritos como para colocar mis apuntes, si me hago entender? (TOMAR APUNTES, SI CLARO, LO QUE QUIERAS SI NECESITAS MAS HOJAS ME DICES), a listo.	P2
Un momento, pienso que sería mejor como no basarme tanto en los contextos históricos que es lo que estoy haciendo en este momento sino buscarle algo que es lo que se entienda si para poder tener una mayor efectividad en la que estoy haciendo, pero de todas formas debo saber también sobre que es el síndrome de burnout por que no tengo un conocimiento muy amplio sobre este para poder dar una claridad más amplia lo que me piden acá.	P4, P5, P1 P3
Esto no lo puedo subrayar (POR SUPUESTO POR ESO TE DECÍA QUE PUEDES UTILIZARLO COMO QUIERAS), ahh no lo que pasa es que yo pensaba que no lo podía subrayar y hay ideas que había pasado y me las... pensaba que te las tenía que devolver íntegros y por eso no, o sea hasta ahorita se me ocurrió por preguntar eso...	AR1, AR2, AR4
Estoy pensando en que recuerdo que... lo vi en estadística, pero no me acuerdo de esto mucho, hay cosas que digamos uno sabe que vio pero no se acuerda muy bien.	P5, P1 P1, AR5
El segundo artículo pues me me resultó más fácil de leer porque ya tenía los datos del anterior, aunque tenía un poco unas visiones diferentes de que es y no es un artículo aplicado a una investigación y el otro es una revisión teórica del mismo problema y también visto desde dos maneras diferentes ya que uno lo ve sobre la problemática en los profesionales asistenciales y este lo mira como más hacia una problemática que a cualquier persona le puede pasar, voy a ponerme a hacer el escrito.	AR5 P1 P6
Tiene que tener este mismo título, tiene que tener ese título? (NO NECESARIAMENTE ESA ES LA TESIS).	AR2, P2
<i>Acá empieza a escribir en el ensayo</i>	
<i>Se refiere a un desgaste profesional mediado por un malestar físico eh despreocupación y apatía hacia la actividad en si, aquí me estoy refiriendo a los que es el síndrome de burnout que pues nos hablaban de unas 3 dimensiones por las cuales se podía medir de alguna forma, entonces trataba como de sintetizar esto, hm, la autorrealización.</i>	P3, P1, P4, P6 AR2, T1, T4 P3
... viéndola desde un punto de vista como lo mencionaba uno de los artículos hacia los profesionales de asistenciales o sea los que tenían que ver con la atención al público de alguna forma, sino solo-- viéndolo de una visión global, entonces ahora vamos a mirar los aspectos relevantes de un artículo que hay dice que que este síndrome se presenta en las personas con bajo nivel de afrontamiento, y que las personas hm con un nivel de carácter saludable como lo dice acá, pues presentan un grado menor de este síndrome este modelo se llama modelo de kobasa, hm entonces aquí este modelo este modelo refiere a cómo el individuo tiene diferentes formas de afrontar afrontar, eh los diferentes acontecimientos de su día a día con base en tres dimensiones también, que son compromiso, control y reto.	P4, P6, P5, P1
<i>Este tipo de personas no ven las situaciones novedosas como algo negativo sino como un obstáculo a sortear.</i>	T1, T4, P5
<i>Si vemos este síndrome desde esta perspectiva perspectiva podríamos inferir que las situaciones novedosas pueden ser estresores y desencadenantes del síndrome según el tipo de personalidad del individuo.</i>	T1, T4, P5
<i>Existe una formulación similar pero no tomada desde un tipo de personalidad afrontativa, si no más bien como el individuo interpreta de alguna manera --se puede escribir por este lado cierto?-- el contexto y se comporta de acuerdo a este..... una equivalencia entre las demandas del medio y hm los recursos que tiene a su disposición para enfrentarlos este modelo se llama sentido de coherencia.</i>	T1, T4, P5, AR2
<i>Estos dos modelos que intentan clarificar y medir de alguna manera los niveles de dicho síndrome.</i>	P4, P1
<i>Teniendo en cuenta algunas características del síndrome de burnout podemos interpretar de una manera más precisa la relación de estos modelos con la medición de las características del síndrome en si.</i>	T1, T4, P5
<i>Las etapas de dicho síndrome concuerdan con los las dimensiones de el modelo estas son: entusiasmo referida al enfrentamiento de una situación nueva en donde el individuo se cree en la capacidad de salir bien.</i>	T1, T4
<i>Estancamiento, ya esta situación no la ve como algo novedoso y le empieza a tomar desinterés.</i>	T1, T4
<i>Frustración, ante la carencia de algún tipo de estímulo novedoso, el individuo se cuestiona sobre las carencias en este ámbito y cómo su vida laboral trasciende los límites pasando sus problemas a sus ámbitos sociales, físicos, emocionales y conductuales.</i>	T1, T4

<i>En la apatía aquí el individuo no presta atención a sus niveles de eficiencia y eficacia dándoles dándoles un juicio de igual consideración tanto a sus éxitos como a sus fracasos.</i>	T1, T4
<i>Es así que podemos evidenciar que la aparición del síndrome está mediada por la aparición de un evento estresor que dichos eventos son únicos para cada persona y que los individuos se ven o no propensos a esta patología según su estilo de afrontamiento.</i>	T1, T4
<i>Ya que una persona con un compromiso alto no estará mediada en esquivar o evadir las nuevas situaciones o retos tomándolos como algo a realizar tomando no su envergadura sino la naturaleza novedosa.</i>	T1,T4
<i>De la misma forma el control y el reto mediados por las capacidades, enfocadas en la realización de una tarea.</i>	T1, T4
<i>Este síndrome no lo podemos encasillar en un tipo de población ya que los eventos estresores que desencadenan este síndrome son no son excluyentes.</i>	T1, T4
<i>Me quedo faltando media, página.</i>	P3

## ANEXO J

### SISTEMA DE CATEGORÍAS PARA EL ANÁLISIS DE UN ENSAYO CIENTÍFICO

#### ANEXO XII SISTEMA DE CATEGORÍAS PARA EL ANÁLISIS DE UN ENSAYO CIENTÍFICO

Categorías	Subcategorías	Definición	Código	Calificación
<b>Introducción</b>	1. Presentación del tema	Exposición del (asunto) tema del que trata el ensayo.	Ipt	1
	2. Interés personal	Explicar por qué es importante este tema para el autor, en relación con su trayectoria formativa y su experiencia.	Irp	1
	3. Relevancia social	Explicar por qué es importante ese tema para la sociedad, a qué colectivos puede beneficiar y por qué.	Irs	1
	4. Innovaciones	Destacar qué novedades aporta este ensayo al tema propuesto.	Iiv	1
<b>Premisa</b>	5. Formulación de la premisa	Exposición clara y concisa, en forma de afirmación, de la idea que se pretende argumentar.	Pfp	1
	6. Definición de conceptos	Establecer el (sentido) significado exacto de los términos que se utilizan en la premisa.	Pdc	1
<b>Argumentación</b>	7. Razones a favor	Construir argumentos que demuestren la veracidad de las relaciones establecidas en la premisa.	Arf	1
	8. Razones en contra	Exponer posibles argumentos que contradigan o muestren la inconsistencia de las relaciones establecidas en la premisa.	Arc	1
	9. Contra-razones	Reforzar la veracidad de la premisa con argumentos que expresen la debilidad de las razones en contra de la premisa.	Acr	1
	10. Citas	(Exponer) Aportar ideas o palabras textuales de expertos en el tema del ensayo, que apoyen (las argumentaciones) los argumentos expuestos.	Act	1
	11. Definición de conceptos	Establecer el (sentido) significado exacto de los nuevos términos que aparezcan en la argumentación.	Adc	1
	12. Investigaciones	(Exponer) Aportar investigaciones que apoyen la argumentación.	Aiv	1

<b>Conclusión</b>	13.Síntesis de razones	Describir de forma sintética (las argumentaciones) los argumentos expuestos más destacados, que apoyan la premisa.	Csr	1
	14.Razón definitiva	Construir un argumento concluyente sobre la veracidad de las relaciones establecidas en la premisa.	Crd	1
	15.Aplicación/Proyección	Expresar las posibles implicaciones prácticas y las nuevas líneas de conocimiento sobre el tema que (establece) se derivan de la premisa.	Cap	1
<b>Referencias Bibliográficas</b>	16. Bibliografía	Referencias exactas de las citas e investigaciones mencionadas en el ensayo, siguiendo las normas de la ( según) APA.	Rbl	1

## Referencia

Grupo de Investigación ED.INVEST (HUM356) de la Junta de Andalucía  
<http://www.ugr.es/local/edinvest> edinvest@ugr.es

**ANEXO K**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**  
**EVALUACIÓN COMPETENCIAS COGNOSCITIVAS Y CALIDAD DE LA**  
**ESTRUCTURA LINGÜÍSTICA DE LOS ENSAYOS**

**Descripción**

Usted ha sido invitado a participar en una investigación acerca de los Procesos Cognoscitivos en la Escritura de Estudiantes Universitarios.

El propósito de esta investigación es describir los procesos ejecutivos y meta cognitivos implicados en la construcción de un ensayo por estudiantes universitarios y sus implicaciones en la calidad de la estructura lingüística de los ensayos producidos. Se utilizará un diseño de estudio de casos. Los procesos ejecutivos y meta cognitivos se evaluarán a través de Protocolo Verbal y por el Cuestionario de Estrategias para Escritura de Ensayos CEEE-37.

Usted fue seleccionado por conveniencia, ya que es estudiante de pregrado de la Facultad de Psicología, si usted acepta participar se requerirá un tiempo de aproximadamente 3 horas durante las cuales se aplicarán los siguientes instrumentos: Para evaluar los procesos ejecutivos y metacognitivos se aplicará El Protocolo Verbal, y el Cuestionario de Estrategias para Escritura de Ensayos. Todo lo anterior se aplicará en un salón de la Facultad.

**Riesgos y Beneficios**

Los riesgos asociados con este estudio son mínimos ya que no se trabajaran aspectos que puedan perjudicarlo ni física ni psicológicamente, los instrumentos que se aplicarán no traerán repercusiones porque estos no involucran aspectos nocivos.

De igual manera y con el fin de minimizar los riesgos, todos los aspectos que se manejaran en esta investigación serán comentados con usted antes de ser aplicados.

Los beneficios esperados de esta investigación es obtener información empírica acerca de los Procesos Cognitivos tanto ejecutivos como metacognitivos que estudiantes de pregrado utilizan cuando construyen un ensayo, así como identificar si estos procesos difieren en función de la calidad de la estructura lingüística de los ensayos producidos.

**Confidencialidad y Anonimato**

La identidad de usted como participante será protegida mediante la no divulgación de su nombre en los resultados del estudio. Toda información o datos que pueda identificar al participante serán manejados confidencialmente. Para esto, los investigadores que participaran en este estudio se comprometen mediante este documento a no suministrar los datos obtenidos durante la investigación a personas externas a menos que usted lo autorice. Solamente la investigadora ALBA LUCIA MENESES BAEZ tendrá acceso a los datos crudos o que puedan identificar directa o indirectamente al participante, incluyendo esta hoja de consentimiento.

Los datos obtenidos de la aplicación del instrumento serán almacenados por los investigadores en hojas de registro por un periodo de 3 meses. Una vez concluya este estudio se realizará un documento con los resultados obtenidos y se presentará un informe de los mismos, su nombre no aparecerá en dicho documento ni en ningún informe.

**Derechos**

Si ha leído este documento y ha decidido participar en la investigación, es importante que entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad.

También tienen derecho a no responder una pregunta en particular. Además tiene derecho a recibir una copia de este documento.

Si tiene alguna pregunta o desea más información sobre esta investigación, por favor comuníquese con ALBA LUCIA MENESES BÁEZ al 3277300 ext.5057 o alba.meneses@gmail.com

Su firma en este documento significa que está de acuerdo con las condiciones de la participación en esta investigación.

\_\_\_\_\_  
Nombre del participante

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

Certifico que le he explicado al arriba firmante el contenido de esta hoja de consentimiento y le he explicado los riesgos y beneficios del estudio.

\_\_\_\_\_  
Nombre de la Investigadora

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

## ANEXO L

### ENSAYOS

#### **Ensayo Sujeto 1**

##### LAS CARACTERISTICAS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES COMO MECANISMO DE PREVENCION DE SINDROME DE BURNOUT

Actualmente, las personas que laboran en las organizaciones y que tienen a su cargo grandes responsabilidades son vulnerables a altos niveles de estrés, presión y cargas de trabajo, puesto que hoy en día se requiere que las actividades y procesos laborales se den de una forma más rápida y oportuna. Siendo así, el individuo comienza a sentir física, emocional y psicológicamente agotamiento y cansancio, lo que conlleva a que padezca del Síndrome de Burnout.

De esta manera, es como se define el término Burnout como el desgaste profesional o el profesional quemado exhausto o sobrecargado ante las tareas diarias de su trabajo. Este concepto como lo menciona De las Cuevas (2003) fue acuñado por Freudenberger y que luego por Cristina Maslach que lo empleó públicamente para referirse a la situación que vivían las personas en sus trabajos al mantener un contacto directo y continuo con la gente. De acuerdo con Moreno y González (2001) esta autora determina tres dimensiones de este constructo: agotamiento emocional, cinismo y pérdida de eficiencia, que se evalúan en el Cuestionario Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS).

Este síndrome ha sido de gran interés y estudio, ya que se busca profundizar en las posibles causas, determinantes y procesos, de modo que se puedan establecer formas de prevención y de intervención. Según De las Cuevas (2003), este síndrome se caracteriza por la presencia de agotamiento físico y psíquico acompañado de sentimientos de impotencia y desesperanza, extenuación emocional, que se ve reflejado en el trato frío y despersonalizado hacia los demás, experimentando la sensación de no dar más de sí mismo, aislándose de los demás, mostrándose cínico, distanciado, haciendo uso de etiquetas para referirse a los otros.

Es por ello, que este síndrome está relacionado con diferentes factores o variables como los culturales, ocupacionales, educacionales y personales. Los primeros se refieren a la ruptura con la comunidad que hace que el individuo produciéndose desconfianza y falta de apoyo hacia los otros. Los factores ocupacionales corresponden a la pérdida del interés, entusiasmo por el trabajo ya sea por ausencia de valoración de logros, metas y éxitos, baja

remuneración económica, reducción del asenso laboral etc. Con respecto a los factores educacionales son los que tienen que ver, con la labor que ejercen los docentes, puesto que crean falsas expectativas en los alumnos, sugiriendo que todos los problemas tienen solución, fallando así, en la preparación para enfrentar los obstáculos. Finalmente, los factores personales sugieren que las personas están orientadas pero obsesivas a alcanzar las metas como una forma para incrementar su autoestima, de este modo, estas personas tienen dificultades para resolver problemas humanos y a reconocer sus errores, tienen de igual manera expectativas exageradas sobre su trabajo y sobre sí mismos, se identifican e involucran emocionalmente con sus clientes y familiares etc (De las Cuevas, 2003).

En este orden de ideas y como lo menciona Moreno y González (2001) existen diferentes modelos que tratan de determinar esas variables que disminuyen la probabilidad de que sufra Burnout. Uno de estos, es el modelo de Kabasa o de Personalidad Resistente, que tiene en cuenta variables como Compromiso, Control y Reto. De este modo, las personas que presentan resistencia tienen una puntuación alta en Compromiso, Control y Reto, ya que se sienten comprometidos con su trabajo y con todas las áreas de su vida. Para estas personas los cambios son percibidos como oportunidades para el crecimiento personal. De igual forma, no huyen ni escapan de los problemas difíciles sino que los enfrentan de manera activa y optimista, aprendiendo algo de cada situación que viven. Por otro lado, existe una teoría parecida a la anterior, que corresponde al sentido de Coherencia, que propone que el concepto de salud es un continuo entre el bienestar y la Enfermedad. Siendo así, nadie es totalmente sano o totalmente enfermo.

Algo de suma importancia dentro de este modelo es que plantea tres dimensiones: comprensibilidad, que se refiere a la forma como el sujeto percibe los estímulos y como estos están organizados, estructurados en ese marco cognitivo; La manejabilidad que permite al individuo administrar y controlar los recursos que dispone, y por último la significatividad que corresponde a como el individuo se compromete con su vida de modo que organice y planee su tiempo y esfuerzo para lograr y alcanzar lo que desea.

Teniendo en cuenta los anteriores conceptos es como se pregunta ¿cómo inciden las variables personales de los trabajadores como mecanismos de prevención del Síndrome de Burnout? Lo que conlleva a pensar que cada persona de acuerdo a su experiencia afronta de manera diferente las tensiones que diariamente se presentan en su trabajo, en donde pone a funcionamiento las formas de socialización que ha recibido durante toda su vida. Esto resulta una tarea fundamental en las organizaciones ya que es posible que traten de contratar personal dispuesto a enfrentar retos de la manera más adecuada y asertiva. Sin embargo no hay que dejar a un lado a los individuos que no tienen estos estilos de afrontamiento, para esto es indispensable realizar talleres y actividades en las que se les den a estos trabajadores las diferentes formas de afrontamiento para las distintas

situaciones que se viven en el ambiente laboral, de modo que se incrementen conductas de prevención de Estrés laboral y desgaste profesional. Igualmente el reto de las organizaciones esta en otorgar espacios para que los empleados puedan cambiar de estilos de trabajo, así como realizar programas de motivación y satisfacción laboral, creando así un clima sano en donde se respire un ambiente de comunicación y trabajo en equipo.

## Ensayo Sujeto 2

### ¿Quién Ayuda al que Ayuda?

Las diferentes aptitudes y actitudes de cada uno de los profesionales que trabajan en áreas de talento humano, se ven expuestas a la capacidad de cada uno de los para enfrentar y vivenciar los cambios que se presentan en su cotidianidad.

El desgaste progresivo presentado en el profesional de servicio a la comunidad se denomina síndrome de Burnout, el cual al estar expuesto a riesgos profesionales tales como infecciones, químicos, físicos y de la salud mental lo afecta psicosomáticamente.

Al estar en constante y permanente contacto con aspectos emocionales inherentes al cuidado de los pacientes, como el sufrimiento, el miedo, la sexualidad y la muerte; este ambiente, ocasiona síntomas neuróticos transitorios y síntomas psicosomáticos lo cual lo convierten en una parte significativa de la población vulnerable frente a hechos como son la depresión, suicidio, alcoholismo conflictos maritales etc.

La progresiva pérdida de energía sumada a la ansiedad y a la depresión se evidencian el primer año de voluntariado, dicho desgaste se origina por el contacto frecuente con la gente

Atravesando unas fases características como lo son el entusiasmo o pérdida inicial en donde se promete "serlo y darlo todo". Una etapa de estancamiento en la cual el trabajo ya no es tan importante y pasa a un segundo plano, una etapa de frustración o auto cuestionamiento sobre el valor propio y surgen problemas emocionales, físicos y conductuales, a mi punto de vista es allí donde el paciente intuye que tiene un problema, y por último, la Apatía en donde el trabajo se realiza con el mínimo esfuerzo, es decir, "se hace por hacerse".

Este ciclo puede llegar a ser una generalidad, más sin embargo, no se debe olvidar que puede llegar a confundirse el síndrome de Burnout con estrés, sino se delimita el entorno de la variable en donde se desempeña.

A la vez existe una serie de factores culturales, ocupacionales, educacionales y personales que según la historia de Aprendizaje de cada individuo delimitan la vulnerabilidad o la resistencia a padecer Dicho síndrome o desgaste.

En las dimensiones del síndrome se encuentran tres fases, las cuales, se caracterizan por agotamiento físico, mental y emocional una consecuencia de dicho agotamiento es la

despersonalización con el trato hacia la gente y por último una pérdida en la eficacia marcada por las actitudes negativas frente a su rol profesional.

Esta exposición crónica al estrés laboral es de carácter desadaptativo y negativo, el cual es dado como consecuencia a como se enfrente la situación que ayuda a disparar el ciclo.

Existen dos modelos que determinan cuales son las variables o características que determinan la disminución en las probabilidades de que las personas lleguen a experimentar estrés y Burnout.

Uno de ellos es el modelo Kobasa o Personalidad Resistente, el cual ayuda a enfrentar las situaciones por medio del compromiso, el control y el reto influyendo en el la capacidad de sentirse Perteneciente a un grupo o a una determinada congregación, controlando de manera asertiva los impulsos y emociones, enfrentando el día a día como un reto más en su praxis profesional.

Otro es según Antonovsky el sentido de coherencia, el cual da significado a los eventos por medio de una comprensibilidad de carácter cognitivo, una manejabilidad asertiva de la situación y una significatividad de los sucesos comparados con la información almacenada de manera ordenada, consistente y estructurada en cada uno de los individuos.

Estos modelos ayudan a que el profesional expuesto a ambientes laborales en alto riesgo y con formación en cada una de sus dimensiones Se cuestione por medio de la sobre identificación con relación a los pacientes: su propia madures, desarrollo y mecanismos de defensa, Así este paciente sea dependiente tenga temor al rechazo, dificultad de reconocer, miedo a expresar emociones, impulsividad y uso de mecanismos de defensa primario como lo son la negación y la proyección, el Profesional y sus esquemas cognitivos estarán en capacidad de enfrentar la difícil situación de manejar la frustración que es inherente a la recaída de su paciente.

Dentro de los factores que determinan una intervención asertiva frente al síndrome se encuentra una relación de apoyo e íntima ajena al ambiente laboral, es decir, una vida privada equilibrada, satisfactoria y casi feliz, que sea improbable el desgaste como profesional es decir, un equilibrio mental.

Se dice que como terapia preventiva también se debe desarrollar actividades físicas que no sean de carácter competitivo.

la modificación, practica de técnicas de relajación; un baño caliente, música relajante infusión de hierbas ayudan a que el profesional se aleje de su trabajo.

En cuanto a los cambios que se deben realizar basados en las características Personales y significados dados por el profesional se encuentran una mejor formación (Capacitación continua), Realización de ajustes laborales, delegar funciones etc., Realizar prácticas privadas las cuales no estén expuestas al el escarnio público, buscar áreas complementarias que contribuyan al enriquecimiento Cognitivo.

Se concluye que la importancia que se da al significado de su trabajo y de su desempeño debe ser constante y alto; Se debe ser autónomo en toma de decisiones, así mismo consecuente con cada una de estas determinaciones las estructura laborales y el clima organizacional influyen en gran medida en el desarrollo de las potencialidades de cada individuo.

**Asi mismo, como la exposición a largos y duras jornadas de trabajo deben ser repulidos por una fuerte motivación y capacidad de logro.**

### Ensayo sujeto 3

#### **“Las características personales de los trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout”**

Dadas las actuales condiciones organizacionales en nuestra sociedad, se encuentra que la concepción del trabajo al interior de la sociedad ha dado un importante giro en la medida en que de acuerdo con lo planteado por De las CUEVAS (2003), el trabajo se constituye en una parte central de la vida de los seres humanos en tanto determina, en gran medida, la calidad y expectativas de vida de las personas, sin embargo, recientes estudios han puesto de manifiesto los posibles riesgos tanto físicos como psicológicos, a los cuales los empleados están expuestos.

De ésta manera, el agotamiento o desgaste profesional se ha convertido en un aspecto clave determinante tanto para las organizaciones como para la salud de quienes laboran en las mismas. Así, se han hecho esfuerzos por identificar las variables o factores que se relacionan de manera directa con el desgaste profesional, también denominado síndrome de Burnout.

Al respecto, Jiménez, Gutiérrez y Fernández (2001) plantean que el síndrome podría estar directamente asociado con algunas variables personales de los empleados que contribuyen para que éstos manifiesten incapacidad en el momento de hacer frente a las situaciones de estrés propios de los ambientes laborales. En éste orden de ideas, dicha incapacidad conlleva a que los empleados acumulen altos niveles de estrés que desembocan en constantes y prolongadas sensaciones de malestar, las cuales van a tener repercusiones directas en las actividades y rendimiento del empleado. Resulta importante destacar que, de acuerdo con DE las CUEVAS (2003), existe evidencia de que los profesionales de la salud se constituyen en el grupo con mayor vulnerabilidad al agotamiento laboral, dadas las circunstancias laborales características de estas profesiones que incluyen el trato constante con los pacientes, los cuales tendrán un alto grado de incidencia, mayoritariamente negativa, en el ámbito físico y emocional de la vida de éstos profesionales y que a su vez contribuirán para la manifestación de bajos niveles de frustración o tolerancia al estrés. De éste modo, las investigaciones que se han desarrollado al respecto, (Jiménez, Gutiérrez y Hernández, 2001) respaldan los planteamientos frente a la relación entre el síndrome de Burnout y las variables personales de los trabajadores, dentro de las cuales las más significativas y mejores predictoras del síndrome son la personalidad resistente y sentido de coherencia. La primera abarca las dimensiones compromiso, control y reto, y la segunda incluye la comprensibilidad, manejabilidad y significatividad. Resulta importante aclarar que dichas variables se constituyen en determinantes para el desarrollo del síndrome cuando

se combinan con ciertas características inherentes a la estructura y direccionamiento propios de la organización.

De ésta manera, se hace evidente el papel que desempeñan las características de la personalidad en la manera en que los trabajadores afrontan los problemas y niveles de estrés propios del ambiente laboral. Al respecto, se encuentra que existen diferentes factores educacionales que influyen en la información de dichas características como lo son los factores culturales y educativos que proporcionan los elementos para que las personas construyan su repertorio conductual con el cual harán frente al estrés y a la frustración. En ésta medida, se encuentra que el síndrome de burnout es el resultado de la covariación de diferentes factores que combinados con las características de la personalidad se constituyen en determinantes o predisponentes para el agotamiento laboral.

Así, de acuerdo con lo mencionado anteriormente se puede concluir que las características propias de la personalidad de los trabajadores se constituyen en elementos clave a la hora de prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout en la medida en que son aspectos sobre los cuales se puede llevar a cabo una intervención que incida directamente sobre las estrategias de enfrentamiento individuales que propician un cambio de actitud hacia las condiciones propias del ambiente laboral que posibilitan la consecución y mantenimiento de mayores índices de satisfacción laboral que conduzcan, a su vez, a mejores niveles de calidad de vida y bienestar individual.

## Ensayo sujeto 4

### **LAS CARACTERISTICAS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES COMO MECANISMO DE PREVENCION DE SINDROME DE BURNOUT**

El síndrome de Burnout es el estado de desgaste del profesional que se encuentre trabajando en su área de formación. Algunas características del síndrome son la desmotivación en el trabajo, el cansancio físico, la pérdida de energía, cansancio psíquico que afectaría el desempeño adecuado del trabajador.

Los trabajadores a los cuales nos referimos pertenecen en su mayoría profesiones asistenciales. Son personas encargadas de velar por el bienestar y hasta cierto punto, de los intereses de otros individuos. Teniendo esto en cuenta, realizamos que son profesionales que deben, aparte de velar por otros, estar también pendientes de sí mismos.

Se habla de personas que llevan consigo la responsabilidad que representa el cuidar de otro ser humano. Normalmente algunas personas deciden dedicarse a satisfacer sus necesidades propias, y otras personas deciden ayudar a otros a satisfacer esas necesidades vitales que por causa de algún impedimento no pueden solventar por sí mismos.

La población de profesionales de trabajos asistenciales debe estar mejor preparada para ejercer su profesión que otros profesionales que hayan estudiado carreras que no involucren la responsabilidad por el bienestar de alguna persona. La preparación en estos casos es más exigente a nivel personal y académico.

Adicionalmente la población de la que se habla está más predispuesta a generar altos niveles de estrés; este se considera como la primera etapa que, si se maneja de forma incorrecta, puede conducir al desarrollo del síndrome.

Los individuos que tienen mayor probabilidad de desarrollar este síndrome de Burnout se caracterizan por ser más dedicados y entusiastas en su labor, tener metas muy elevadas, y generan conflicto entre sus expectativas y la realidad pues se ven enfrentados cotidianamente en el ejercicio de su profesión con situaciones que contrastan de manera directa con su propia realidad como personas.

Algunas características de la persona le permitirán evitar la aparición del síndrome de Burnout. Estas, entre otras, pueden ser el aceptar la realidad para no generar falsas expectativas consigo mismo que puedan posteriormente entrar en conflicto con la realidad, el establecer objetivos claros y metas alcanzables, el desarrollar o tener la capacidad de modificar las situaciones problema, la capacidad de separar el trabajo de las demás áreas de

su vida, y el poder centrarse inicialmente en los éxitos que se logran y posteriormente aceptar y trabajar los fracasos como oportunidades de mejorar.

Es indispensable evitar centrarse únicamente en las características de personalidad de la persona para inferir si éstas pueden prevenir el desarrollo del síndrome. Se deben tener en cuenta también los aspectos biológico y el relacionado con lo social.

En cuanto al aspecto social pues la persona debe tener un buen desarrollo en el establecimiento de relaciones interpersonales para desarrollar plenamente sus características individuales. En cuanto al aspecto biológico pues la persona puede tener alguna enfermedad o patología que le impida adaptarse de manera adecuada a las condiciones laborales.

Cualquier profesional y trabajador del área afín a las ciencias de la salud puede o es susceptible de desarrollar el síndrome de Burnout si no se prepara adecuadamente entrenándose en su autoconocimiento, teniendo en cuenta sus capacidades, y si no se entrena en estrategias que le permitan el buen manejo del estrés.

## Ensayo sujeto 5

### **“Las Características personales de los trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome de Burnout”**

Como me he podido dar cuenta a través de un repaso superficial de la lectura, el síndrome de Burnout hace referencia al Síndrome de estrés profesional, este término fue acuñado originalmente por Herbert Freunderbeger; sin embargo fue Cristina Maslach quien empleó este término por primera vez para referirse a los profesionales que trabajaban cotidianamente con gente, es decir que mantenían contacto directo y continuado con personas.

El Burnout se caracteriza por la presencia de agotamiento físico y psíquico, con un autoconcepto negativo de sí mismo, del futuro y de los demás.

Después de esta breve introducción sobre el tema, doy paso a la elaboración de un escrito sobre dicha temática, por cierto muy interesante.

El Síndrome de Burnout tiene 3 dimensiones específicas. La primera es el agotamiento emocional. Esta dimensión es muy fácil de encontrarla, sobre todo, a final del día en donde los trabajadores de la salud (psiquiatras, psicólogos y trabajadores sociales) específicamente, están agotados; por esta razón, es difícil concentrarse en sus últimos pacientes y muy fácil exasperarse, desesperarse y por esta razón estresarse.

La segunda dimensión habla sobre la despersonalización. Esta dimensión se da a partir de la primera dimensión (Agotamiento emocional), fácilmente se ve cómo los pacientes son tratados de mala forma, desvalorizados y muchas veces se les adjudica el estrés propio a ellos, es decir que al sentir los trabajadores estrés, dicen que es causado por los pacientes o usuarios.

La tercera dimensión es la realización personal, al existir las dos dimensiones anteriormente mencionadas, el rol profesional no va a poder alcanzar el nivel deseado, puesto que el estrés, el agotamiento, va a tomar impulso y desgastarnos; por esta razón no se va a desarrollar un nivel deseado de trabajo.

Este preámbulo, es para dar paso a la necesidad de mantener las 3 dimensiones a un nivel oportuno. Si uno se siente agotado emocionalmente, lo mejor es tomar un descanso. Si la persona es racional y se da cuenta que se encuentra cansado física, mental y emocionalmente, tendrá la capacidad de decidir tomar un receso. Si por el contrario la persona es acelerada, y piensa que todo lo que se propone en un tiempo específico, sin tener en cuenta sus limitaciones, lo debe cumplir.... Pues entonces, no tomará un receso; y además le adjudicará su estado de agotamiento a sus clientes, usuarios, pacientes. En

cambio, los que son capaces de hacer un locus de control interno, se darán cuenta que el estrés ocasionado es debido a ellos mismos, a su cansancio.

Entonces, para dar paso a la proposición inicial....

Estoy de acuerdo con dicha proposición, ya que a que partir de las diferencias individuales, la historia d vida, la manera como se llevan la manera como se lleva a cabo las dificultades yo retos, pues, de esta manera se va a manejar la vida, el trabajo etc.

El síndrome de Burnout, por tanto se da en personas con poco control, un locus de control externo, impaciencia, impulsividad, además por factores culturales, ocupacionales, educacionales, entre otros.

## Ensayo sujeto 6

### **“Las Características personales de los trabajadores pueden prevenir el desarrollo del síndrome d Burnout”**

Teniendo en cuenta que desde los orígenes del concepto el trabajo se ha venido desarrollando por diferentes ideologías tanto religiosas, como culturales. De esta manera el trabajo se ha venido expresando como un esfuerzo agotador, molesto que se requiere para la consecución de algo, entendido como vivienda, alimento, status etc. Sin embargo hoy en día el trabajo es considerado como un derecho humano fundamental.

Estableciendo que hoy en día el trabajo ya es concebido como un derecho, entremos a mencionar Los aspectos que pueden afectar a una persona en el desarrollo de este. (trabajo); especialmente en los riesgos físicos y psicológicos por los que atraviesa una persona al exponerse o interactuar con la tarea laboral. Para este caso; se hablará de los trabajadores del sector salud, especialmente los psiquiatras, enfermeras, psicólogos, y trabajadores sociales.

Este tipo de personal, o personal de la salud mental es un buen ejemplo para mostrar los riesgos a los que su profesión los expone.

Cuando se habla de personas con las que la mayoría del tiempo se tiene que relacionar con otras personas, cuando su trabajo se ve expuesto a emociones intensas, al cuidado y contacto con pacientes; en donde puede llegar a afectar la tolerancia a la frustración es ahí cuando se ve reflejado algunos de los factores que puede influir a el desarrollo del Burnout.

Con el transcurso del tiempo el concepto de Burnout ha venido cambiando de acuerdo a las circunstancias así por ejemplo el señor Freudberger al ser voluntario de institutos para ayudas al prostitutas y adictos utilizo el concepto de Burnout para referirse a la perdida de energía hasta llegar al agotamiento; y la desmotivación en el trabajo.

Posteriormente Cristina Maslach utilizó el concepto públicamente para describir que las personas que tenían contacto con la gente por largos periodos de tiempo incluso años, terminaban por desgastarse.

Es importante aclarar que el concepto de Burnout muchas veces tiende a confundirse con el concepto de estrés pero la única diferencia a lo que se ha llegado es que el Burnout se debe presenta como respuesta al “estrés laboral” solamente cuando la persona siente presión en el trabajo; se le pide mayor esfuerzo y resultados por lo mismos y como consecuencia de esto presenta cansancio físico, desmotivación, poca adaptación, es en el momento en que se puede expresar que una persona es vulnerable del Burnout.

En nuestras organizaciones es habitual encontrar este tipo de ambiente laboral: donde lo que importa la mayoría de veces es la productividad, dejando de lado a la persona y sus múltiples vulnerabilidades. La principal caracterización del Burnout es el cansancio emocional, la persona siente la sensación de no poder más; y para protegerse del problema que lo está afectando, tiende a alejarse de los demás compañero, o grupo el trabajo, realiza conductas toscas hacia el cliente con el fin de tener poco contacto con él.

Dentro de los factores más comunes se han encontrado los culturales, ocupacionales, de educación y por supuesto los personales.

Por esto; es relevante tener en cuenta como empleado y como empleador hasta que punto no es nocivo para la salud del personal, realizar tareas poco novedosas y muy mecánicas, alta presión en el trabajo, establecimiento permanente de normas y leyes, permanecer en un sitio el trabajo por largos periodos de tiempo.

No obstante para mantener un buen clima en el trabajo y mantener una buena salud de los miembros de la misma es relevante conocer acerca de esta problemática tan disparado por estos tiempos.

Así que a planear las tareas para que todo no sea urgencia, trabajar con menos presión, Dar autonomía suficiente a los trabajadores para que tengan iniciativas propias.

Finalmente las posibles intervenciones y el alivio corresponden a estrategias basadas en el cambio de actitud como una mejor formación, realización de ajustes en el trabajo, cambiar el trabajo para que también sea el enriquecimiento personal, dedicarse a diferentes tareas que permitan expresar otros talentos.

## Ensayo sujeto 7

### **Las Características personales de los trabajadores pueden prevenir el síndrome de Burnout**

La relación entre factores de personalidad y síndrome de burnout es, en apariencia, que dichos factores pueden prevenir la aparición del síndrome. No obstante la posición que se asume es que estos factores pueden hacer que el tiempo de manifestación del síndrome sea mayor o menor pero no evita o previenen el síndrome de Burn-out.

Los factores de personalidad, o la personalidad como tal es un constructo que abarca la caracterización de un individuo a partir de unos rasgos que se manifiestan con mayor o menor intensidad en este. Por otro lado, el síndrome de Burn-out es un constructo que define un deterioro progresivo del desempeño laboral que implica o se relaciona con problemas a nivel psicológico. En especial (específicamente) se encuentra afectada la parte emocional, social, y personalidad del individuo. Diferentes estudios han buscado relacionar los factores individuales que inciden sobre la manifestación del síndrome del burn-out, anulando su presencia. Entre estos factores se mencionan la personalidad resistente y el sentido de coherencia.

En cuanto a la relación que se pueda establecer entre síndrome de burn-out (SBO) y los factores de personalidad, estos analizan momentos y no toman SBO como de la manera que lo definen; es decir como un proceso. Por tanto, la información que obtienen no considero que sea confiable para una correlación entre factores de personalidad y presencia ausencia del síndrome. La manera mas adecuada, desde mi punto de vista es analizar a través del tiempo el desarrollo del síndrome y estudiar como interactúan factores de personalidad y manifestaciones del SBO.

A mi parecer el síndrome de burnout se relaciona más con factores estresores ambientales (del trabajo) y el tiempo al que se exponen, que a factores de personalidad, los cuales pueden influir sobre, el tiempo que una persona sea capaz de tolerar dichos factores estresores propios de su lugar de trabajo. Entre los factores que se contemplan como estresores o las características de un trabajo que lo definen como un posible contexto favorable del desarrollo del Burnout, se encuentran los siguientes:

- Que comprometan la autoeficacia y la tolerancia a la frustración
- Contextos donde se presente en una mayor proporción de retroalimentación negativa que positiva

- Ambientes que impliquen constantes y elevados riesgos a la integridad
- Trabajos que tengan una alta carga de responsabilidad y exigencia constante.

Como se planteó anteriormente y en relación con los estudios revisados pese a que la pregunta se orienta a determinar los factores de personalidad que previenen el SBO, esta no contempla la posibilidad de que dichos factores no la prevengan, sino que demoren el impacto y el deterioro que conlleva el SBO. Si bien esta afirmación puede interpretarse de manera determinista, la intención es plantearla como una hipótesis que oriente futuras investigaciones del síndrome de Burnout. El conocimiento desde la psicología de la personalidad está estrechamente relacionada con la psicología del desarrollo si vemos con detenimiento el SBO cuando se identifica se señalan las manifestaciones últimas del proceso; por tanto también hace parte o tiene un desarrollo. Razón por la cual me parece más conveniente analizarlo a través del tiempo, que en un momento determinado.

## **Ensayo sujeto 8**

### **Profesional Vrs la Persona en Colombia**

En Colombia nos desarrollamos como personas de acuerdo a nuestra profesión o en algunos casos a nuestra actividad económica; es triste ver cómo nos interesamos por el estudio, por la remuneración económica, o lo que puedo poseer ya sea en Finca raíz o monetariamente. Dejamos atrás lo que significa ser persona la cual no es solo lo que nos aporta un título y es en nuestro país Colombia donde se ve más clara la situación de las personas las cuales no han sido preparados, adecuadamente para el contexto profesional en el que se deben desempeñar, en hogares y universidades. La persona se aísla de la realidad que hay afuera es por esto que profesionales al salir al mundo laboral, se encuentran con un panorama lleno de inconsistencias, de pocas oportunidades, de Sitios donde en la entrada hay un cartel que describe o sugiere en forma un tanto narxista la hoja de vida con palanca del político o de unos de los miembros prestigiosos de la empresa; no basta con este panorama, donde los altos índices de desempleo o desvalorización del profesional, sus conocimientos. Para entrar en otra dimensión como lo es el que se encuentra laborando, el cual no sabe o se interroga diariamente de lo que sería mejor si encontrarse laborando o no estarlo; para ahora encontrarse con que a tantas quejas como agotamientos halla respuestas de una falta de adaptación al medio profesional, donde la batalla no estaba en conseguir empleo sino como los muestran las estadísticas, y nuevas investigaciones. Es adaptarse a los cambios de las nuevas reformas a nivel salarial, profesional y exigencias institucionales. Es importante mencionar la conexión entre persona y profesional viendo a la persona ya sea como padre, madre o hija/o desempeñando un rol social y al profesional como sabio, conductor de caminos de ideales.

Cabe señalar con todo el abordaje anterior que el nuevo miembro del siglo XXI donde ya hace parte de nuestras vidas, que es como el resfriado que es común así este miembro llamado burnout o desgaste profesional debería ser parte del dialogo en Colombia del congreso y sus tantas reformas ya que ha sido un miembro silencioso ya sea por que justificamos su estadía con palabras como me siento agotado, esta es una situación nueva y difícil de manejar, manejar dos roles en la vida en lo social dificulta mi salud pero no hay soluciones ante semejante huésped.

## **Ensayo sujeto 9**

### **Las características personales de los trabajadores pueden prevenir el Desarrollo del síndrome de Burnout**

Diariamente vemos como algunos profesionales manifiestan profundas preocupaciones respecto a su vida laboral, algunos de ellos expresan agotamiento, insatisfacción, enfermedades físicas e incluso depresión. Comunmente, llamamos estas quejas estrés laboral y tendemos a pensar que constituyen un estado transitorio y de poca importancia, sin embargo, no intuimos que se trata probablemente de una enfermedad compleja que puede llegar a ser crónica y conducir al deterioro de la calidad de vida del profesional.

Llamamos a este tipo de enfermedades y con éstas características El síndrome de Burnout, la probabilidad del desarrollo de este síndrome es más elevada entre personas que se este desempeñando en un cargo laboral, especialmente si este implica el trabajo con seres humanos, es decir puede desarrollarse entre medicos, psiquiatras, educadores o psicologos.

La elevada proporción de profesionales o trabajadores que han desarrollando el síndrome, ha llevado a la preocupación por comprender los factores y/o variables asociadas a su aparición.

Desde mi perspectiva considero que existen una serie de variables que se deben tener en cuenta a la hora de explicar el problema y con ello generar estrategias de prevención y/o intervención.

El síndrome de Burnout está condicionado por la percepción individual de la situación a la que se esta enfrentando. Esta percepción, a su vez depende, o varía en función de las características personales del individuo, las cuales se pueden abordar desde las diferentes dimensiones del mismo, diferentes tales como la dimensión cognitiva, emocional, social que le permitiran al individuo dar respuesta a la exigencias del ambiente de forma adaptativa y funcional.

Es por ello, que estas características personales pueden ponerse en un continuo, donde se conviertan ya sea en factores de riesgo o en factores protectores del síndrome. En cada

dimensión personal existen ciertas características que al interactuar entre ellas favorecen o no el desarrollo de la enfermedad, pero ¿Cuáles son estas características?.

Personalmente considero que el factor más importante a tener en cuenta se encuentra en la dimensión cognitiva, en la cual entran en juego varios componentes de la estructura de pensamiento del individuo, entre ellos las creencias, las expectativas y la percepción \* será sobre estas que desarrolle el presente ensayo.

Estos tres elementos pueden conjugarse de tal forma que protejan al individuo de un ambiente altamente demandante. Cuevas (2003) afirma que en el síndrome de Burnout existen algunos factores implicados en su desarrollo. El

autor menciona 4 factores importantes. El primero los factores culturales, de los cuales afirma que están relacionados con lo que el individuo cree que la sociedad espera de él.

El segundo corresponde a los factores ocupacionales respecto a los cuales afirma que están determinados por el apoyo que recibe el individuo en su trabajo, es decir, que si existen altos niveles de competencia y bajos niveles de apoyo es probable que el profesional o trabajador desarrolle síntomas de Burnout.

El tercer factor se refiere a los factores educativos, en los cuales influye la persona su formación profesional, que no solo debe ocuparse de la formación en conocimientos propios de la disciplina sino también en la formación o preparación para afrontar las demandas del ambiente laboral, sus clientes, compañeros y superiores. De esta forma no se prepara a los profesionales para tolerar la frustración, la incertidumbre y el estrés. El cuarto y último factor; se refiere a las características de personalidad del sujeto, como su autoestima, sus estilos de afrontamientos, su estructura de pensamiento etc.

Aunque el autor propone cuatro factores de los cuales solo uno corresponde a características personales, considero que todos ellos, están relacionados con la estructura de personalidad del individuo, especialmente con su sistema cognitivo.

Cuando el autor habla de los factores culturales hace referencia a la presión que la sociedad ejerce sobre el profesional y su desempeño. En el caso de los psicólogos, la sociedad espera que sean personas estables emocionalmente, con bajos niveles de ansiedad, con alta motivación y energía, tolerantes y altamente empáticos. Sin embargo los psicólogos como el resto, son seres humanos con los defectos y virtudes que los hacen vulnerables al medio.

Aunque pareciera que el síndrome se viera favorecido por la cultura, es decir por un factor externo, en realidad no es así, ya que la presión social está en función de la preparación del individuo, quien interpreta de una u otra forma las demandas del contexto. En esta medida

la influencia de la cultura puede ser atenuada en la medida en que el individuo haga una interpretación positiva de la situación donde sea capaz de comprender que su labor tiene la misma probabilidad tanto de fracaso como de tener éxito y que ambas opciones son positivas pues de cada una se pueden sacar elementos a favor.

De esta forma, el desarrollo del Síndrome no dependería de la influencia de las expectativas culturales, sino más bien de la interpretación que el individuo haga de ellas. Así mismo ocurre con los demás factores, los factores ocupacionales y los factores educativos.

Estos últimos también están mediados por las expectativas y creencias del individuo. En el caso de los factores ocupacionales, una alta expectativa de éxito laboral y la creencia de que el fracaso es sinónimo de incompetencia, elevan la posibilidad de interpretar el ambiente laboral como hostil y altamente estresante, aun cuando esto no ocurra realmente. Muchos profesionales desarrollan ideas irracionales frente a su desempeño y aún cuando su ambiente laboral sea adecuado y reciba el apoyo necesario por parte de sus compañeros. Esto deja clara la impotencia del sistema de creencias del individuo y su estructura de pensamiento.

La formación profesional o educativa refuerza el sistema cognitivo del individuo, esto es, el individuo al poseer una estructura rígida de pensamiento y al ser formado con rigidez frente a su labor, fortalece cada vez más sus ideas irracionales de competencia y capacidad. Obviamente esto se conjuga con el estilo de personalidad del individuo que hace de este una persona vulnerable al síndrome de Burnout.

Como se puede ver las características personales, especialmente las relacionadas con el sistema cognitivo del individuo, constituyen o pueden constituir factores de riesgo, pero también factores de prevención del síndrome,

Al ver que el sistema cognitivo (percepciones, actitudes, creencias, y expectativas) influye de forma substancial en la forma como el individuo interpreta el mundo, es posible tomarlas como herramienta tanto de prevención como de intervención del síndrome. Pues si este sistema cognitivo es caracterizado por una interpretación positiva de las situaciones estresantes, expectativas realistas frente al desempeño laboral, creencias racionales poco castigadoras y moderadamente críticas y actitudes positivas frente al cambio y a los retos, será probable que se conviertan en un factor protector capaz de prevenir el desarrollo de un estrés crónico, como lo es el síndrome de Burnout, tal como lo afirma Jiménez, González y Garrosa (2001).

## Ensayo sujeto 10

### BURNOUT SINDROME DE QUIEN?

Se refiere a un desgaste profesional mediado por un malestar físico, despreocupación y apatía, la antirrealización.

Este síndrome se presenta en las personas con bajo nivel de afrontamiento, y que las personas con un grado saludable de carácter (modelo de Kobasa) (pr). Este modelo refiere a como el individuo tiene diferentes formas de afrontar los diferentes acontecimientos de su día a día con base en tres dimensiones, compromiso, control y reto.

Este tipo de personas no ven las situaciones como algo negativo sino como un obstáculo a sortear.

Si vemos este síndrome desde esta perspectiva podríamos inferir que las situaciones novedosas pueden ser estresores y desencadenantes del síndrome según el tipo de personalidad del individuo.

Existe una formulación similar pero no tomada desde un tipo de personalidad "afrontativa", si no más bien como el individuo interpreta de alguna manera el contexto y se comporta de acuerdo a este, elaborando una equivalencia entre las demandas del medio y los recursos que tiene a su disposición para enfrentarlos. Este modelo se llama sentido de coherencia (sc).

Estos dos modelos que intentan clarificar y medir de alguna manera los niveles de dicho síndrome.

Teniendo en cuenta algunas características del síndrome de burnout podemos interpretar de una manera más precisa la relación de estos modelos con la medición de las características del síndrome en sí.

Las etapas de dicho síndrome concuerdan con las dimensiones de el modelo (pr) esta son entusiasmo=referida al enfrentamiento de una situación nueva en donde el individuo se cree en la capacidad de salir bien.

Estancamiento=ya está situación no la ve como algo novedoso y le empieza a tomar desinterés.

Frustración= ante la carencia de algún tipo de estímulo novedoso, el individuo se cuestiona sobre la carencia en este ámbito y como su vida laboral trasciende los linderos pasando sus problemas a sus ámbitos sociales, físicos, emocionales y conductuales.

En la apatía aquí el individuo no presta atención a sus niveles de eficiencia y eficacia dándoles un juicio de igual consideración tanto a sus éxitos como a sus fracasos.

Es así que podemos evidenciar que la aparición del síndrome esta mediada por la aparición de un evento estresor que dichos eventos son únicos para cada persona y que los individuos se ven o no propenso a esta patología según su estilo de afrontamiento.

Ya que una persona con un compromiso alto no estará mediado en esquivar o evadir las nuevas situaciones o retos tomándolos como algo a realizar tomando no su envergadura sino la naturaleza e novedosa.

## ANEXO M

### INSTRUMENTOS PARA EVALUACIÓN CALIDAD DE LOS ENSAYOS

Estimado Profesor:

Gracias por participar como evaluador de los siguientes ensayos.

Para el ensayo del sujeto No.

Por favor diligenciar las tablas 1, 2 y 3.

1. En la **tabla 1** seleccione y ubique en frente de cada categoría el texto del ensayo que Ud. considera hace parte de cada categoría, en el caso que, en su concepto, el ensayo **NO** presente contenido alguno para la categoría escriba **No aplica**.
2. En la **tabla 2 califique el ensayo** de acuerdo con la rúbrica presentada de Anguiano & Velasco (2012).
3. En la **tabla 3** califique de manera global el ensayo

**Tabla 1**

**ENSAYO No.**

<b>Tabla 1</b>	
<b>ENSAYO No.</b>	
<b>Categoría para análisis de ensayo</b>	<b>Instrucciones:</b> Seleccione y ubique en frente de cada categoría el texto del ensayo que usted considera hace parte de cada una de la categorías, en el caso que en su concepto el ensayo no presente contenido para la categoría escriba <b>No aplica</b>

<p><b>1. Presentación del tema</b> Exposición del (asunto) tema del que trata el ensayo.</p>	
<p><b>2.Interés personal</b> Explicar por qué es importante este tema para el autor, en relación con su trayectoria formativa y su experiencia.</p>	
<p><b>3.Relevancia social</b> Explicar por qué es importante ese tema para la sociedad, a qué colectivos puede beneficiar y por qué.</p>	
<p><b>4.Innovaciones</b> Destacar qué novedades aporta este ensayo al tema propuesto.</p>	
<p><b>5.Formulación de la premisa</b> Exposición clara y concisa, en forma de afirmación, de la idea que se pretende argumentar.</p>	
<p><b>6.Definición de conceptos</b> Establecer el (sentido) significado exacto de los términos que se utilizan en la premisa</p>	
<p><b>7.Razones a favor</b> Construir argumentos que demuestren la veracidad de las relaciones establecidas en la premisa.</p>	
<p><b>8.Razones en contra</b> Exponer posibles argumentos que contradigan o muestren la inconsistencia de las relaciones establecidas en la premisa.</p>	
<p><b>9.Contra-razones</b> Reforzar la veracidad de la premisa con argumentos que expresen la debilidad de las razones en contra de la premisa.</p>	
<p><b>10.Citas</b> (Exponer) Aportar ideas o palabras textuales de expertos en el tema del ensayo, que apoyen (las argumentaciones) los argumentos expuestos.</p>	
<p><b>11.Definición de conceptos</b> Establecer el (sentido) significado exacto de los nuevos términos que aparezcan en la argumentación.</p>	

<p><b>12. Investigaciones</b> (Exponer) Aportar investigaciones que apoyen la argumentación.</p>	
<p><b>13. Síntesis de razones</b> Describir de forma sintética (las argumentaciones) los argumentos expuestos más destacados, que apoyan la premisa.</p>	
<p><b>14. Razón definitiva</b> Construir un argumento concluyente sobre la veracidad de las relaciones establecidas en la premisa.</p>	
<p><b>15. Aplicación/Proyección</b> Expresar las posibles implicaciones prácticas y las nuevas líneas de conocimiento sobre el tema que (establece) se derivan de la premisa.</p>	
<p><b>16. Presentación de citas</b> Las citas siguen las normas APA</p>	

**Tabla 2**

**Rúbrica para evaluar ensayos argumentativos** (Anguiano & Velasco, 2012).

Califique cada uno de los ítems (1 a 20) subrayando con **amarillo** el valor (3= Logrado; 2: En desarrollo; 1= Inicial; 0= No entregó) que en su concepto le merece el ensayo No.

Escala valorativa: **3=** Logrado; **2:** En desarrollo; **1=** Inicial; **0=** No entregó

**Criterio de ejecución:** Los textos muestran el orden formal global característico del ensayo. Cada una de sus partes contiene sus elementos esenciales.

**Atributo:** Superestructura

<b>Ítem 1</b>	La introducción <b>contiene el planteamiento completo</b> del tema.	<b>3</b>
	La introducción <b>contiene un planteamiento parcial</b> del tema.	<b>2</b>
	La introducción <b>no contiene</b> el planteamiento general del tema o éste <b>es vago</b> .	<b>1</b>
<b>Ítem 2</b>	La introducción contiene una tesis <b>precisa</b> (una sola idea específica, expresada en una oración declarativa).	<b>3</b>
	La introducción contiene una <b>tesis imprecisa</b> (hay varias ideas contenidas en ella, lo que dificulta identificar cuál se comprobará).	<b>2</b>
	La introducción <b>no contiene</b> la tesis o sólo se <b>esboza la idea</b> que se sustentará (No hay una oración declarativa).	<b>1</b>
<b>Ítem 3</b>	<b>Todo</b> el desarrollo del escrito presenta una estructura lógica definida (de lo general a lo particular; comparación; contraste; causa-efecto; problema-solución...).	<b>3</b>
	<b>La mayor parte</b> del desarrollo del escrito presenta una estructura lógica definida (de lo general a lo particular; comparación; contraste; causa-efecto; problema-solución...).	<b>2</b>
	El desarrollo del escrito <b>no</b> presenta una estructura lógica definida.	<b>1</b>
<b>Ítem 4</b>	El texto contiene <b>suficiente</b> sustento bibliográfico. Todos los argumentos están sustentados.	<b>3</b>
	El texto contiene <b>insuficiente</b> sustento bibliográfico (algunos argumentos carecen de sustento).	<b>2</b>
	El texto <b>no contiene</b> sustento bibliográfico o éste <b>es escaso</b> (la mayor parte de los argumentos carecen de sustento).	<b>1</b>
<b>Ítem 5</b>	La conclusión sintetiza <b>todos</b> los argumentos presentados	<b>3</b>
	La conclusión sintetiza <b>la mayoría</b> de los argumentos presentados.	<b>2</b>
	La conclusión <b>no sintetiza ninguno</b> de los argumentos presentados o sólo sintetiza <b>algunos de ellos</b> .	<b>1</b>
<b>Ítem 6</b>	La conclusión <b>retoma toda la tesis</b> a la luz de la evidencia presentada.	<b>3</b>
	La conclusión <b>retoma parte de la tesis</b> a la luz de la evidencia presentada.	<b>2</b>
	La conclusión <b>no retoma la tesis</b> a la luz de la evidencia presentada.	<b>1</b>

Ítem 7	La conclusión <b>expone más de dos</b> implicaciones de la tesis planteada.	<b>3</b>
	La conclusión <b>expone una</b> de las implicaciones de la tesis planteada.	<b>2</b>
	La conclusión <b>no expone</b> las implicaciones de la tesis planteada o <b>lo hace vagamente</b> .	<b>1</b>
Ítem 8	<b>Todas</b> las fuentes de la bibliografía están anotadas correctamente según las convenciones de la APA.	<b>3</b>
	<b>La mayoría</b> (más de la mitad) de las fuentes de la bibliografía están anotadas correctamente según las convenciones de la APA	<b>2</b>
	<b>Algunas</b> (menos de la mitad) de las fuentes en la sección de bibliografía están anotada correctamente según las convenciones de la APA.	<b>1</b>
<b>Criterios de ejecución:</b> Los textos cumplen con la coherencia y cohesión lineales y la sintaxis es correcta		
<b>Atributo:</b> Microestructura		
Ítem 9	Todos los párrafos contienen oración temática.	<b>3</b>
	<b>La mayoría</b> (más de la mitad) de los párrafos contienen oración temática.	<b>2</b>
	<b>Algunos</b> (la mitad o menos de la mitad) párrafos contienen oración temática.	<b>1</b>
Ítem 10	<b>Siempre</b> hay una sucesión lógica de las proposiciones.	<b>3</b>
	<b>La mayoría de las veces</b> hay una sucesión lógica de las proposiciones. (En la mitad o más de la mitad de las proposiciones).	<b>2</b>
	<b>Algunas veces</b> hay sucesión lógica de las proposiciones. (En menos de la mitad de las proposiciones).	<b>1</b>
Ítem 11	<b>Todas</b> las oraciones son relevantes para el tema tratado en el párrafo.	<b>3</b>
	<b>La mayoría</b> de las oraciones son relevantes para el tema tratado en el párrafo. (Más de la mitad de las oraciones).	<b>2</b>
	<b>Algunas</b> oraciones son relevantes para el tema tratado en el párrafo. (La mitad o menos de la mitad de las oraciones).	<b>1</b>
Ítem 12	<b>Siempre</b> se utilizan de manera adecuada los elementos de cohesión (conectores, anáforas, repetición,...).	<b>3</b>
	<b>La mayoría de las veces</b> se utilizan de manera adecuada los elementos de cohesión (conectores, anáforas, repetición...). (Más del 50%).	<b>2</b>
	<b>Algunas veces</b> se utilizan de manera adecuada los elementos de cohesión (conectores, anáforas, repetición...). (Hasta el 50 %).	<b>1</b>
<b>Criterios de ejecución:</b> Los textos mantienen la coherencia global y la cohesión en todo el texto.		
<b>Atributo:</b> Macroestructura		
Ítem 13	El título es <b>totalmente congruente</b> con el contenido del ensayo.	<b>3</b>
	El título es <b>parcialmente congruente</b> con el contenido del ensayo.	<b>2</b>
	El título es <b>incongruente</b> con el tema del ensayo o solamente alude al campo general <b>al que pertenece</b> el tema del ensayo, pero no	<b>1</b>

	refleja su contenido.	
<b>Ítem 14</b>	<b>Se identifica completamente</b> el significado global del texto.	<b>3</b>
	<b>Se identifica parcialmente</b> el significado global del texto.	<b>2</b>
	<b>Difícilmente se identifica</b> el significado global del texto.	<b>1</b>
<b>Ítem 15</b>	<b>Todos los argumentos presentados sustentan la tesis.</b>	<b>3</b>
	<b>La mayoría</b> de los argumentos presentados sustentan la tesis (más de la mitad).	<b>2</b>
	<b>Ninguno o algunos</b> de los argumentos presentados sustentan la tesis (Menos de la mitad).	<b>1</b>
<b>Ítem 16</b>	Hay sucesión lógica en <b>todos</b> los párrafos.	<b>3</b>
	Hay sucesión lógica en <b>la mayoría</b> de los párrafos.	<b>2</b>
	<b>No existe</b> sucesión lógica de los párrafos o la hay en algunos de ellos (no hay diferencia si se cambia su orden).	<b>1</b>
<b>Ítem 17</b>	<b>Todas</b> las transiciones entre párrafos son adecuadas a través del uso de marcadores textuales u otras formas de cohesión.	<b>3</b>
	<b>La mayoría</b> (más de la mitad) de las transiciones entre párrafos son adecuadas a través del uso de marcadores textuales u otras formas de cohesión.	<b>2</b>
	<b>Ninguna o sólo algunas</b> de las transiciones entre párrafos (la mitad o menos de la mitad) son adecuadas a través del uso de marcadores textuales u otras formas de cohesión.	<b>1</b>
<b>Criterios de ejecución:</b> Las formas de lenguaje empleadas en los textos son apropiadas y aceptables para la situación comunicativa.		
<b>Atributo: adecuación</b>		
<b>Ítem 18</b>	El léxico es <b>rico</b> . (Hay un buen manejo de términos académicos en general y de vocabulario técnico).	<b>3</b>
	El léxico es <b>aceptable</b> . (Hay variedad de términos empleados en la vida cotidiana y de vocabulario técnico).	<b>2</b>
	El léxico es <b>pobre (No hay</b> variedad en cuanto a los términos empleados en la vida cotidiana o no se emplean correctamente. Tampoco se emplea vocabulario técnico).	<b>1</b>
<b>Ítem 19</b>	El registro <b>siempre</b> es formal (se escribe de modo impersonal y no hay coloquialismos).	<b>3</b>
	El registro es formal <b>la mayoría de las veces</b> (en algunas partes se escribe en 1ª. persona o se emplea algún coloquialismo).	<b>2</b>
	El registro <b>no</b> es formal o <b>algunas veces</b> lo es (se escribe en 1ª. persona en la mayor parte del texto o se identifica el lenguaje oral).	<b>1</b>
<b>Ítem 20</b>	<b>Todas las oraciones están construidas correctamente.</b>	<b>3</b>
	<b>La mayoría</b> de las oraciones están construidas correctamente (más de la mitad).	<b>2</b>
	<b>Algunas</b> oraciones están construidas correctamente (la mitad o menos de la mitad de las oraciones).	<b>1</b>

<p>Tabla 3</p> <p>Guía de calificación Global (Adaptada con base en la propuesta ETS, 2012)</p> <p>Coloque una calificación global (1 a 6) al ensayo No , de acuerdo con los criterios abajo descritos</p> <p><b>Puntaje otorgado: _____</b></p>	
<b>Puntaje de 6</b>	<p>Un ensayo en esta categoría muestra un dominio claro y consistente aunque puede presentar algunos pequeños errores. Un ensayo típico presenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrolla un punto de vista sobre el tema en forma magistral y efectiva y muestra un pensamiento crítico excelente, utilizando ejemplos, razones y otras evidencias que claramente son apropiados para apoyar su posición.</li> <li>✓ Está bien organizado y centrado, presenta una coherencia clara, y un desarrollo de ideas continuo.</li> <li>✓ Exhibe habilidad en el uso del lenguaje, presenta un uso de vocabulario variado, preciso y apropiado</li> <li>✓ Demuestra una variedad significativa en la estructura de las oraciones.</li> <li>✓ Está libre de la mayoría de errores gramaticales y de ortografía (más del 90% del texto NO presenta errores)</li> </ul>
<b>Puntaje de 5</b>	<p>Un ensayo en esta categoría muestra un dominio consistente; aunque tiene errores o fallas ocasionales de calidad. Un ensayo típico presenta:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrolla un punto de vista sobre el tema en forma efectiva y muestra un pensamiento crítico fuerte, utiliza generalmente, ejemplos, razones y otras evidencias adecuados para apoyar su posición</li> <li>✓ Está bien organizado y centrado, presenta coherencia y un desarrollo continuo de las ideas.</li> <li>✓ Exhibe facilidad en el uso del lenguaje, usa un vocabulario apropiado</li> <li>✓ Demuestra variedad en la estructura de las oraciones</li> <li>✓ Está libre, generalmente, de la mayoría de errores gramaticales y de ortografía (más de 80% NO presenta errores del texto)</li> </ul>
<b>Puntaje 4</b>	<p>Un ensayo en esta categoría demuestra dominio adecuado, aunque tiene errores en la calidad. Un ensayo típico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrolla un punto de vista sobre el tema y muestra un pensamiento crítico competente, utiliza ejemplos, razones y otras evidencias que son adecuados para apoyar su posición</li> <li>✓ Está generalmente organizado y centrado, muestra cierta coherencia y continuidad en el desarrollo de las ideas</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Exhibe adecuada facilidad, aunque inconsistente, en el uso del lenguaje, utiliza vocabulario apropiado generalmente</li> <li>✓ Demuestra alguna variedad en la estructura de las oraciones</li> <li>✓ Tiene algunos errores gramaticales y de ortografía (más del 70% del texto NO presenta errores)</li> </ul>
<b>Puntaje 3</b>	<p>Un ensayo en esta categoría evidencia que la habilidad está en proceso y se caracteriza por <b>UNA</b> o <b>MÁS</b> de las siguientes debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrolla un punto de vista sobre el tema, demuestra algún tipo de pensamiento crítico, pero de manera inconsistente, o usa ejemplos, razones u otras evidencias inadecuados, en apoyo de su posición</li> <li>✓ Está limitado en su organización o en su articulación temática, o puede presentar algunas fallas en la coherencia o en el desarrollo continuo de las ideas</li> <li>✓ Presenta un desarrollo en proceso para el uso del lenguaje; sin embargo, utiliza algunas veces vocabulario muy limitado o presenta una selección de palabras incorrecta</li> <li>✓ Carece de variedad o presenta problemas en la estructura de las oraciones</li> <li>✓ Contiene una acumulación de errores gramaticales y de ortografía (más del 50% del texto presenta errores)</li> </ul>
<b>Puntaje 2</b>	<p>Un ensayo en esta categoría presenta poco dominio y <b>UNA</b> o <b>MÁS</b> de las siguientes debilidades:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrolla un punto de vista sobre el tema vago o seriamente limitado, presenta un pensamiento crítico débil, proporcionando ejemplos, razones u otras evidencias inadecuadas o insuficientes en apoyo a su posición.</li> <li>✓ Está organizado y/o centrado pobremente, presenta serios problemas con la coherencia o el desarrollo continuo de las ideas</li> <li>✓ Muestra muy poca facilidad en el uso del lenguaje, utilizando un vocabulario muy limitado o presentando una selección de palabras incorrecta</li> <li>✓ Presenta problemas frecuentes en la estructura de la oración</li> <li>✓ Contiene errores gramaticales y de ortografía graves que afectan el significado</li> </ul>
<b>Puntaje 1</b>	<p>Un ensayo en esta categoría muestra muy poco o ningún dominio, presenta severas limitaciones en <b>UNO</b> O <b>MÁS</b> de los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desarrolla un punto de vista no viable sobre el tema u ofrece poca o ninguna evidencia en apoyo a su posición.</li> <li>✓ Está mal organizado y / o no está centrado, produciendo como resultado un ensayo inconexo o incoherente</li> <li>✓ Presenta errores sustantivos en vocabulario.</li> </ul>

	✓ Presenta severas limitaciones en la estructura de la oración
--	--

ANEXO N

EVALUACIÓN COMPETENCIAS COGNOSCITIVAS Y METACOGNOSCITIVAS  
(CEEE-37)

Tabla N1  
Puntuaciones CEEE-Planificación (n=10)

Sujeto	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	CEEE-Planificación
1	3		1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	49
2	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	53
3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3		3	3	39
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	42
5	4	2		4	3	3	3			4		3		3	3	32
6	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	34
7	4	3	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	47
8	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	41
9	3	3	1	4	4	4	1	4	4	3		1	2	4	4	42
10		3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3		35

Tabla N2  
Puntuaciones CEEE-Transcripción (n=10)

I								CEEE-Transcripción
Sujeto	T16	T17	T18	T19	T20	T21		
1	4	4	4	4	3	4		23
2	3	2	3	3	4	3		18
3	3	3	3	3	2	3		17
4	3	3	3	3	2	3		17
5	3	4	3	3		3		16
6	3	3	2	4	2	2		16
7	4	3	3	3	4	4		21
8	3	3	2	3	2	3		16
9	4	4		4	1	3		16
10	4	3	2	3	3	3		18

Tabla N3  
Puntuaciones CEEE-Revisión (n=10)

Sujeto	R22	R23	R24	R25	R26	CEEE-Revisión
1	3	4	4	3	3	17
2	4	4	3	4	4	19
3	4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	3	2	14
5	3		3	3		9
6	2	3	3	3	2	13
7	4	3	4	4	1	16
8	2	3	3	3	3	14
9	4	4	4	4	4	20
10	2	3	3	3	3	14

Tabla N4  
Puntuaciones CEEE-Meta cognición (n=10)

Sujeto	M27	M28	M29	M30	M31	M32	M33	M34	M35	M36	M37	CEEE-Metacognición
1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	40
2	4		4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	31
4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3		29
5	3	2	2	3	3	4	4	2	3		1	27
6	2	3	2	4	3	3	3		3	3	3	29
7	2	3	4	2	3	4	4	1	4	4	3	34
8	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	30
9	4	3	2	4	4	4	4		4	4	4	37
10	3	2	4	3		3	3	2	4	4	3	31



ANEXO Ñ

EVALUACION COMPETENCIAS COGNOSCITIVAS Y METACOGNOSCITIVAS  
(PV)

Tabla Ñ1

Frecuencias categorías conceptuales protocolo verbal Planificación

Sujeto	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	E1	Planificación
									protocolo verbal
1	49	3	36	96	19	28	10	4	245
2	38	1	7	65	8	24	30	0	173
3	19	2	1	13	6	14	1	1	57
4	26	2	13	26	16	17	14	2	116
5	37	2	24	26	17	19	3	0	128
6	37	0	21	48	6	22	23	0	157
7	28	4	25	35	24	20	10	7	153
8	7	0	3	6	4	5	1	0	26
9	40	1	13	20	23	13	1	0	111
10	8	2	5	6	10	6	1	0	0

Tabla Ñ2

Frecuencias categorías conceptuales protocolo verbal Transcripción

Sujeto	T1	T2	T3	T4	Transcripción protocolo verbal
1	11	3	18	38	70
2	15	2	6	14	37
3	21	0	2	12	35
4	11	1	3	13	28
5	19	7	7	19	52
6	16	2	1	18	37
7	8	4	3	10	25
8	6	2	5	10	23
9	20	2	10	35	67
10	16	0	0	16	32

Tabla Ñ3

Frecuencias categorías conceptuales protocolo verbal Revisión

Sujeto	R1	R2	R3	R4	R5	R6	Revisión protocolo verbal
1	49	28	13	15	5	35	145
2	12	15	9	0	2	16	54
3	17	4	4	0	0	15	40
4	14	13	0	6	2	2	37
5	18	2	3	0	0	10	33
6	14	5	1	0	0	14	34
7	25	15	5	20	17	16	98
8	1	0	0	0	0	1	2
9	21	3	0	0	0	27	51
10	1	0	0	0	0	1	2

Tabla Ñ4

Frecuencias categorías conceptuales protocolo verbal Auto regulación

Sujeto	AR1	AR2	AR3	AR4	AR5	AR6	AR7	Auto regulación protocolo verbal
1	15	20	12	15	20	8	3	93
2	2	4	5	0	2	0	0	13
3	0	3	4	0	0	1	1	9
4	9	12	0	6	2	1	0	30
5	4	11	2	6	7	1	2	33
6	3	5	3	3	2	0	0	16
7	20	15	3	20	17	12	9	96
8	3	2	0	0	0	0	0	5
9	6	13	3	7	5	1	1	36
10	1	5	0	1	4	0	0	11

## ANEXO O

### CALIFICACIÓN EXPERTOS A TRES RUBRICAS PARA EVALUAR ENSAYOS

Tabla O1  
Puntuaciones totales asignadas de forma individual por cuatro expertos a tres rúbricas de ensayos

Ensayos	Juez	Rubrica Estudio +	Rubrica (Anguiano & Velazco, 2012)	Rubrica (ETS, 2012)
1	1	4	35	3
	2	12	42	4
	3	6	29	2
	4	9	39	3
2	1	3	20	2
	2	5	12	3
	3	5	20	3
	4	11	40	1
3	1	10	46	4
	2	13	51	5
	3	5	40	3
	4	13	47	4
4	1	4	23	2
	2	10	34	3
	3	2	27	2
	4	10	38	3
5	1	3	15	2
	2	9	29	3
	3	1	20	1
	4	9	34	3
6	1	6	30	3
	2	6	25	3
	3	1	20	1
	4	10	36	3
7	1	8	35	3
	2	10	15	2
	3	13	34	3
	4	9	34	3

8	1	2	15	2
	2	1	6	1
	3	0	17	1
	4	4	19	2
9	1	8	43	4
	2	11	50	5
	3	4	30	3
	4	14	53	4
10	1	13	18	2
	2	5	0	1
	3	2	22	1
	4	2	23	2

Nota: + Máximo puntaje 16; ++ máximo puntaje 60; +++máximo puntaje 6

Tabla O2

Puntuaciones totales asignadas de forma individual por cuatro expertos a tres rúbricas de ensayos

Ensayos	Rubrica Estudio +	Rubrica (Anguiano & Velazco, 2012)++	Rubrica (ETS, 2012) +++
1	8	34	3
2	8	20	2
3	13	45	4
4	3	13	2
5	6	21	2
6	9	31	3
7	7	21	2
8	1	13	1
9	14	50	4
10	1	14	2

Nota: + Máximo puntaje 16; ++ máximo puntaje 60; +++máximo puntaje 6