



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL**

**Informe final del Trabajo de Titulación previo a la Obtención del Título de
Licenciado en Ciencias de la Educación Mención: Psicólogo Industrial**

TEMA:

“El Síndrome Burnout en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa
Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Autor: Wilson Enrique Morejón Enríquez.

Tutora: Ing. Gavilanes López Wilma. Lorena Mg.

AMBATO – ECUADOR

2021

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Ing. Gavilanes López Wilma Lorena, Mg. en mi calidad de Tutor del trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: **“El Síndrome Burnout en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”**, desarrollado por el estudiante Wilson Enrique Morejón Enríquez, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentario, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

.....
Ing. Gavilanes López Wilma Lorena, Mg.

C.I. 1802624427

TUTORA

AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación de la autora, con el tema: **“El Síndrome Burnout en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”**, quien, basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios especificados en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.



Firma del estudiante

Wilson Enrique Morejón Enríquez

C.I: 1804305348

AUTOR

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

La comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“El Síndrome Burnout en el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma”**, presentado por el señor Wilson Enrique Morejón Enríquez, Egresado de la carrera de Psicología industrial, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.

.....
Ing. María José Mayorga Fernández Mg.
C.C: 1804289740

.....
Psic. Educ. Paulina Margarita Ruiz López Mg.
C.C: 1804076071

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

MIEMBROS DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Con cariño y afecto el presente estudio se lo dedico a mis padres gracias por su confianza, paciencia y amor incondicional

Los amo.

Wilson Enrique Morejón Enríquez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme y darme sabiduría y salud para realizar este trabajo de investigación, a mis padres por apoyo incondicional y su amor, gracias a mi familia por creer en mí, a la Universidad Técnica de Ambato por abrir sus puertas a sus docentes sus conocimientos que me han otorgado.

Mi agradecimiento también va dirigido hacia el Mg Fernando Imacaña Vicerrector de la Unidad Educativa Bilingüe Tamboloma por haber aceptado que se realice mi tesis en tan prestigiosa Unidad Educativa

Gracias a las personas aquí presentes en este día tan especial para mí.

Wilson Enrique Morejón Enríquez

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A. PÁGINAS PRELIMINARES

APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O TITULACIÓN.....	ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	iii
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
CAPITULO I.....	1
MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes Investigativos.....	1
1.2. Objetivos	13
CAPÍTULO II	18
METODOLOGÍA	18
2.1. Materiales.....	18
2.2. Método	23
2.3. Población y muestra	25
2.4. Recolección de la información.....	26
CAPÍTULO III.....	28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	28
3.1. Análisis de fiabilidad.....	28
3.2. Análisis y discusión de resultados	30
3.3. Discusión de los resultados	50
3.4. Verificación de la hipótesis.....	51
3.5. Modo de validación de hipótesis.....	52

CAPÍTULO IV	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
4.1. Conclusiones	60
4.2. Recomendaciones.....	61
4.3. Propuesta	62
4.3.3. Fundamentación Científica y Técnica.....	63
Bibliografía	91
Anexos	95
Anexo 1. Árbol de problemas	96
Anexo 2. Operacionalización de variables.....	97
Anexo 3. Encuesta aplicada a los docentes Unidad Educativa Intercultural Bilingüe	99
Anexo 4. Evidencia aplicación de instrumentos	103

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	20
Tabla 2.....	21
Tabla 3.....	21
Tabla 4.....	22
Tabla 5.....	25
Tabla 6.....	28
Tabla 7.....	29
Tabla 8.....	30
Tabla 9.....	31
Tabla 10.....	32
Tabla 11.....	33
Tabla 12.....	34
Tabla 13.....	35
Tabla 14.....	36
Tabla 15.....	37
Tabla 16.....	38
Tabla 17.....	39
Tabla 18.....	40
Tabla 19.....	41
Tabla 20.....	42
Tabla 21.....	43
Tabla 22.....	44
Tabla 23.....	45
Tabla 24.....	46
Tabla 28.....	47
Tabla 26.....	48
Tabla 27.....	49
Tabla 28.....	53
Tabla 29.....	54
Tabla 30.....	55
Tabla 31.....	55

Tabla 32.....	56
Tabla 33.....	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	30
Figura 2	31
Figura 3	32
Figura 4	33
Figura 5	34
Figura 6	35
Figura 7	36
Figura 8	37
Figura 9	38
Figura 10	39
Figura 11	40
Figura 12	41
Figura 13	42
Figura 14	43
Figura 15	44
Figura 16	45
Figura 17	46
Figura 18	47
Figura 19	48
Figura 20	49
Figura 21	58

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA
MODALIDAD PRESENCIAL

TEMA: “El síndrome burnout en el desempeño docente en la unidad educativa intercultural bilingüe Tamboloma”

Autor: Wilson Enrique Morejón Enríquez

Tutora: Ing. Gavilanes López Wilma. Lorena Mg.

RESUMEN EJECUTIVO

Considerando que el profesorado contribuye en el proceso formativo de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes, cumple con los estándares de calidad educativa teniendo como propósito alcanzar los perfiles de egreso estipulados por el currículo nacional; en la indagación se plantea: determinar si el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma. En las técnicas para la recolección de información se usó el Test de Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS), incluyó tres factores: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, se utilizó el cuestionario autoevaluación del desempeño docente, incluye las capacidades pedagógicas, emocionalidad, y responsabilidad, se aplicó la investigación cualitativa, cuantitativa y mixta; la modalidad fue bibliográfica documental y de campo; el nivel fue descriptivo y correlacional, y Exploratorio sin hipótesis; la población se conformó por 30 docentes que en su totalidad conforman la muestra; en el área estadística se trabaja con una confiabilidad del 95%, un error del 5% una significación del 0.05%; mediante Microsoft Excel, se organiza los datos, en la fiabilidad se empleó el software IBM SPSS 21.0 obteniendo un Alfa de Cronbach, en el síndrome equivalente al 0,942; y en el desempeño 0,892 lo que evidencia un coeficiente de consistencia interna elevada. Los resultados de mayor trascendencia fueron; (43%) agotamiento, (40%) está acabado al final de la jornada, 40% se levanta cansado por la mañana y tiene que afrontar otro día en sus actividades, (40%) numerosas obligaciones, (43%) exterioriza un trato impersonal, apático y (64%) se concibe endureciendo emocionalmente el (57%) no fomentan la participación activa y el trabajo en equipo. Se concluye que es trascendental establecer estrategias de afrontamiento que permitan fortalecer la comunicación, la resolución de conflictos, y la motivación para lograr el bienestar profesional y laboral.

Descriptor: agotamiento emocional, capacidades pedagógicas, despersonalización, desempeño docente, emocionalidad, Síndrome Burnout.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMAN SCIENCES AND EDUCATION
PSYCHOPEDAGOGY CAREER
FACE-TO-FACE MODALITY

THEME: “The burnout syndrome in teaching performance in the Tamboloma intercultural bilingual educational unit”

Author: Wilson Enrique Morejón Enríquez

Tutora: Ing. Gavilanes López Wilma. Lorena Mg.

ABSTRACT

Considering that the teaching staff contributes in the educational process of children, adolescents and young people, complies with the standards of educational quality with the purpose of reaching the graduation profiles stipulated by the national curriculum; In the investigation it is proposed: to determine if the burnout syndrome is related to the teaching performance in the Tamboloma Intercultural Bilingual Educational Unit. In the techniques for collecting information, the Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) test was used, it included three factors: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment, the self-evaluation of teacher performance questionnaire was used, it includes pedagogical abilities, emotionality, and responsibility, qualitative, quantitative and mixed research was applied; the modality was documentary and field bibliographic; the level was descriptive and correlational, and exploratory without hypothesis; The population was made up of 30 educators who make up the sample as a whole; in the statistical area we work with a reliability of 95%, an error of 5% and a significance of 0.05%; Using Microsoft Excel, the data was organized, the IBM SPSS 21.0 software was used for reliability, obtaining a Cronbach's Alpha, in the syndrome equivalent to 0.942; and 0.892 in performance, which shows a high internal consistency coefficient. The most important results were; (43%) exhaustion, (40%) is finished at the end of the day, 40% gets up tired in the morning and has to face another day in their activities, (40%) numerous obligations, (43%) shows a deal Impersonal, apathetic and (64%) are conceived as emotionally hardening (57%) do not encourage active participation and teamwork. It is concluded that it is essential to establish coping strategies that allow strengthening communication, conflict resolution, and motivation to achieve professional and work well-being.

Descriptors: emotional exhaustion, pedagogical abilities, depersonalization, teaching performance, emotionality, Burnout Syndrome.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos.

En este apartado se ha realizado una revisión de literatura (bibliográfica documental), vinculada con las variables de estudio burnout y desempeño docente; el estudio se efectúa, tomando como referencia la información publicada por diferentes autores e investigadores internacionales y nacionales en los buscadores Google Académico Google Escolar y Ebook Libro, (revistas indexadas trabajos escritos de posgrado) efectuados en diferentes países a nivel mundial; para dar realce al estudio se mencionan los siguientes:

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Siendo que el síndrome Burnout, no solamente afecta en el campo laboral, sino también en el área educativa debido a las exigencias que demanda El Sistema Nacional, los docentes y maestras debido al exceso de trabajo, dificultades en las relaciones interpersonales, o conflictos familiares pueden padecer baja realización personal o agotamiento exteriorizado generalmente en comportamientos negativos, por esta razón, el estudio efectuado por Alvarado et al. (2020) con el tema Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento, publicado en la Revista Cubana de Enfermería. Plantea el objetivo, discutir, en base a la literatura científica, los niveles de Burnout y las estrategias de afrontamiento. La metodología incluye la revisión sistemática de artículos publicados entre 2010 y 2018 en la base de datos EBSCO host, SCIELO,

ERIC, SCIENCE DIRECT, SCOPUS, REDALYC, DOAJ y LILACS; en la búsqueda se aplicó las Secciones del Informe de Prioridad para el Diagrama de Flujo de Evaluación Sistemática y Análisis de Supermercados (PRISMA), Se examinaron 18 apartados, posteriormente se adaptó los criterios de inclusión y exclusión. Se concluye, que el agotamiento entre los docentes es alto, al igual que la personalización y los niveles de compromiso laboral; existe mayor auge con actividades de investigación; el sector con mayor complicación engloba a los docentes de contrato. En los resultados se determina la trascendencia en el uso de estrategias que permitan enfrentar el síndrome, de esta forma se enfoca en el apoyo social y evaluación positiva.

De acuerdo al estudio de investigación realizado en por Hurtado (2019) con el tema: Síndrome de Burnout y desempeño docente, efectuado en la Universidad Alas Peruanas, en el Perú, establece que el Burnout, es un estado de fatiga física y mental causado por las condiciones laborales o el exceso de trabajo; plantea en el objetivo, demostrar que existe una relación entre el síndrome y el desempeño docente. Para ello se utilizó la metodología correlación horizontal, la población estuvo conformada por 65 personas, se evaluó una muestra de 56 docentes para determinar su efectividad en la enseñanza. La técnica utilizada fue la encuesta, las herramientas fueron, el Inventario de desgaste de Maslach - Educater Surney (MBI ES) incluidos veinte y dos elementos de estilo Likert; se aplicó a los docentes y maestras. Por otro lado, se aplicó el cuestionario para medir el desempeño de los docentes con veinte y tres elementos de estilo Likert, entre los principales resultados: 7.1% presentaron niveles altos de burnout, el 76.8% presentaron el síndrome personal y el 37.5% de personalización. Por lo tanto, se extrae la siguiente conclusión, existe una relación significativa entre el síntoma y el desempeño docente. En los resultados se obtiene que los docentes son afectados por riesgos que repercuten en la inestabilidad laboral, en las destrezas competitivas, en las situaciones de trabajo, funciones, y métodos de planificación.

Continuando en la misma línea se menciona que los docentes deben cumplir diversidad de actividades en la labor pedagógica, la investigadora Calla (2018), propone el tema: el desempeño del docente en relación con el Síndrome de Burnout, efectuado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, ubicada en el Perú. El Objetivo fue analizar el desempeño profesional, (competencia educativa, competencia

metodológica, responsabilidad), de igual forma en el burnout, (agotamiento emocional, declive personal y crecimiento profesional). En la metodología aplica el estudio bibliográfico y documental que sustentaron el área conceptual y teórica, en la indagación se aplicó la encuesta con el instrumento el cuestionario, no se manipula ni cambia las variables; el analítico-síntesis; el empírico-teórico para lograr la especificidad y generalización. En las conclusiones, según la percepción de los estudiantes, docentes del área de estudio en ocasiones presentan el síndrome de agotamiento ocupacional, exteriorizan cansancio, son irritables. En los resultados, los docentes y maestras exteriorizan agotamiento, fatiga, debilidad desfallecimiento, afectando en la elaboración de materiales didácticos, en el uso de técnicas innovadoras, en la aplicación de estrategias que beneficien en el aprendizaje., en el desarrollo intelectual, de esta forma limita la autonomía, y autoestima.

En el área educativa, los docentes se orientan en el cumplimiento de sus múltiples funciones que en ocasiones sobrepasa el tiempo establecido para ejecutarlas, aspecto que ha conllevado al agotamiento emocional, agotamiento, fatiga, factores que desencadena en burnout; al respecto Basto (2017) en el trabajo efectuado en México, en la Universidad Autónoma de Tlaxcala, con el tema, la función docente y rendimiento académico, propone entre sus objetivos analizar desde la perspectiva teórica y metodológica el estado actual del conocimiento. Los enfoques metodológicos utilizados para investigar fueron, los métodos positivistas o cuantitativos, los conocidos como cualitativos, de cálculo y finalmente el método combinado o mixto, el uso de métodos estadísticos y números complejos. Se concluye que existe una relación con la desmotivación del maestro y el contexto institucional, la aglomeración de contenido en las enseñanzas teóricas y el rendimiento de los educandos, la acumulación de saberes y el fracaso estudiantil. En términos de resultados, se analizan posiciones teóricas principales, formas de medición y factores conexos. Aborda algunas cuestiones clave afines con el papel de los docentes, así como sus desafíos en el contexto educativo actual.

1.1.2. Antecedentes Nacionales

Considerando que los docentes y maestras tienen como finalidad cumplir con los contenidos propuestos en los diferentes currículos no están exentos de presentar el síndrome de burnout debido a las exigencias educativas, la aglomeración de funciones, la insuficiente comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa, presentando síntomas de agotamiento, nerviosismo, agresividad, influyendo de manera negativa en el bajo rendimiento del profesorado.

Con esta perspectiva se menciona el estudio efectuado por los investigadores Gutiérrez et al. (2020) quienes realizan una indagación con el tema: Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato, en la provincia de Tungurahua; proponen como objetivo, determinar las consecuencias que genera el síndrome en el desempeño del docente. En la metodología, el estudio fue cuantitativo y descriptivo, de campo y estudio transversal, la población incluyó a los profesionales que ejercen la función educativa en la Facultad de Ciencias de la Salud; en la recopilación de información, se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que evalúa el agotamiento de los docentes; se estimó los aspectos éticos de la Declaración de Helsinki, así como los principios éticos de respeto, autosuficiencia. En las conclusiones se menciona que la población de estudio no mostró una alta prevalencia del síndrome, sin embargo, manifestó su presencia inicial debido a que las puntuaciones en los dominios intermedios actualmente son inconsistentes, se exterioriza que los docentes enfrentan problemas de inquietud y agitación. En los resultados, se menciona que los docentes del Departamento de Ciencias de la Salud están en riesgo de Burnout, al presentar ansiedad emocional con mayor influencia en las exigencias, tiempo, responsabilidad y condiciones.

Siendo que el docente debe cumplir diversas funciones de carácter profesional que incluye el área pedagógica y los procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje enfrenta una sobrecarga de trabajo, que limita el cumplimiento de las planificaciones, su ejecución y la evaluación de los contenidos por esta razón se menciona el trabajo efectuado por los investigadores Viera y Zapata (2018), quienes presentan el tema: el

síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes, efectuado en la Universidad Pública Ecuatoriana, ubicada en el Distrito Metropolitano de Quito. Propone como objetivo demostrar la presencia del burnout en el desempeño de los docentes de las Universidades Públicas, de la localidad de Rumiñahui y distrito. El método utilizado incluyó el análisis descriptivo de correlación, basado en una muestra de 308 pedagogos, los resultados fueron obtenidos de encuestas, que admitieron la identificación de aspectos relevantes para mejorar el desempeño de los docentes. En las conclusiones se propone la implementación de estrategias que contribuyan en la satisfacción laboral. Los resultados exteriorizan que en las instituciones educativas existe la necesidad de aplicar actividades que disminuyan la insatisfacción laboral que puede desencadenar cansancio mental, debilitamiento emocional, deterioro en el nivel cognitivo, y deficiente calidad educativa.

Siendo que el desempeño del docente en las instituciones educativas, así como en otros tipos de trabajo, se ven afectados por el síndrome de burnout, de influencia negativa, que genera alteraciones en la salud física y mental, se menciona el trabajo efectuado en la ciudad de Quito, por los investigadores Gaibor y López (2019) con el tema: los docentes de educación superior - caso: impacto del síndrome de burnout en el desempeño académico. El objetivo del estudio plantea, analizar la influencia del síndrome en la práctica académica. En la metodología, desde un punto de vista teórico, promueve la identificación de diferentes conceptos relacionados con el tema respectivo, incluye 17 encuestas basadas en el cálculo del tamaño de la muestra, que respondieron el Cuestionario Maslach Burnout - MBI; los enfoques fueron el cualitativo y cuantitativo, la modalidad fue bibliográfica y documental, se establece la validez y confiabilidad de la exploración, la indagación se vinculó con las dimensiones: fatiga emocional, personificación y realización personal. Se deduce que el síntoma aún no está presente a gran escala en el factor de personificación, advertencia implica tomar una precaución de diagnóstico con el fin de prevenir su progresión. En los resultados se establece que el promueve inconvenientes en la vida de los docentes, y también de perjuicio en los estudiantes.

Finalmente, en los antecedentes, se considera que las patologías que tienen mayor relación con la labor del docente incluyen el desgaste o agotamiento profesional,

conocido como burnout; ante lo expuesto, se menciona el estudio efectuado por los investigadores Ramos et al. (2020) con el tema: síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. Proponen como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de burnout en una población de 70 docentes de tiempo completo de dos universidades. En la metodología, el estudio es observacional, descriptivo y transversal, cuantitativo y no experimental con docentes de dos universidades durante el 2º semestre del curso académico 2018; se utilizó la prueba Maslach Professional Burnout, que consta de 22 categorías de respuesta tipo Likert, en las que se midieron tres categorías del Síndrome de Burnout: agotamiento emocional, deterioro de la personalidad y desarrollo personal. Se concluye que existen altos niveles de desgaste emocional (25,9%), bajo desempeño en el trabajo (21,6%) y un alto grado de personalización (5,6%). Deficiencia en las áreas evaluadas en la escala de Maslach, sin asociación con actividades tales como planificación del maestro, revisión de pruebas y tareas y materiales didácticos estándares. Los docentes en la década de los 80 tenían síndrome de burnout en el lugar de trabajo y esto no estaba relacionado con las acciones inherentes a su labor profesional. En los resultados se determinó su correspondencia con diferentes variables demográficas y ocupacionales, y la satisfacción laboral de los docentes con una prevalencia entre los docentes con nombramiento.

Fundamentación Teórica Científica

El Burnout

Definición, Burnout académico

El síndrome de Burnout ha ido aumentando y recobrando importancia, anteriormente era conocido en el ámbito laboral; pero hoy en día se observa un aumento de este en la etapa estudiantil, por lo que se ha originado el término de Burnout académico.

Burnout es un proceso de respuesta a la experiencia diaria de acontecimientos y se desarrolla secuencialmente en cuanto a la aparición de rasgos y síntomas globales. El hecho de que la sintomatología varíe mucho de una a otra persona ha influido en

ahondar las discrepancias entre algunos autores en el momento de definirlo, pues depende a qué se le dé más importancia: al síntoma que se presenta en primer lugar, a la secuencia completa del proceso. (Vizoso Gómez y Arias, 2018)

Características del Burnout académico

Dentro de las características el burnout hace referencia a un estado negativo que surge como reacción ante situaciones de estrés crónico se caracteriza por tres dimensiones según los autores (Montoya Restrepo et al., 2021):

1. Cansancio emocional o fatiga persistente,
2. Despersonalización o cinismo
3. Baja realización o ineficacia laboral.

Las características del Burnout Académico como el sentirse ineficaz, experimentar agotamiento y la presencia de cinismo son aspectos que influyen en el rendimiento académico por la falta de satisfacción. Compatible con lo anterior en que los estudiantes responden a los compromisos y responsabilidades académicas presentando Burnout Académico, se observa una baja percepción de eficacia, un bajo rendimiento académico, pérdida de semestres y asignaturas conllevando una tendencia a la deserción

Elementos del Burnout académico

Algunos elementos de análisis están relacionados con la demanda y sobrecarga de trabajo, con la cantidad, la dificultad y el tiempo para realizar las tareas, así como la propia autodeterminación para realizarlas, de tal forma que fortalezca el sentimiento de la libertad, el sentimiento de control, el tiempo, el sentirse evaluado, la sensación de desconexión entre los contenidos, entre otras, de acuerdo a lo expuesto anteriormente se puede manifestar que es por ello por lo que se considera que el estudiante en el ámbito académico es uno de los más vulnerables a la aparición del burnout académico.

Al ser un estado mental el Burnout Académico tenaz, negativo, caracterizado por el agotamiento emocional, desinterés en las actividades académicas, hace que los docentes demuestren poca motivación frente a los estudios, perciben que son incapaces de prevalecer los retos y enfrentar las exigencias en el quehacer académico, lo que conlleva a una baja autoeficacia; no solo aparece como una variable en la aparición de burnout, sino también relacionada con el rendimiento académico afectando de manera importante el proceso de aprendizaje.

La despersonalización y la baja autoestima

La despersonalización

Las personas personalizadas son una imagen regular en la práctica mental y nerviosa, los docentes normales, pueden enfrentar situaciones normales, agotamiento físico o emocional, estrés o necesidad, mediante la autoconciencia, autoestima y autovaloración, mientras los individuos con despersonalización enfrentan factores psicológicos se vuelven extraños, automatizados, con insuficientes experiencias de calidad cognitivas.

En el mismo contexto, la distancia mental incluye actitudes distantes para afrontar las situaciones conflictivas, siendo un fenómeno psicopatológico es estimado un elemento sintomático unidimensional que incluye la ansiedad, depresión y consumo de sustancias psicoactivas.

La baja autoestima

Entre estas variables de personalidad, la autoestima se asocia a menudo con la adaptación personal, estimando que personas con alta autoestima aceptan y respetan las designaciones junto con el cumplimiento de funciones, siendo conscientes de sus virtudes y limitaciones; además, demuestran confianza en su capacidad para mejorar y madurar psicológicamente. Del mismo modo, la baja autoestima conduce al auto-rechazo y la insatisfacción, afectando en el cumplimiento de metas y objetivos empresariales.

Desempeño Docente

Definición: Desempeño Docente

El desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan, se hace alusión a una acción, en este caso corresponde a las acciones o prácticas inseparables a la profesión docente; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza. (Martínez Ruiz et al., 2017)

Características: Desempeño Docente

Una de las características del docente de calidad es promover oportunidades de aprendizaje a los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para la sociedad.

Otra de las características es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes alcancen los perfiles de egreso del nivel secundario y de tercer y cuarto nivel. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características, desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje de calidad. (Castillo Bustamante, 2015)

Los docentes son factores muy importantes para lograr una educación de calidad, porque son ellos quienes interactúan directamente con los estudiantes durante el horario escolar, además de comunicarse con los padres, son el vínculo entre los distintos actores del proceso educativo. Además, consideran que existe la necesidad de contar con profesionales que estén siempre en constante capacitaciones, que les permitan conocer, aplicar y dominar el plan de estudios vigente, y ser plenamente competentes en las distintas tareas que realizan. (Martínez, 2016)

Los aspectos que debe aportar cada docente:

1. Conocer a sus estudiantes y saber cómo aprenden y qué necesitan aprender.
2. Organizar y evaluar el trabajo educativo e implementar una intervención educativa adecuada.
3. Asumir las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión en beneficio de los discentes.
4. Participar en el buen funcionamiento de la institución y fortalecer su relación con la comunidad local para asegurar que todos los estudiantes completen con éxito su plan de estudios (Martínez, 2016a)

Debe haber una participación positiva de todos los actores del proceso de enseñanza de aprendizaje donde las personas asumen su papel y explican la mejor manera: que los directores deben tener una gran identidad de su institución, así como un liderazgo efectivo lidera sus agencias de enseñanza. Para formar un modelo de colaboración para lograr el mismo objetivo, es necesario preparar un plan estratégico para combatir estos problemas, relacionados con estos problemas estudiantes, padres, padres, una comunidad y gobierno común de diferentes niveles.

Los docentes proyectan la evaluación, tanto el rendimiento como sus propios estudiantes, sin embargo, forman un ejercicio justo si es necesario para afectar realmente el rendimiento académico de una manera positiva; para que esto sea posible, se debe considerar los contextos específicos de cada discente y maestro, deben considerarse: posiciones geográficas, condiciones materiales, grupos de grupos, origen socioeconómico, en número de otros. (Martínez, 2016b)

Propósito

El propósito de los Estándares de Desempeño Docente es fomentar en el aula un ambiente de enseñanza que permita que los estudiantes alcancen los perfiles de egreso

o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato. Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza y aprendizaje de calidad.

Por ello los estándares: respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades; aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas, contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje y favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación. (Ministerio de Educación, 2019)

Según Díaz (2019), En su desempeño el docente asume responsabilidades profesionales emitido por el la autoridad educativa, que requiere que los docentes expresen claramente su participación en las actividades de sus grupos y escuelas; además, mediante el registro de notas debe demostrar el trabajo del educando, como constancia de su práctica debe e informar sobre su desempeño y los objetivos de aprendizaje incumplidos, teniendo en cuenta el contexto escolar, los educandos y sus tareas pedagógicas.

En la misma línea el plan didáctico contiene los argumentos, objetivos, la estructura, el contenido y los resultados esperados de la planificación, al igual que la forma de evaluar los aprendizajes; finalmente es trascendental la puesta en práctica de los conocimientos y habilidades didácticas, con el fin de demostrar la capacidad del maestro para afrontar y resolver las diferentes dificultades en su labor, sí, tendrá argumentos que reflejen el trabajo del alumno y los resultados del aprendizaje (pág. 432).

Competencias desempeño docente

Para Niebles et al. (2019), las competencias del desempeño de los docentes, son definidas como cualidades internas que viabilizan y sustentan la implementación del discurso científico, a través del cual se crean procesos de aprendizaje continuo, en lo

individual como grupal. A decir de los mencionados teóricos “el contenido operativo que da cuerpo a esta definición se apoya las áreas: científica, técnica, personal y social (pág. 285).

Clasificación competencias docentes

Dimensión 1: Comunicación Asertiva.

Refiere que el docente debe poseer cualidades socio psicológicas que permiten una comunicación ininterrumpida dentro y fuera de clase, fortaleciendo la capacidad perceptiva de sí mismo y de los demás, las exigencias didácticas que permitan estimular en los estudiantes la reflexión individual; el ejercicio de criterios personales y la búsqueda de lo novedoso; el desarrollo de la creatividad en los estudiantes por diferentes vías.

Se deduce que, al incorporar aspectos normativos y cognoscitivos en la comunicación como asertividad, involucrarían el conocimiento y expresión de los deseos, valores, necesidades, expectativas y disgustos de un individuo. Como tal, no solo involucra estar en mejor contacto con uno mismo, sino también afecta el modo de interactuar con otras personas.

Dimensión 2: Liderazgo.

Sugiere que, independiente a la metodología pedagógica que utilice el docente, que analice el estilo de liderazgo necesario para cada grupo de estudiantes, de manera que garantice el objetivo de la enseñanza, además de las necesidades y motivaciones, propias del desarrollo del estudiante.

Es una amplia la problemática al afirmar que la diferencia entre docente y líder pedagógico radica en el la autoridad de cada uno, al constituirse en la premisa de la relación dominio – subordinación.

Dimensión 3: Resolución de Conflictos.

La determinación de conflictos dentro del aula es una de las habilidades que el educativo está llamado a enfrentar, desarrollando habilidades y capacidades que permitan resolverlos de forma satisfactoria para reducir o eliminar las dificultades en el proceso de enseñanza.

Investigadores como, Ramírez (2016) manifiestan que el conflicto es la diferencia de intereses o necesidades entre dos o más partes, en consecuencia, en aulas es trascendental buscar las estrategias o actividades para solucionarlos y sobre todo procurar las alcanzar en los educandos la integración, cooperación y compañerismo, elementos que benefician en el proceso de aprendizaje.

Dimensión 4: Planificación.

Otra de las habilidades consideradas necesarias es la planificación en la labor docente, estimando que, en el documento Marco Curricular Nacional-Propuesta para el diálogo, define a la planificación como el acto de anticipar, constituir y resolver cursos y métodos para impulsar los aprendizajes en los estudiantes considerando sus aptitudes, sus contextos y sus diferencias.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar si el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Se aplicaron 2 cuestionarios a los docentes de la Institución el MBI y Auto desempeño al Docente, con los resultados obtenidos y aplicando el software estadístico SSPSS se logró identificar la relación entre las dos variables.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar los factores que provocan el síndrome de Burnout en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Este objetivo se logró alcanzar aplicando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), obteniendo resultados confiables para realizar el procesamiento estadístico requerido a través de 10 ítems que fueron aplicados a los maestros y maestras de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Es así como se deduce que el síndrome de Burnout es el resultado de un proceso de estrés que concluye en un estado de agotamiento emocional, desmotivación, fatiga, despersonalización, entre los factores desencadenantes, se mencionan los siguientes:

La carga de tareas, la falta de control, las malas relaciones en el trabajo, la falta de apoyo familiar, la falta de tiempo para desempeñar actividades educativas, la falta de participación en actividades formativas, las relaciones conflictivas, las exigencias emocionales, la carga emocional excesiva, la poca autonomía decisional, la insatisfacción en el aula.

Además, influye en el síndrome, el trato difícil con los compañeros de aula, las relaciones tensas, competitivas, la baja autoestima, la exagerada dedicación al estudio, la elevada autoexigencia, las insuficientes habilidades sociales, la sobrecarga de tareas, la poca o nula participación en el proceso de enseñanza, la falta de medios para realizar la tarea, el escaso refuerzo en asignaturas de mayor complejidad y difícil comprensión.

- Valorar el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Este objetivo se alcanzó mediante la utilización del Cuestionario de Autoevaluación del Desempeño Docente, aplicado al profesorado en la

institución, considerando que desempeño docente como conjunto de acciones, que se realizan dentro y fuera del aula, destinadas a favorecer el aprendizaje de los estudiantes con relación a los objetivos y competencias definidas en un plan de estudios bajo los principios del Modelo Educativo Institucional, supone que la actividad docente involucra la coordinación y gestión de la enseñanza, el desarrollo de métodos de enseñanza, actividades de aprendizaje y de evaluación que implican actividad desorientada a planificar, organizar, coordinar, y enseñar a aprender a los estudiantes, así como a evaluar su aprendizaje.

Por lo que, la evaluación del desempeño docente representa la valoración sistemática de la actuación del profesor, considerando su práctica docente en la consecución de los objetivos curriculares del programa educativo en el que participa

En referencia a la valoración del desempeño del docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, se efectuó la evaluación mediante las siguientes categorías:

- Capacidades pedagógicas
- Emocionalidad
- Responsabilidad en el desempeño
- Relaciones interpersonales

En este contexto, este estudio pretendió identificar las capacidades pedagógicas que posee el docente, obteniendo que existen dificultades en la coordinación con los compañeros de todas las áreas, además existe una falta de organización en el uso de recursos educativos y didácticos, el manejo de estrategias metodológicas, aspectos que influyen de forma negativa en los procedimientos de evaluación, el clima de aula, la capacidad de diálogo, las oportunidades para enseñar. De acuerdo al trabajo de Pacheco, Ibarra, & Iñiguez (2018) consideran que el escaso dominio de los docentes en el uso de metodologías constructivas y el manejo de contenidos, influye en sus capacidades pedagógicas lo que es

evidenciado en la insatisfacción, pérdida de motivación y vocación, frustración de expectativas, demuestran un desempeño no favorable para el aprendizaje a los estudiantes.

En cuanto a emocionalidad, los docentes en ocasiones demuestran preocupación e interés por los avances de aprendizaje, lo que afecta en la orientación, la atención efectiva, la percepción y comprensión de los sentimientos propios y ajenos; por esta razón Ferro (Ferro, 2021) afirma que las personas que poseen habilidades emocionales tienden a ser más productivas y efectivas en las actividades que impulsan hacia una acción, por eso la emoción y motivación están íntimamente interrelacionados.

En este mismo contexto, el docente en ocasiones promueve la disciplina basada en la autonomía y responsabilidad, por tanto, no existe la confianza suficiente para que los estudiantes exterioricen sus propias ideas, lo que afecta en el cumplimiento de tareas y en la inseguridad al expresar sus pensamientos.

En el indicador responsabilidad en el desempeño, a veces y casi siempre presenta oportunamente las programaciones y documentación en orden, factor que incrementa los inconvenientes en cuanto a la institución y continuidad en el aprendizaje, aspecto que viene acompañado de efectos colaterales negativos, como un aumento de la carga de trabajo, de salud física, mental y emocional, sobreesfuerzo en el uso de tecnologías déficit de tiempo para preparar las lecciones, lo que repercute en la atención a las necesidades de los estudiantes con actividades dinámicas que promuevan el desarrollo de competencias.

En el indicador de las relaciones interpersonales pocas veces conserva una buena comunicación con los integrantes de la comunidad educativa, factor que repercute en el proceso de enseñanza - aprendizaje y en la calidad de los contenidos; además, exteriorizan dificultades para fomentar la convivencia armónica entre los integrantes de la comunidad educativa lo que genera un desequilibrio que perjudica en la realización profesional perjudicando de forma significativa en el desenvolvimiento educativo.

- Proponer una alternativa de solución al problema detectado el síndrome de burnout en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Se diseñó una guía con estrategias que incluye actividades como: estimulación deportiva, el masaje terapéutico, técnicas de relajación y estrategias propone disminuir los niveles de burnout (estado de agotamiento físico y emocional que implica una pérdida de interés en el trabajo, actitudes negativas hacia sus compañeros y baja autoestima) y mejorar el desempeño docente (funciones, capacidad, perfil, competencias, desarrollo profesional, práctica de enseñanza, rol, entre otras) en la Unidad Educativa Tamboloma de la ciudad de Ambato.

Por lo tanto, la guía de prevención, se proyecta en la conciencia de las cargas de trabajo que puede realizar sin sobre exigirse, intentando delegar tareas cuando es necesario, solicitar ayuda, efectuar un trabajo con auto perfección, el reconocimiento a las actividades realizadas de forma adecuada (conocimientos y responsabilidades), practicar ejercicio diariamente, realizar pausas saludables (respirar profundamente) y reforzar la autoestima; de esta forma se fortalece la eficiencia profesional, la autonomía, y autocrítica para lograr una enseñanza con calidad y calidez.

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Materiales

En el presente apartado se realiza una breve descripción referente a los materiales, métodos y técnicas que fueron aplicados en el presente estudio, detallando a continuación los siguientes aspectos relevantes:

2.1.1. Recursos Materiales

2.1.3.1. Técnica aplicada en la recolección de información

En el estudio relacionado en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma para la variable independiente burnout y el desempeño docente, para la recolección de información se aplicó el Test Maslach Burnout Inventory, Cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS), y para la variable dependiente se utilizó el Cuestionario Autoevaluación del Desempeño Docente.

Técnica: Encuesta

En el estudio presentado la encuesta fue utilizada como técnica para recolectar procesar y analizar los datos a través de la aplicación de diversos procedimientos estandarizados de indagación, mediante las cuales favorece en la recolección y el análisis de datos obtenidos en una muestra de casos de la población objeto de estudio, la finalidad fue lograr la exploración, la descripción, la predicción y explicación de

una serie de características obtenidas mediante la aplicación de sus instrumentos (Sampieri et al.,2013).

2.1.3.2. Instrumentos utilizados para la recolección de información

Los instrumentos aplicados en el estudio, se detallan a continuación:

Cuestionario Maslach Burnout Inventory; General Survey

Para recabar información relacionada con el burnout en el profesorado, se aplicó el Cuestionario Maslach Burnout Inventory; General Survey, considerando que el síndrome se mostraba como consecuencia de un estrés crónico, esencialmente laboral, que afectaba a diversas profesiones y actividades no asistenciales (Olivares, 2019).

Los estudios con el Maslach Burnout Inventory, incluyó tres factores inicialmente presentados en el instrumento: cansancio emocional, despersonalización y realización personal, al aplicarse a las poblaciones no asistenciales reflejaban ambigüedad y confusión; por esta razón era necesaria la reelaboración teórica y operacional del instrumento. En la obra editada juntamente con Schaufeli, Maslach, y Marek (1993) incluyen los elementos de la reelaboración del constructo insistiendo en el síndrome como un proceso profesional (Professional Burnout).

En la tercera edición del “Maslach Burnout Inventory Manual (Maslach, Jackson y Leiter, 1996) surge de la reelaboración teórica y operacional del burnout que fuere utilizado en profesiones no asistenciales con la denominación “MBI- General Survey”; seguidamente propone el Cuestionario Maslach Burnout Inventory; General Survey (MBI-GS) como un instrumento que evalúa las actitudes (Kulakova et al.,2017)

Escalas: Cuestionario Maslach Burnout Inventory; General Survey

Las escalas propuestas incluyen:

- Desgaste Emocional, definido de forma genérica valora la vivencia de estar agotado emocionalmente por las demandas del trabajo.

- Cinismo, manifiesta la actitud de indolencia, desinterés, insensibilidad, devaluación y distanciamiento ante el propio trabajo, una actitud defensiva ante el agotamiento por las demandas que provienen del trabajo.
- Eficacia profesional, es de carácter positivo, concierne a las expectativas vinculadas con la profesión que se desempeña, la capacidad de trabajo, el aporte eficaz, la realización de actividades y la realización profesional.

Ítems: Cuestionario Maslach Burnout Inventory; General Survey

El instrumento fue traducido al español, se realizó una adaptación que incluye 16 ítems del cuestionario MBI- GS Maslach y Jackson (1986) mediante un juicio de expertos independientes y consecuentemente, se formalizó un consenso en la adaptación (Moreno et al., 2001).

Tabla 1.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory; General Survey escala original

Alternativa (Opción)	Siglas	Valor
Nunca	(N)	0
Muy raras veces a lo largo del año	(MRV)	1
En algunas ocasiones a lo largo del año	(EAO)	2
En bastantes ocasiones a lo largo del año	(EBO)	3
Frecuentemente a lo largo del año	(F)	4
Casi cada día	(CCD)	5
Cada día	(CD)	6

Fuente: (Maslach y Jackson, The Maslach Burnout Inventory. Manual, 1986).

En el estudio, se acoge la escala adaptada y aplicada por Zubiaga (2016) en la Universidad de Zaragoza. La escala de respuesta aplicada es de tipo Likert, con cinco alternativas de elección:

Tabla 2.*Cuestionario Maslach Burnout Inventory; General Survey escala adaptada*

Alternativa (Opción)	Siglas	Valor
Nunca	(N)	1
Pocas veces	(PV)	2
A veces	(AV)	3
Casi Siempre	(CS)	4
Siempre	(S)	5

Fuente: (Montero y Soria, 2020, pág. 67)

El tiempo destinado en la recolección de información incluye el plazo de una hora; los ítems del cuestionario y la escala incluyen el Desgaste emocional (D.E.), el cinismo (C) y Eficacia Profesional (E.P.)

Tabla 3.*Ítems Cuestionario Maslach Burnout Inventory; General Survey escala original*

Factores	N.	Ítems
Desgaste Emocional		
	(1)	Sentimiento de agotamiento laboral
	(2)	Sentimiento de estar acabado al final de la jornada
	(3)	Sentimiento de cansancio cuando se levanta por la mañana y tiene que afrontar otro día de trabajo
	(4)	Sentimiento de tener que cumplir numerosas obligaciones
	(6)	Sentimiento de estar quemado por el trabajo
Cinismo		
	(8)	Trata a las personas de forma impersonal, apática
	(9)	El trabajo en contacto directo con los estudiantes le produce estrés
	(13)	Este trabajo le está endureciendo emocionalmente
	(14)	Cinismo acerca del valor del trabajo
	(15)	Dudas sobre la valía del trabajo
Eficacia Profesional		
	(5)	Puede resolver de manera eficaz los problemas que surgen con sus estudiantes
	(7)	Sentimiento influir positivamente con su trabajo en la vida de los estudiantes
	(10)	Creencia de ser bueno en su trabajo
	(11)	Sentimiento de estimulación después de haber trabajado con los estudiantes
	(12)	Pensamiento de haber realizado cosas que valen la pena
	(16)	Sentimiento de eficacia en su trabajo

Fuente: Maslach & Jackson (1986). Índices de las escalas e ítems del MBI-GS.

Cuestionario Autoevaluación del Desempeño Docente

Se aplicó, el Cuestionario adaptado de Desempeño Docente que validado a través del programa estadístico SPSS (Dávila, 2019).

Tabla 4.

Ítems Cuestionario de Desempeño Docente

Factores	N.	Ítems
Capacidades pedagógicas		
	1	Coordina con sus compañeros los contenidos a incluir en su programación.
	2	Demuestra y comparte conocimientos actualizados
	3	Crea, selecciona y organiza recursos
Emocionalidad		
	4	Demuestra preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atenciones efectivas
	5	Promueve la disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad
	6	Propicia un ambiente de respeto
Responsabilidad		
	7	Presenta oportunamente, programaciones y documentación en orden.
	8	Respeto su horario de trabajo
	9	Asiste y contribuye en reuniones pedagógicas y de socialización
	10	Desarrollo personal y profesional
Relaciones interpersonales		
	11	Mantiene una buena comunicación con los integrantes de la comunidad educativa
	12	Fomenta la convivencia armónica entre los integrantes de la comunidad educativa
	13	Fomenta la participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo
	14	Promueve cambios de actitudes y comportamientos mediante el diálogo y la comunicación.

Fuente: Cuestionario adaptado de Desempeño Docente propuesto por Dávila (Dávila, 2019)

2.2. Método

La terminología, métodos de investigación son conceptualizados como el conjunto de técnicas referentes a las diferentes formas en que el individuo que investiga puede interactuar con el objeto de estudio, cada uno de ellos favorece en el perfeccionamiento del conocimiento de la realidad logrando un acercamiento a la cuestión indagada (Hernández et al., 2014).

2.2.1. Tipo de investigación

Según Hernández F. (2016) el estudio presentado se efectuó mediante la investigación mixta:

Investigación Cualitativa

La investigación cualitativa favorece en la comprensión de los fenómenos situaciones o acontecimientos mediante la recolección de datos narrativos que desde una visión holística se centraliza en el análisis y descripción del objeto de estudio (Cadena et al., 2017).

Investigación Cuantitativa

El estudio cuantitativo beneficia en la recolección y generalización de números y datos estadísticos, que fueron obtenidos de un determinado grupo o sociedad esta forma la información se transforma en estadísticas para efectuar cuantificaciones concretas (Zárate et al., 2018)

Investigación Mixta

La combinación del estudio cualitativo y cuantitativo en la presente investigación permite efectuar la observación y evaluación de los fenómenos a estudiar conllevando al establecimiento de suposiciones con fundamento y sobre la base de pruebas o

análisis abriendo la posibilidad de encontrar caminos que conlleven a la comprensión e interpretación amplia del Burnout y el desempeño docente.

2.2.2. Modalidad Básica de la Investigación

En referencia a la modalidad del estudio, se acoge el criterio expuesto por Santos (2015) quien menciona como esenciales las siguientes:

Modalidad Bibliográfica Documental

Se aplicó la modalidad bibliográfica documental porque admite la recolección de información científica mediante la extracción de información difundida en trabajos de grado, artículos académicos y científicos, libros clásicos y actuales, entre otras, constituyéndose en una base para conocer el problema, elaborar el marco teórico, diseñar la operacionalización de las variables, redactar las conclusiones y recomendaciones.

Modalidad Investigación de Campo

Se utilizó la modalidad de campo por que el investigador acudió al lugar donde sucedieron los acontecimientos; es decir estuvo en contacto con la realidad del problema, lo que benefició en la adquisición de conocimientos previos que posteriormente serán profundizados mediante la una recolección de datos efectuada de forma directa de forma directa los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

2.2.3. Nivel de la Investigación

Nivel de Investigación Descriptivo

El nivel de investigación aplicado en el presente trabajo investigativo relacionada con el Burnout y el desempeño docente es descriptivo, porque tiene como función científica lograr la descripción, explicación y predicción de los acontecimientos en los

docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, respondiendo a la interrogante ¿cómo es la realidad?, sobresaliendo un análisis cualitativo basado en fuentes documentales; por tanto, describe el problema en sus causas como en sus consecuencias.

Nivel de Investigación Correlacional

En el nivel correlacional la investigación no es causal, su tipología de análisis es el cuantitativo mientras las interpretaciones se realizan desde una visión cualitativa de esta forma se conoce el comportamiento de la variable independiente y la variable dependiente Sampieri et al., (2014), la finalidad es medir el nivel o grado de relación significativa existente entre el Burnout y el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

En la investigación presentada con la temática: “El burnout en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, la población objeto de estudio se conformó por 30 docentes que en su totalidad conforman la muestra, detallándose a continuación:

Tabla 5.

Población y muestra

Población objeto de estudio		Frecuencia	Porcentaje
Docentes Femeninas	Género	13	46%
Docentes Masculinos	Género	17	54%
Total		30	100%

Fuente: Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma

2.3.2. Criterios de inclusión y exclusión que beneficiaran en la recolección de información

Criterios de inclusión

Para efectuar la recolección de información:

- Se incluye a la totalidad de docentes y maestras que laboran en la institución.
- Se aplica los instrumentos sin establecer condicionamientos de disgregación.

Por lo expuesto, los instrumentos fueron aplicados a una totalidad de 30 docentes en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

Criterios de exclusión

- Se excluyeron a los docentes que no laboran en la unidad educativa Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.
- No incluye autoridades de la institución educativa.

2.4. Recolección de la información

Es trascendental en este aspecto se menciona que, para recabar la información mediante el uso de la encuesta, con su instrumento el cuestionario el investigador acudió a la institución tomando las debidas precauciones debido a la pandemia Covid que enfrentan las sociedades a nivel mundial.

La aplicación del instrumento se realizó en forma directa debido al criterio del Mg. Luis Fernando Imacaña Peñaloza, se recabaría información con mayor precisión considerando que el profesorado se encuentra cumpliendo diversas actividades y tal vez no participarían en su totalidad. Además `por ser una muestra pequeña constituida por 30 docentes y maestras se obtendría información con mayor confiabilidad.

Al respecto, entre las normas de seguridad sobresalió el mantener una distancia con la persona encuestada, el uso del alcohol y la mascarilla fue permanente, lavada de las manos con continuidad, usando agua y jabón o un desinfectante.

2.4.1. Procesamiento y análisis de la información

Posteriormente se continuo con la clasificación de la información, la presentación en tablas y cuadros, el análisis y la interpretación, componentes que beneficiaron en la determinación de las deducciones, las conclusiones y recomendaciones en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato.

Cabe resaltar que los datos numéricos fueron obtenidos a través de la aplicación de las encuestas aplicadas a los docentes mediante el Cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) (variable independiente o efecto), y el Cuestionario Autoevaluación del Desempeño Docente (variable dependiente o causa).

El análisis estadístico, se efectuó mediante la utilización del software Microsoft Excel, mientras la confiabilidad y fiabilidad se realizó en el software IBM SPSS 21.0 programa que es aplicado con mayor frecuencia en investigaciones vinculadas con las Ciencias Sociales.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis de fiabilidad

Según (Campo, 2015), manifiesta que establecer la consistencia interna de la escala es un proceso de validación de la estructura, incluye medir la correlación que existe entre los elementos que la componen. Los valores de alfa de Cronbach entre 0,70 y 0,90 indican una buena consistencia interna.

Tabla 6.

Estadísticas de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,0942	10

Fuente: Morejón (2021)

Cabe resaltar que los datos estadísticos de fiabilidad relacionado con el síndrome de burnout como variable independiente incluyen 1° elementos o interrogantes; obteniendo en el Alfa de Cronbach 0,942; lo que evidencia un coeficiente de consistencia interna elevada.

Tabla 7
Estadísticas de fiabilidad

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	10

Fuente: Morejón (2021)

En referencia a los ítems del Cuestionario de Desempeño Docente aplicado en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, se validó la totalidad de datos numéricos mediante el Programa Estadístico Informático SPSS con una totalidad de 30 casos vinculados al 100% y 10 elementos en con Alfa de Cronbach.

La fiabilidad obtenida de 0,892, por ser superior 80 se mantiene un coeficiente de consistencia interna elevado (Cabello et al.,2017)

3.2. Análisis y discusión de resultados

3.2.1. Objetivo específico 1. Identificar los factores que provocan el síndrome de burnout en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

3.2.1.1 Interpretación de los resultados del Cuestionario Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS)

Ítem 1. ¿Considera usted que esta emocionalmente agotado por su trabajo?

Tabla 8.

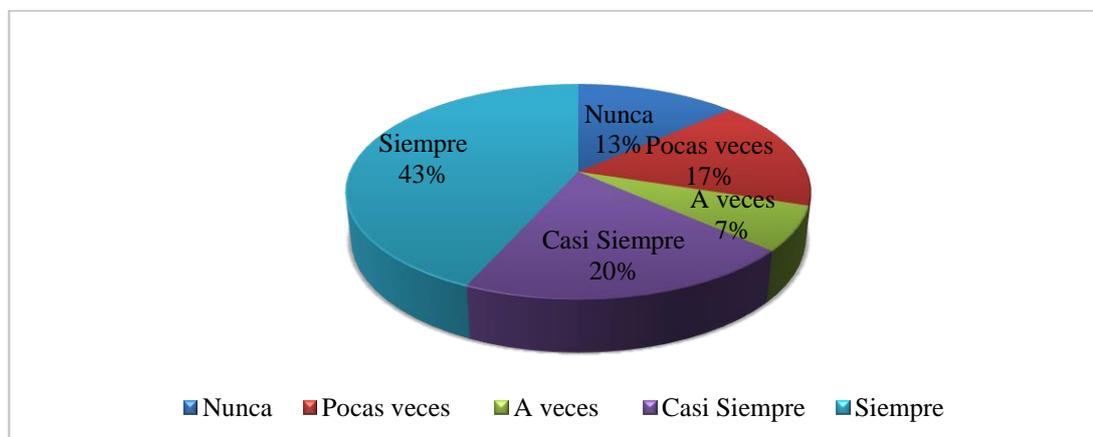
Estoy emocionalmente agotado

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	4	13%
Pocas veces	5	17%
A veces	2	7%
Casi Siempre	6	20%
Siempre	13	43%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 1

Estoy emocionalmente agotado



Nota: La pregunta describe el cansancio emocional. Dimensión agotamiento. Cuest. MBI-GS

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes, 4 vinculados al 13% nunca está emocionalmente agotado por su trabajo; 5 vinculados al 17% pocas veces; 2 relacionados al 7% a veces; 6 con nexo al 20% casi siempre; y 13 relacionado al 43% siempre.

Interpretación

Según la información obtenida los docentes presentan agotamiento emocional dentro de su jornada académica, factor que es exteriorizado en ansiedad depresión, afectando en el cumplimiento de funciones profesionales y en los niveles de responsabilidad en su labor formativa.

Ítem 2. ¿Usted siente estar acabado al final de la jornada?

Tabla 9.

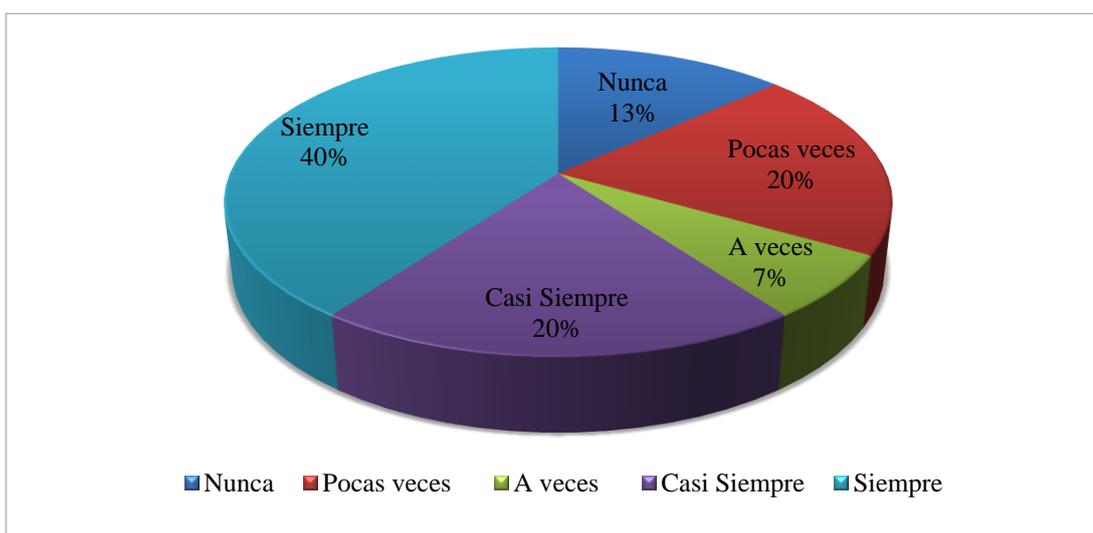
Siente estar acabado al final de la jornada

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	4	13%
Pocas veces	6	20%
A veces	2	7%
Casi Siempre	6	20%
Siempre	12	40%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 2

Siento un sentimiento de estar acabado



Nota: pregunta 2 cuestionario MBI-GS

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes; 4 perteneciente al 13% nunca siente estar acabado al final de la jornada; 6 vinculados al 20% pocas veces; 2 relacionado al 7% a veces; 6 conexas al 20% casi siempre y 12 correspondiente al 40% siempre.

Interpretación

En el presente interrogante, la mayor parte de los docentes exponen que sienten estar agotados al final de la jornada educativa aspecto que ha perjudicado en el ejercicio de sus facultades físicas y mentales, desfavoreciendo en la comprensión y las responsabilidades que debe cumplir en la labor formativa.

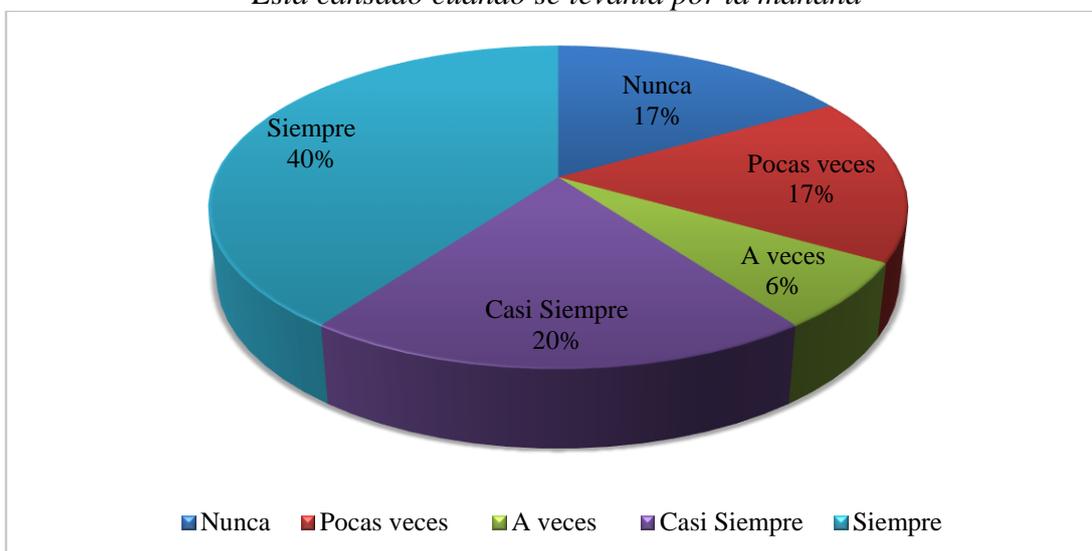
Ítem 3. ¿Usted está cansado cuando se levanta por la mañana y tiene que afrontar otro día de trabajo?

Tabla 10.
Está cansado cuando se levanta por la mañana

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	5	17%
Pocas veces	5	17%
A veces	2	6%
Casi Siempre	6	20%
Siempre	12	40%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 3
Está cansado cuando se levanta por la mañana



Nota: pregunta 3 cuestionario b

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes, 5 vinculado al 17% nunca está cansado cuando se levanta por la mañana y tiene que afrontar otro día de trabajo; 5 vinculado al 17% pocas veces; 2 relacionado al 6% a veces; 6 conexo al 20% casi siempre; y 12 relacionado al 40% siempre.

Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos en la interrogante, se deriva que los docentes en su mayoría, demuestra cansancio al tener que asistir a la institución, lo que advierte que la fatiga puede afectar la salud física y mental, así, reduce la capacidad de concentración y participación en sus horas académicas.

Ítem 4. ¿Usted siente que tiene numerosas obligaciones que cumplir en la labor educativa?

Tabla 11.

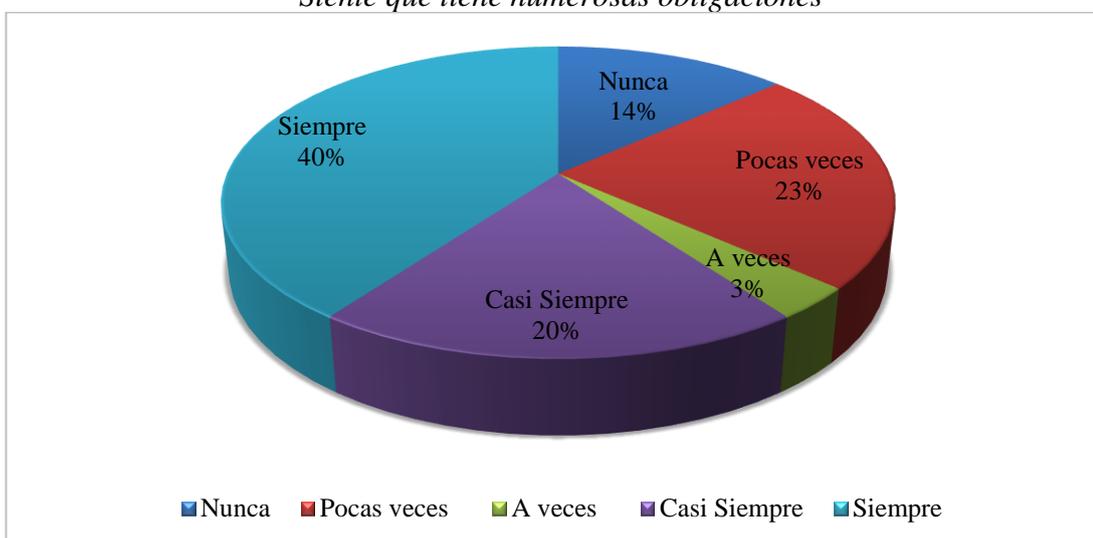
Siente que tiene numerosas obligaciones

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	4	14%
Pocas veces	7	23%
A veces	1	3%
Casi Siempre	6	20%
Siempre	12	40%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 4

Siente que tiene numerosas obligaciones



Nota: pregunta 4 cuestionario MBI-GS

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados, 4 vinculado al 14% nunca siente que tiene numerosas obligaciones que cumplir en la labor educativa; 7 vinculado al 23% pocas veces; 1 relacionado al 3% a veces; 6 conexas al 20% casi siempre y 12 relacionado al 40% siempre.

Interpretación

En la presente gráfica se observa que un mayor porcentaje de docentes cumple numerosas obligaciones dentro del área educativa, aspecto que puede generar un desequilibrio en el trabajo participativo, y en el diario vivir, pudiendo en ocasiones manifestarse en irritación y tensiones que disminuyen su desempeño en el proceso de enseñanza.

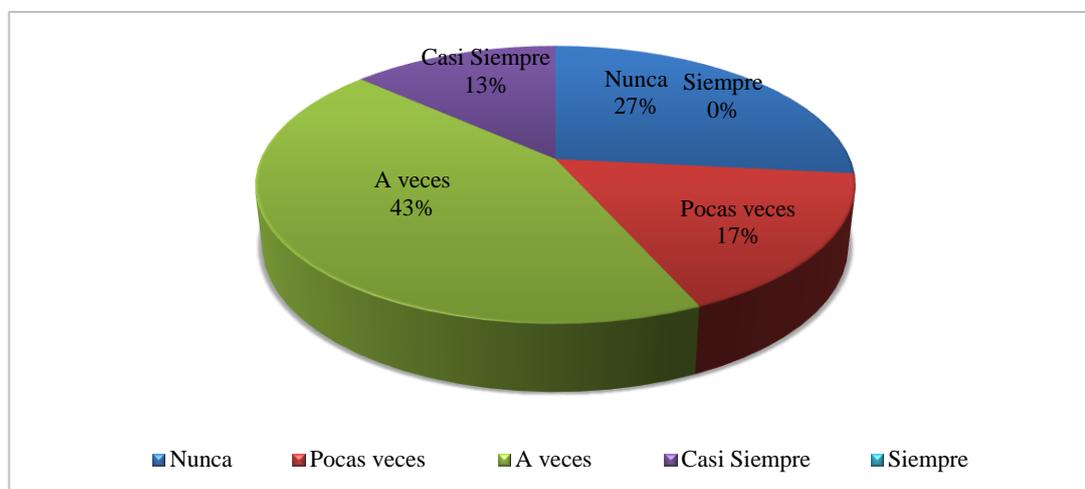
Ítem 5. ¿Usted trata a los estudiantes de forma impersonal, apática?

Tabla 12.
Trata a los estudiantes de forma impersonal, apática

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	8	27%
Pocas veces	5	17%
A veces	13	43%
Casi Siempre	4	13%
Siempre	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 5
Trata a los estudiantes de forma impersonal, apática



Nota: pregunta 5 cuestionario MBI-GS

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados, 8 vinculado al 27% nunca trata a los estudiantes de forma impersonal, apática; 5 vinculado al 17% pocas veces; 13 relacionado al 43% a veces; 4 conexo al 13% casi siempre; y 0 relacionado al 0% que siempre.

Interpretación

Con apoyo en los datos obtenidos mediante las encuestas aplicadas a los docentes, se deduce que a veces trata a los estudiantes de forma impersonal, apática; por tanto, enfrentan problemas de realización profesional, factor que puede incidir de forma negativa proceso de adaptación y en su desempeño.

Ítem 6. ¿Considera que el trabajo en contacto directo con los estudiantes le produce estrés?

Tabla 13.

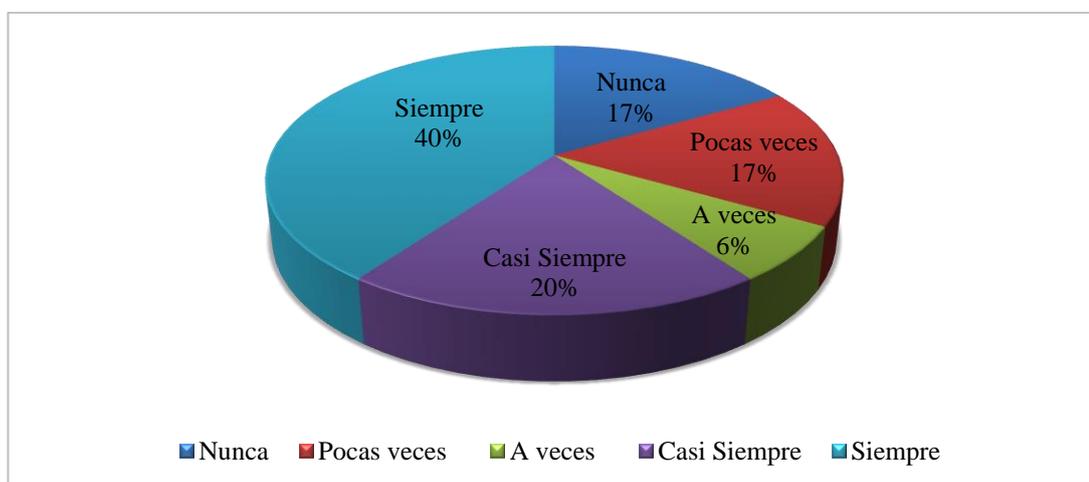
Trabajar en contacto directo con los estudiantes produce estrés

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	5	17%
Pocas veces	5	17%
A veces	2	6%
Casi Siempre	6	20%
Siempre	12	40%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 6

Trabajar en contacto directo con los estudiantes produce estrés



Nota: pregunta 6 cuestionario MBI-GS

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados, 5 vinculado al 17% nunca trabaja en contacto directo con los estudiantes le produce bastante estrés; 5 vinculado al 17% pocas veces; 2 relacionado al 6% a veces; 6 conexo al 20% casi siempre; y 12 relacionado al 40% siempre.

Interpretación

En la presente gráfica relacionada con el trabajo directo con los estudiantes, se deduce que diariamente pueden enfrentan un excesivo número de estudiantes en la clase, por esta razón, en su mayoría expresan un cansancio físico, siendo significativo el incentivar y efectuar actividades que beneficien en la estabilidad emocional y corporal con el propósito que cumplan sus funciones de forma eficiente.

Ítem 7. ¿Usted piensa que este trabajo le está endureciendo emocionalmente?

Tabla 14.

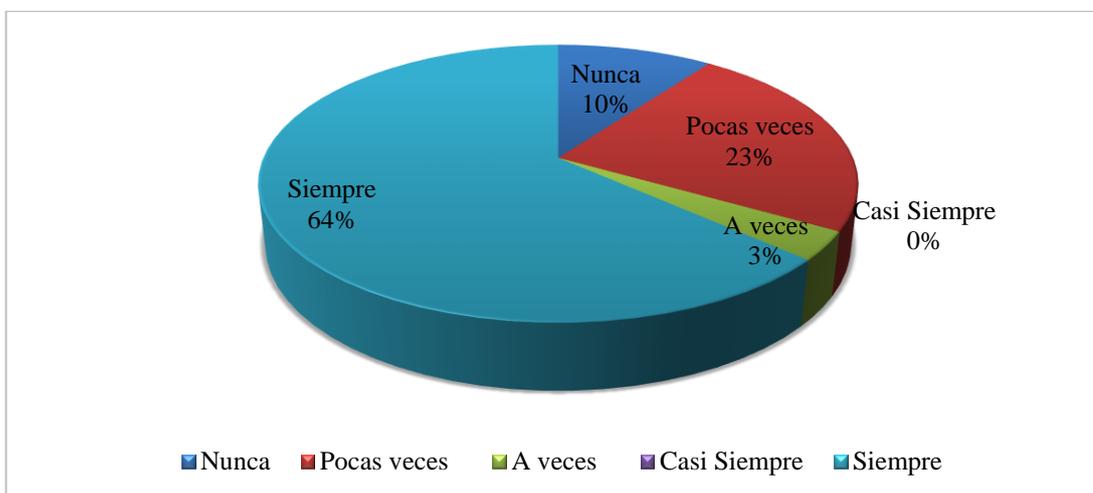
Este trabajo le está endureciendo emocionalmente

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	3	10%
Pocas veces	7	23%
A veces	1	0%
Casi Siempre	0	3%
Siempre	19	64%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 7

Este trabajo le está endureciendo emocionalmente



Nota: pregunta 7 cuestionario MBI-GS

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados, 3 vinculado al 10% piensa que nunca su trabajo le está endureciendo emocionalmente; 7 vinculado al 23% pocas veces; 1 relacionado al 3% a veces; 0 conexo al 0% casi siempre; y 19 pertinente al 64% siempre.

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, en la presente gráfica se puede evidenciar que los problemas emocionales producidos en el trabajo no han sido tratados de forma apropiada siendo significativo considerar que el docente puede sufrir alguna lesión que afecte no solamente en su desempeño, también en las formas de enseñar durante el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Ítem 8. ¿Usted puede resolver de manera eficaz los problemas que surgen con sus estudiantes?

Tabla 15.

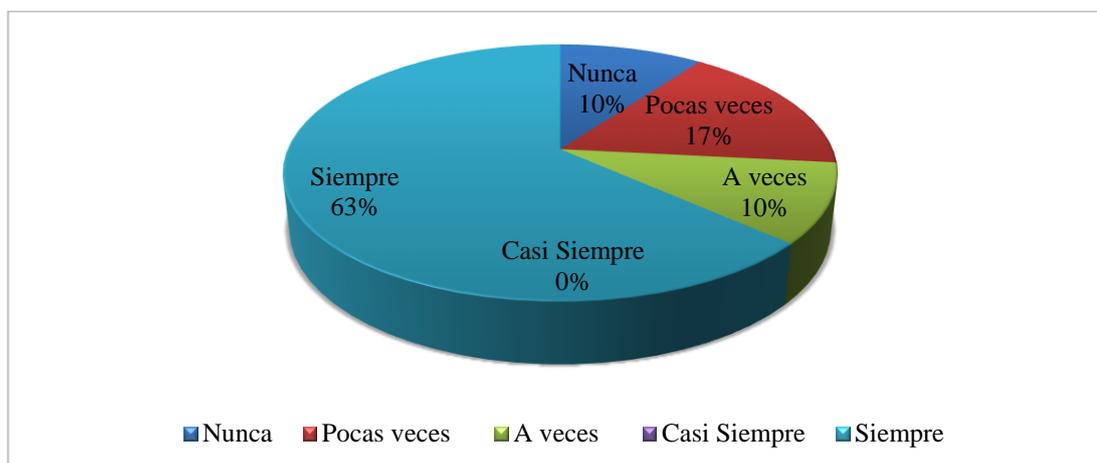
Puede resolver los problemas que surgen con los estudiantes

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	3	10%
Pocas veces	5	17%
A veces	3	10%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	19	63%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 8

Puede resolver los problemas que surgen con los estudiantes



Nota: pregunta 7 cuestionario MBI-GS

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados, 3 vinculado al 10% nunca puede resolver de manera eficaz los problemas que surgen con sus estudiantes; 5 vinculado al 17% pocas veces; 3 relacionado al 10% a veces; 0 conexo al 0% casi siempre; y 19 similar al 63% nunca.

Interpretación

Con sustento en los datos numéricos obtenidos se establece que la mayoría de docentes (63%) resuelven de manera eficaz a los inconvenientes en el aula, sin embargo, el otro porcentaje demuestra comportamientos insensibles que le distancian de los estudiantes, factor que repercute en el trabajo participativo, en la realización personal, y la autoevaluación.

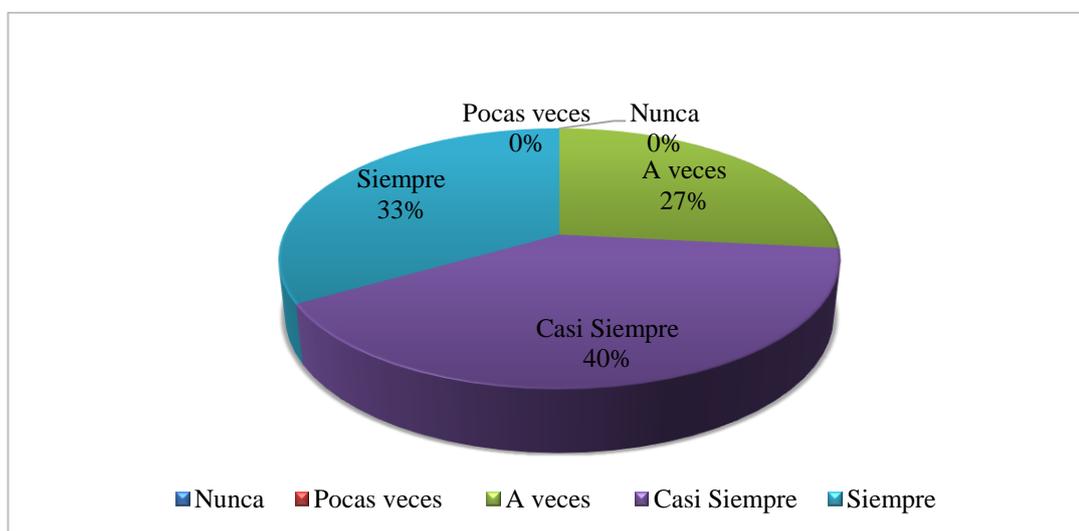
Ítem 9. ¿Considera usted que influye positivamente con su trabajo en la vida de los estudiantes?

Tabla 16.
Influye positivamente con su trabajo en los estudiantes

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0%
Pocas veces	0	0%
A veces	8	27%
Casi Siempre	12	40%
Siempre	10	33%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 9
Influye positivamente con su trabajo en los estudiantes



Nota: pregunta 9 cuestionario MBI-GS

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados, 0 vinculado al 0% nunca influye positivamente con su trabajo en la vida de los estudiantes; 0 vinculado al 0% pocas veces; 8 relacionado al 27% a veces; 12 conexo al 40% casi siempre; finalmente 10 pertinente al 33% siempre.

Interpretación

Con fundamento en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes, se deduce que la mayoría influye de forma positiva en los logros académicos, y en su bienestar; sin embargo, un menor porcentaje de docentes no dan su mayor esfuerzo para que los educandos mejoren los resultados en su rendimiento educativo.

Ítem 10. ¿Usted se siente estimulado después de haber trabajado con los estudiantes?

Tabla 17.

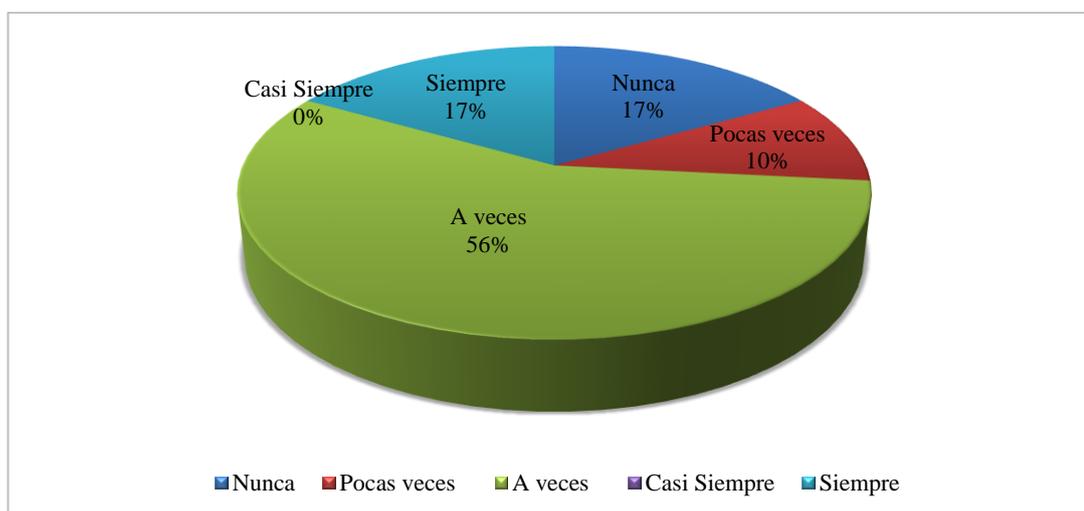
Se siente estimulado después de trabajar con los estudiantes

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	5	17%
Pocas veces	3	10%
A veces	17	56%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 10

Se siente estimulado después de trabajar con los estudiantes



Nota: pregunta 10 cuestionario MBI-GS

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados, equivalente al 100%; 5 vinculado al 17% nunca se sienten estimulados después de haber trabajado con los estudiantes; 3 vinculado al 10% pocas veces; 17 relacionado al 56% a veces; 0 conexo al 0% casi siempre; y 5 pertinente al 17% siempre.

Interpretación

Después de aplicada la encuesta los docentes de la unidad educativa, se deduce que en su mayoría presentan una forma de desgaste profesional que posteriormente influirá en la labor educativa al exteriorizar una baja motivación considerando que no se siente estimulado después de cumplir su jornada de trabajo.

3.2.2. Objetivo específico 2. Valorar el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

3.2.2.1. Interpretación de los resultados del desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma.

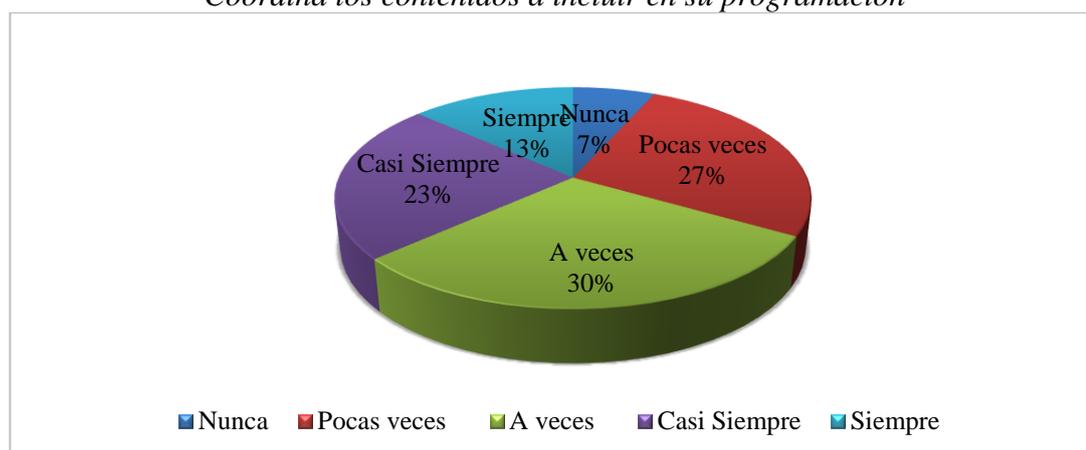
Pregunta 1. ¿Considera usted que coordina con sus compañeros de todas las áreas los contenidos a incluir en su programación?

Tabla 18.
Coordina los contenidos a incluir en su programación

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	2	7%
Pocas veces	8	27%
A veces	9	30%
Casi Siempre	7	23%
Siempre	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 11
Coordina los contenidos a incluir en su programación



Nota: pregunta 1 cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del al 100%; 2 vinculado al 7% nunca coordina con sus compañeros de todas las áreas los contenidos a incluir en su programación; 8 vinculado al 27% pocas veces; 9 relacionado al 30% a veces; 7 conexas al 23% casi siempre; y 4 relacionado al 13% siempre.

Interpretación

En referencia de la presente interrogante se establece que la mayor parte de los docentes a veces coordinan con sus compañeros los contenidos curriculares que debe contener las programaciones, lo que evidencia que existen dificultades en la comunicación e interacción en el profesorado.

Pregunta 2. ¿Usted crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes?

Tabla 19.

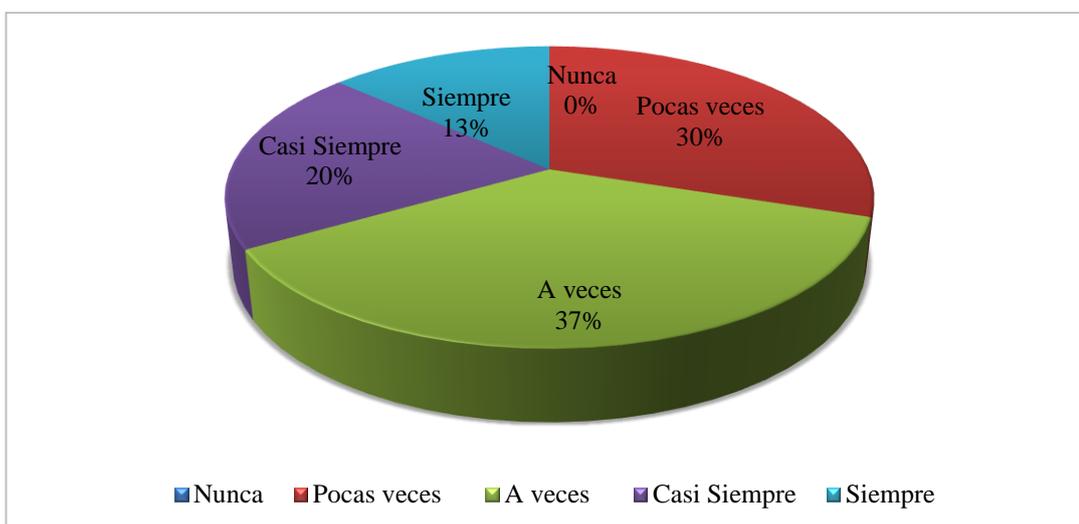
Crea, selecciona y organiza diversos recursos

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0%
Pocas veces	9	30%
A veces	11	37%
Casi Siempre	6	20%
Siempre	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 12

Crea, selecciona y organiza diversos recursos



Nota: pregunta 3 cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados, 0 vinculado al 0% dice que nunca crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes; 9 vinculado al 30% dice que pocas veces; 11 relacionado al 37% manifiesta que a veces; 6 conexo al 20% indica que casi siempre; y 4 relacionado al 13% expone que siempre.

Interpretación

A través de la observación a la gráfica se puede identificar que los docentes a veces crean, seleccionan y organizan los recursos que serán utilizados en el aprendizaje, aspecto que evidencia la existencia de dificultades en la gestión pedagógica curricular lo que afecta en el liderazgo el proceso educativo y en el rendimiento de los educandos.

Pregunta 3. ¿Considera usted que demuestra preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atenciones efectivas?

Tabla 20.

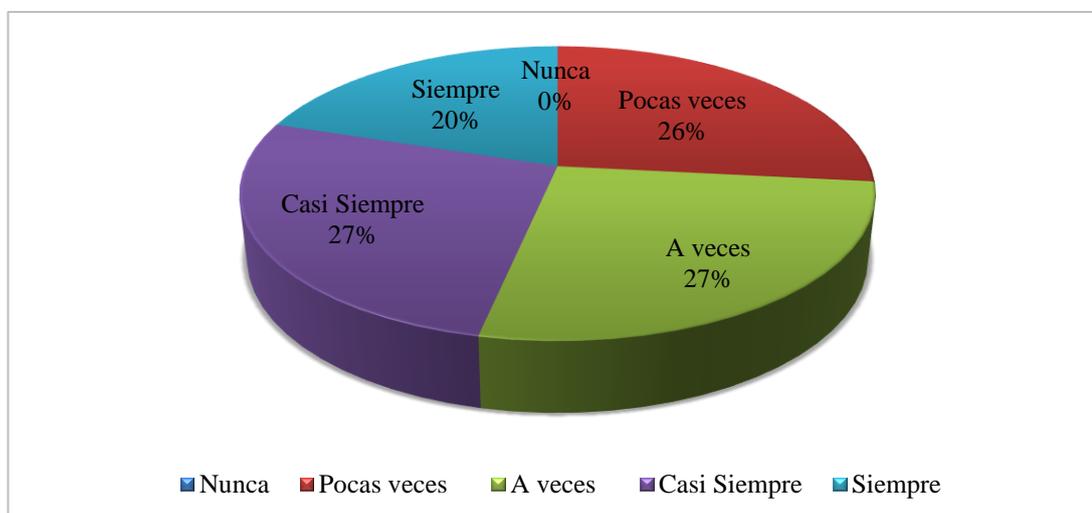
Demuestra preocupación e interés por los avances de aprendizaje

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0%
Pocas veces	8	26%
A veces	8	27%
Casi Siempre	8	27%
Siempre	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 13

Demuestra preocupación e interés por los avances de aprendizaje



Nota: pregunta 3 cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del total de 30 docentes encuestados, equivalente al 100%; 0 vinculado al 0% dice que nunca demuestra preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atenciones efectivas; 8 vinculado al 26% dice que pocas veces; 2 relacionado al 7% manifiesta que a veces; 6 conexo al 20% indica que casi siempre; y 13 relacionado al 43% expone que siempre.

Interpretación

Según la gráfica presentada, se determina que los docentes pocas veces demuestran preocupación por el avance en el aprendizaje, siendo evidente el desinterés en la labor educativa, factor que influye en el mejoramiento de las condiciones de aprendizaje en el cumplimiento de expectativas y en la iniciativa.

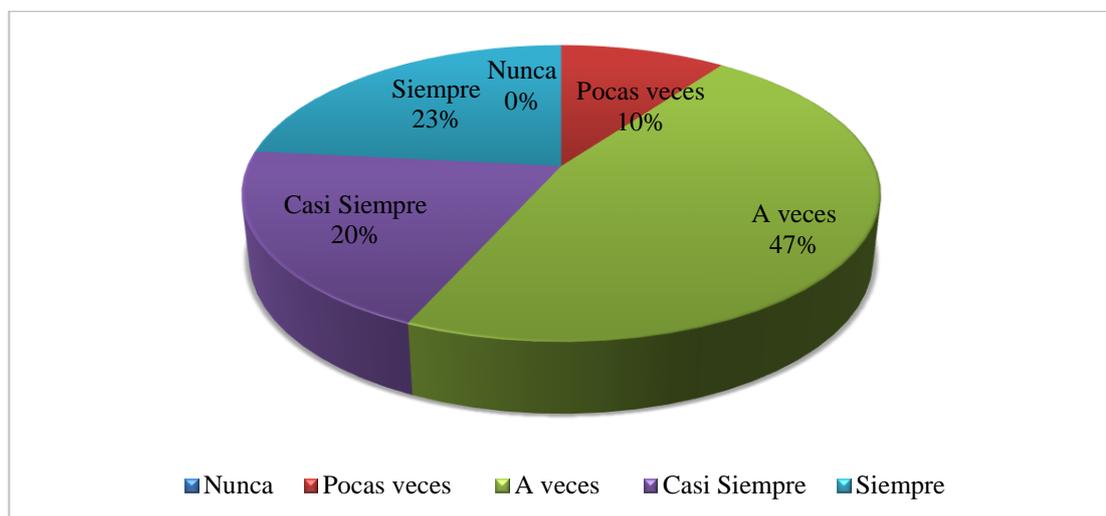
Pregunta 4. ¿Usted promueve la disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad?

Tabla 21.
Disciplina basada en la autonomía y responsabilidad

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0%
Pocas veces	3	10%
A veces	14	47%
Casi Siempre	6	20%
Siempre	7	23%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 14
Disciplina basada en la autonomía y responsabilidad



Nota: pregunta 4 cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del total de 30 docentes encuestados, equivalente al 100%; 0 vinculado al 0% dice que nunca promueve la disciplina basada en la autonomía y responsabilidad; 3 vinculado al 10% dice que pocas veces; 14 relacionado al 47% manifiesta que a veces; 6 conexo al 20% indica que casi siempre; y 7 relacionado al 23% expone que siempre.

Interpretación

En la presente interrogante, se determina que los docentes a veces fortalecen la responsabilidad en sus educandos en un sentido positivo con autonomía, por tanto, no existe la confianza suficiente para que los estudiantes exterioricen sus propias ideas, lo que afecta en el cumplimiento de tareas y en la inseguridad al expresar sus pensamientos.

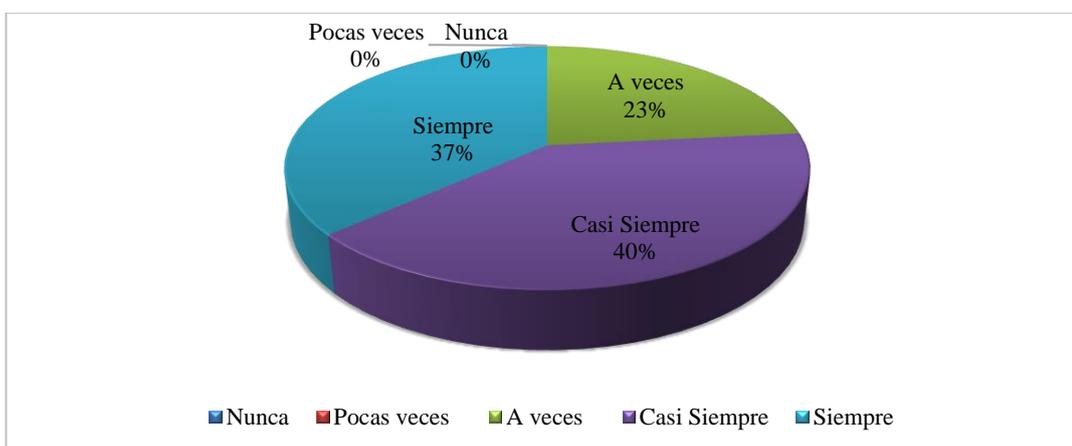
Pregunta 5. ¿Considera usted que presenta oportunamente las programaciones y documentación en orden?

Tabla 22.
Presenta oportunamente las programaciones

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0%
Pocas veces	0	0%
A veces	7	23%
Casi Siempre	12	40%
Siempre	11	37%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 15
Presenta oportunamente las programaciones



Nota: pregunta 5: cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del total de 30 docentes encuestados, equivalente al 100%; 0 vinculado al 0% dice que nunca presenta oportunamente las programaciones y documentación en orden; 0 vinculado al 0% dice que pocas veces; 7 relacionado al 23% manifiesta que a veces; 12 conexo al 40% indica que casi siempre; y 11 relacionado al 37% expone que siempre.

Interpretación

En la presente interrogante se puede evidenciar que los docentes en una minoría enfrentan dificultades para presentar sus planificaciones curriculares en el tiempo solicitado, lo que incrementa las inconvenientes en cuanto a la institución y continuidad en el aprendizaje.

Pregunta 6. ¿Usted asiste y contribuye en reuniones pedagógicas y de socialización?

Tabla 23.

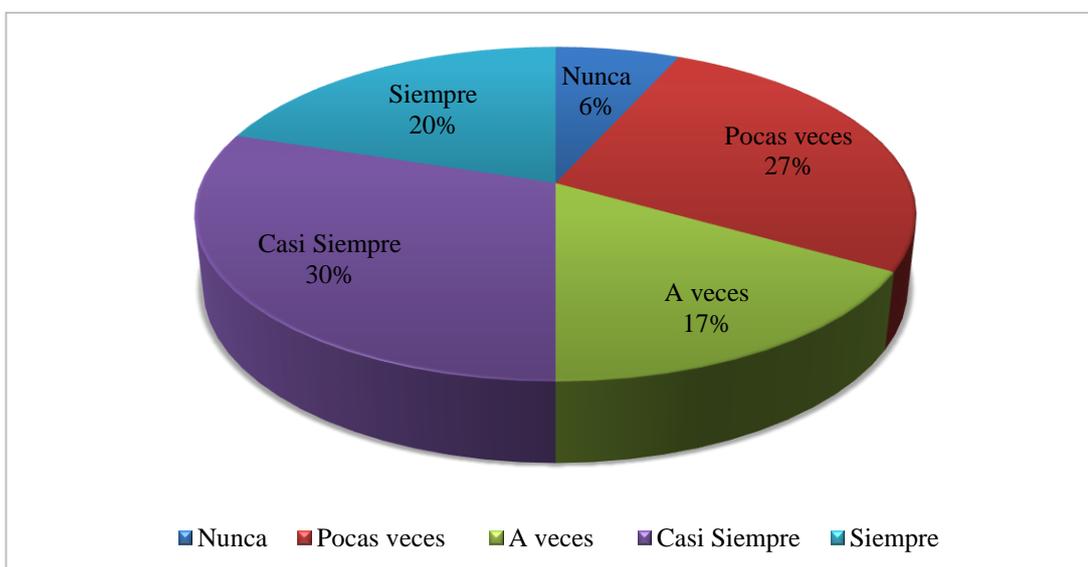
Asiste y contribuye en reuniones pedagógicas

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	2	6%
Pocas veces	8	27%
A veces	5	17%
Casi Siempre	9	30%
Siempre	6	20%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 16

Asiste y contribuye en reuniones pedagógicas



Nota: pregunta 6 cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados; 2 vinculado al 6% dice que nunca asiste y contribuye en reuniones pedagógicas y de socialización; 8 vinculado al 27% dice que pocas veces; 5 relacionado al 17% manifiesta que a veces; 9 conexo al 30% indica que casi siempre; y 6 relacionado al 20% expone que siempre.

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, se establece que los estudiantes encuestados en su mayoría a veces aprenden mediante los blogs didácticos utilizados por el docente, por tal razón se considera trascendental su utilización continua para alcanzar el refuerzo, el entendimiento y la reflexión durante el proceso de evaluación.

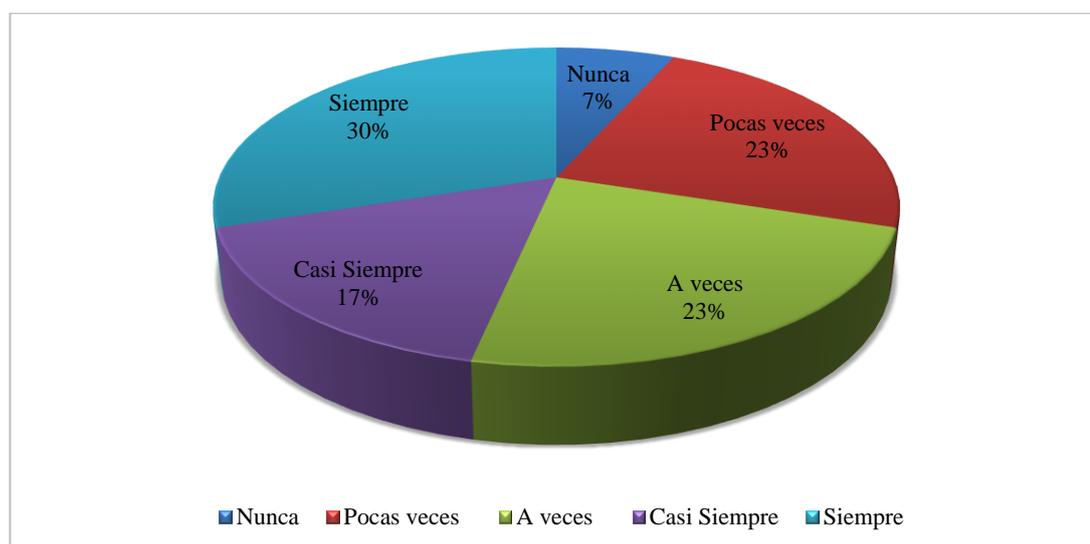
Pregunta 7. ¿Usted mantiene una buena comunicación con los integrantes de la comunidad educativa?

Tabla 24.
Mantiene una buena comunicación

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	2	7%
Pocas veces	7	23%
A veces	7	23%
Casi Siempre	5	17%
Siempre	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 17
Mantiene una buena comunicación



Nota: pregunta 7 cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del total de 30 docentes, equivalente al 100%; 0 vinculado al 0% dice que nunca conserva una buena comunicación con los integrantes de la comunidad educativa; 0 vinculado al 0% dice que pocas veces; 12 relacionado al 40% manifiesta que a veces; 8 conexo al 27% indica que casi siempre; y 10 relacionado al 33% expone que siempre.

Interpretación

En la presente interrogante se evidencia que los docentes no mantienen una buena comunicación con los integrantes de la comunidad educativa lo que repercute en el proceso de enseñanza - aprendizaje y en la calidad de los contenidos; desde la perspectiva individual, como aumentar la competencia profesional.

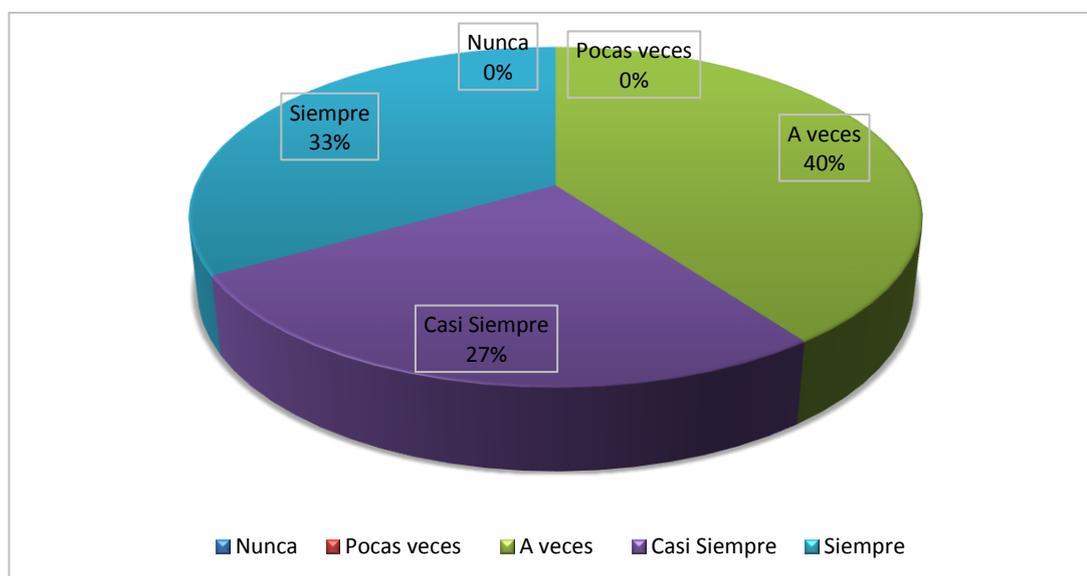
Pregunta 8. ¿Usted fomenta la convivencia armónica entre los integrantes de la comunidad educativa?

Tabla 25.
Fomenta la convivencia en la comunidad educativa

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0%
Pocas veces	0	0%
A veces	12	40%
Casi Siempre	8	27%
Siempre	10	33%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 18
Fomenta la convivencia en la comunidad educativa



Nota: pregunta 8 cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes encuestados; 0 vinculado al 0% dice que nunca fomenta la convivencia armónica entre los integrantes de la comunidad educativa; 0 vinculado al 0% dice que pocas veces; 12 relacionado al 40% manifiesta que a veces; 8 conexo al 27% indica que casi siempre; y 10 relacionado al 33% expone que siempre.

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, se deduce que los docentes exteriorizan dificultades para fomentar la convivencia armónica entre los integrantes de la comunidad educativa lo que genera un desequilibrio que afecta en la realización profesional perjudicando de forma significativa en el desenvolvimiento educativo.

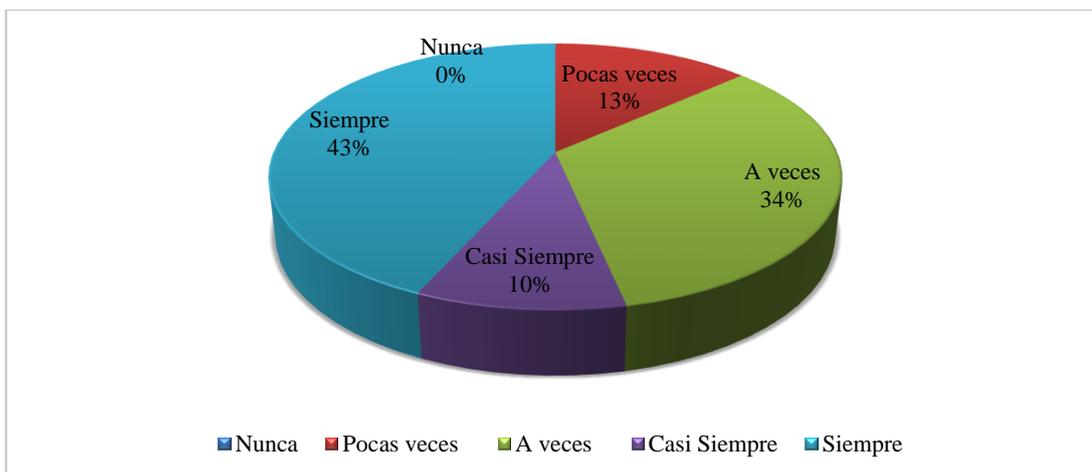
Pregunta 9. ¿Considera usted que los docentes en el salón de clase fomentan la participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo?

Tabla 26.
Participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0%
Pocas veces	4	13%
A veces	10	34%
Casi Siempre	3	10%
Siempre	13	43%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 19
Participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo



Nota: pregunta 9 cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de encuestados; 0 vinculado al 0% dice que nunca los docentes en el salón de clase fomentan la participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo; 4 vinculado al 13% dice que pocas veces; 10 relacionado al 34% manifiesta que a veces; 3 conexo al 10% indica que casi siempre; y 13 relacionado al 43% expone que siempre.

Interpretación

De acuerdo con los resultados obtenidos, se determina que existe la necesidad de establecer actividades que disminuyan las actitudes negativas, y las dificultades emocionales, generando ambientes adecuados que permitan brindar un aprendizaje que corrobore en su formación integral.

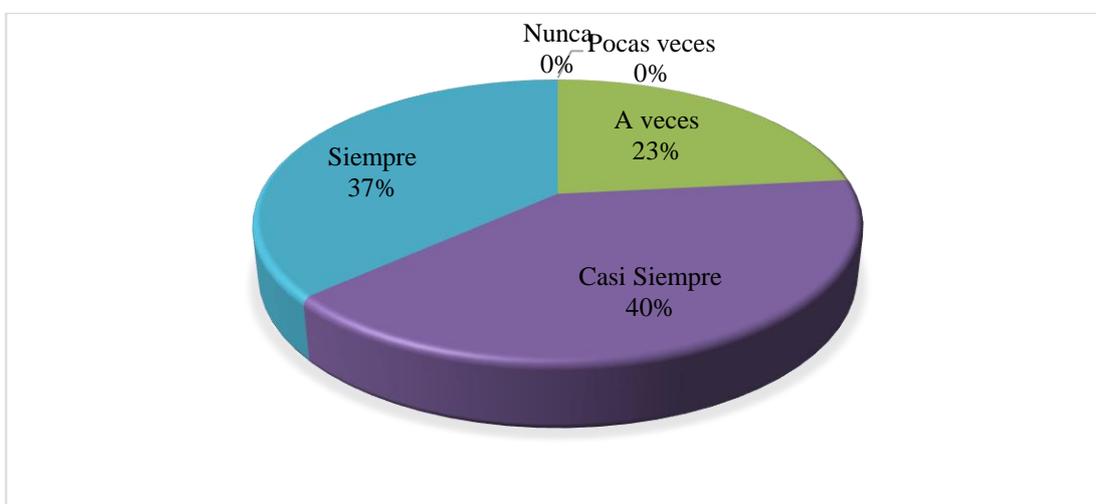
Pregunta 10. ¿Usted promueve en los estudiantes cambios de actitudes y comportamientos mediante el diálogo y la comunicación?

Tabla 27.
Cambios de actitudes y comportamientos

Alternativas	Frecuencias	Porcentajes
Nunca	0	0%
Pocas veces	0	10%
A veces	7	27%
Casi Siempre	12	23%
Siempre	11	40%
Total	30	100%

Fuente: Morejón (2021)

Figura 20
Cambios de actitudes y comportamientos



Nota: pregunta 10 cuestionario, rendimiento académico

Fuente: Morejón (2021)

Análisis

Del 100% de docentes; 0 vinculado al 0% dice que nunca promueve en los estudiantes cambios de actitudes y comportamientos mediante el diálogo y la comunicación; 3 vinculado al 10% dice que pocas veces; 8 relacionado al 27% manifiesta que a veces; 7 conexo al 23% indica que casi siempre; y 12 relacionado al 40% expone que siempre.

Interpretación

En la presente interrogante según los resultados obtenidos se menciona que en una mayoría los docentes mejoran las relaciones personales entre los educandos factor que aporta en la construcción del saber; sin embargo, el otro porcentaje de docentes no fortalecen la expresión afectando en la autocrítica, la seguridad, el conocimiento, y la empatía.

3.3. Discusión de los resultados

En este estudio se propuso identificar los factores que provocan el síndrome de Burnout en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, partiendo desde la perspectiva que los docentes, están sometidos a persistentes precisiones, como tomar decisiones significativas, efectuar planificaciones continuas para el trabajo de aula, insertar cambios positivos, modificar y estar actualizados en los avances de la tecnología y adquirir conocimientos en un área específica del conocimiento (Cárdenas et al., 2015); por esta razón, se considera que la labor educativa de los docentes se convierte en una situación del Burnout (Rodríguez et al., 2017) que en referencia a las funciones y tareas que efectúa diariamente puede adquirir niveles altos en agostamiento, despersonalización y realización profesional pudiendo presentar factores de riesgo que repercuten en su salud mental y por ende en el quehacer pedagógico.

En la misma línea, considerando que alcanzar la calidad en el sistema educativo es un reto para las instituciones educativas, surge la trascendencia en el cumplimiento de diversos requisitos, debiendo el docente reforzar sus conocimientos para mejorar el proceso de enseñanza; ante esta situación el exagerado control en la elaboración de planificaciones y otras actividades escolares y extraescolares ha influido en varios docentes generando un estado de agotamiento emocional y fatiga que desmotiva en las tareas laborales (Minaya, 2020); según Barja (2020) identifica los factores que provocan el síndrome de burnout: agotamiento emocional e irritabilidad; cinismo, despersonalización, abandono; baja autoestima, dificultad de concentración (Carré & Castillo, 2020); mientras Gaibor y López (2019), agregan el absentismo, el cansancio, nerviosismo, dolencias en la cabeza, debilidad, hipertensión) (Gutiérrez et al., 2020).

En referencia a la valoración del desempeño docente, el estudio surgió con el propósito de aportar con información confiable y válida para reconocer la actividad del docente y su labor en el aula, por esta razón en la evaluación se aplicó un cuestionario que incluyó cuatro dimensiones: las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño y las relaciones interpersonales las mismas que se

apoyan en la identificación de los puntos fuertes y débiles que presentan los docentes (Hernández, 2017).

En este aspecto, se deduce que existe una relación significativa, considerando que el inadecuado entorno educativo, la ambigüedad, el conflicto en el cumplimiento de roles, las inadecuadas relaciones interpersonales, la falta de comunicación (Espinoza, Morán, y Granados, 2021); Covarrubias y Mendoza (2016) describen que la actividad de los docentes presenta un componente estresor que se articula con la fatiga y desosiego interior, el carente apoyo social, la exigua formación para desempeñar las actividades; es así como la institución con exagerada jerarquía, la insuficiente participación de los docentes en la socialización de contenidos, las analogías conflictivas entre docentes y estudiantes, la sobrecarga de exigencias emocionales, junto con el ambiente es poco estimulante, lo cual perjudica en la labor educativa del docente.

Para proponer una alternativa de solución al problema detectado el síndrome de burnout en el desempeño docente, se menciona como factores relevantes que el agotamiento emocional, generado por las demandas de trabajo como la excesiva planificación y cumplimiento de actividades propuestas en el autoaprendizaje (Menéndez y Cedeño, 2018); junto con la pérdida de motivación laboral repercute en la realización personal y en la autoeficacia generando afectaciones en la educación de calidad; mientras Barja (2020) afirma que la fatiga emocional, la despersonalización y de un enriquecimiento personal reducido repercuten en las capacidades pedagógicas (coordinación), la emocionalidad (valores), la responsabilidad en el desempeño (programaciones), y las relaciones interpersonales (comunicación), por lo expuesto se plantea efectuar una adaptación a las Estrategias de Afrontamiento y el Síndrome de Burnout propuesta por (Aldás, 2016)

3.4. Verificación de la hipótesis

Se procede con la verificación de la hipótesis que implica a la variables independiente y dependiente objeto de estudio, con la finalidad de profundizar en el Síndrome Burnout y la valoración del desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural

Bilingüe Tamboloma mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

3.4.1. Variable Independiente

Síndrome Burnout

3.4.2. Variable Dependiente

Desempeño Docente

3.4.3. Formulación de la hipótesis

El Síndrome Burnout se relaciona con el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

3.4.3.1. Hipótesis Nula

H₀: El Síndrome Burnout NO se relaciona con el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

3.4.3.2. Hipótesis alternativa

H₁: El Síndrome Burnout SI se relaciona con el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

3.5. Modo de validación de hipótesis

En la comprobación o verificación de la hipótesis se aplica el estadígrafo de chi-cuadrado que favoreció en el proceso estadístico de datos numéricos puntuales y concretos afines con los instrumentos de recolección de información aplicado a los docentes de la Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma presentado en la siguiente fórmula:

$$x^2 = \sum \left(\frac{O - E}{E} \right)^2$$

3.5.1. Puntualización de la fórmula

X²: Chi Cuadrado

O: Frecuencias observadas

E: Frecuencias esperadas

∑: Sumatoria

3.5.2. Grados de libertad

Símbolos

gl: grados de libertad

f: filas

c: columnas

Procesamiento

gl = (f-1) (c-1)

gl= (4-1) (5-1)

gl= (3) (4)

gl= 12 (21,0261)

gl= 12 Aprox. 21,0261

Tabla 28.

Grados de Libertad

GL	1
Nivel de error	0,05
	21,0261
Chi cuadrado tabular	Aprox.: 21,03

Fuente: Morejón (2021)

3.5.3. Distribución Chi Cuadrado χ^2

Tabla 29.

Grados de Libertad

χ^2 /	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
p							
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493

Fuente: Morejón (2021)

En reseña a la ordenación teórica del chi cuadrado se trabajó con 12 grados de libertad, el 95% de confiabilidad y el 0,05 de significación.

3.5.4. Tablas de frecuencias observadas y esperadas

Por la complejidad en el estudio al plantear como propósito valorar el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma mediante la aplicación del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI, para realizar el análisis estadístico, se empleó el cálculo del chi cuadrado, mediante la elección de cuatro interrogantes (dos de la variable independiente y dos de la variable dependiente).

En la selección de interrogantes se aplica el criterio de conflicto; es decir se toma las preguntas en las cuales existe mayor porcentaje y nivel de complejidad o dificultad; incluye además su mayor aproximación a la variable dependiente Síndrome Burnout y a la variable independiente Desempeño Docente; por tal razón se utiliza cuatro preguntas.

A continuación, se establece las siglas correspondientes a las alternativas de elección aplicadas en los instrumentos:

Tabla 30.
Alternativas y siglas

Alternativas	Siglas
Nunca	N
Pocas veces	PV
A veces	AV
Casi Siempre	CS
Siempre	S
Sub total	S/T

Fuente: Morejón (2021)

3.5.4.1. Frecuencias Observadas

Tabla 31.
Frecuencias Observadas

Variable	Pregunta	N	PV	AV	CS	S	S/T
V. Independiente	Pregunta 1. ¿Considera usted que esta emocionalmente agotado por su trabajo?	4	5	2	6	13	30
	Pregunta 7. ¿Usted piensa que este trabajo le está endureciendo emocionalmente?	3	7	1	0	19	30
V. Dependiente	Pregunta 4. ¿Usted promueve la disciplina basada en la autonomía y responsabilidad?	0	3	14	6	7	30
	Pregunta 9. ¿Considera usted en el salón de clase fomenta la participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo?	0	4	10	3	13	30
Total		7	19	27	15	52	120

Fuente: Morejón (2021)

3.5.4.2. Frecuencias Esperadas

Tabla 32.
Frecuencias Esperadas

Variable	Pregunta	N	PV	AV	CS	S	S/T
V. Independiente	Pregunta 1. ¿Considera usted que esta emocionalmente agotado por su trabajo?	1,75	4,75	6,75	3,75	13,00	30,00
	Pregunta 7. ¿Usted piensa que este trabajo le está endureciendo emocionalmente?	1,75	4,75	6,75	3,75	13,00	30,00
V. Dependiente	Pregunta 4. ¿Usted promueve la disciplina basada en la autonomía y responsabilidad?	1,75	4,75	6,75	3,75	13,00	30,00
	Pregunta 9. ¿Considera usted en el salón de clase fomenta la participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo?	1,75	4,75	6,75	3,75	13,00	30,00
Total:		7,00	19,00	27,00	15,00	52,00	120,00

Nota: Morejón (2021)

3.5.4.3. Chi Cuadrado Calculado

Tabla 33.

Chi Cuadrado Calculado

FO	FE	(Fo - Fe)	(O - E)²	(FO - FE)²/FE
4	1,8	2,3	5,1	2,9
3	1,8	1,3	1,6	0,9
0	1,8	-1,8	3,1	1,8
0	1,8	-1,8	3,1	1,8
5	4,8	0,3	0,1	0,0
7	4,8	2,3	5,1	1,1
3	4,8	-1,8	3,1	0,6
4	4,8	-0,8	0,6	0,1
2	6,8	-4,8	22,6	3,3
1	6,8	-5,8	33,1	4,9
14	6,8	7,3	52,6	7,8
10	6,8	3,3	10,6	1,6
6	3,8	2,3	5,1	1,4
0	3,8	-3,8	14,1	3,8
6	3,8	2,3	5,1	1,4
3	3,8	-0,8	0,6	0,2
13	13,0	0,0	0,0	0,0
19	13,0	6,0	36,0	2,8
7	13,0	-6,0	36,0	2,8
13	13,0	0,0	0,0	0,0
120	120,0	0,0	237,00	38,86

Nota: Morejón (2021)

3.3.5.4. Comparación de los valores

En referencia a los valores y su comparación se establece:

21,03 Valor tabulado o teórico

38,86 Valor calculado

Por tanto:

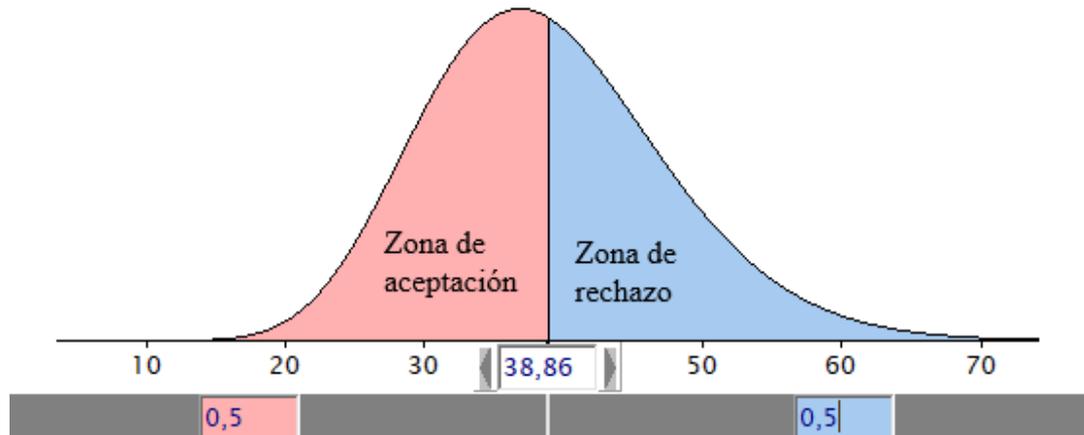
21,03 Chi-cuadrado tabular o teórico

38,86 Chi cuadrado real

3.3.5.5. Zona de rechazo o aceptación de la hipótesis

Figura 21

Zona de aceptación o rechazo de las hipótesis



Nota: Morejón (2021)

Regla de decisión

En referencia a la regla de decisión, se trabajó con 12 grados de libertad y una significación equivalente al 0,05, incluye un Chi cuadrado teórico o tabular correspondiente al 21,03; mientras el chi cuadrado calculado es superior, 38,86.

Por esta razón se rechaza la hipótesis nula:

H₀: El Síndrome Burnout NO se relaciona con el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Y se acepta la hipótesis alternativa:

H₁: El Síndrome Burnout SI se relaciona con el Desempeño Docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Los resultados del estudio evidencian que el Síndrome Burnout SI se relaciona con el Desempeño Docente, ya que la carga de responsabilidades, la demanda de esfuerzo mental y físico produce agotamiento emocional y pérdida de los ideales, el cansancio emocional, falta de realización personal, y la creciente exigencia en la enseñanza de contenidos curriculares afectan en la autonomía para decidir sobre sus actividades.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En la identificación de los factores que provocan el síndrome de burnout en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, se deduce que los maestros muestran prevalencia baja en las escalas de agotamiento emocional y despersonalización, esto vienen a ser un factor de alerta para los que se encuentran dentro de estas escalas, ya que con facilidad pueden llegar a caer en otros síntomas que complementarían cuadros de burnout, la realización personal en los docentes es baja, lo cual indica que la mayoría no están satisfechos con el trabajo que realizan, sintiéndose detenidos, sin metas, sin expectativas personales y académicas.

Se establece que los docentes no mantienen una buena comunicación con los integrantes de la comunidad educativa lo que repercute en el proceso de enseñanza - aprendizaje y en la calidad de los contenidos; desde la perspectiva individual, como aumentar la competencia profesional; además no enfrentan dificultades para presentar sus planificaciones curriculares en el tiempo solicitado, lo que incrementa las inconvenientes en cuanto a la institución y continuidad en el aprendizaje; por lo tanto, no existe la confianza suficiente para que los estudiantes exterioricen sus propias ideas, lo que afecta en el cumplimiento de tareas y en la inseguridad al expresar sus pensamientos.

Considerando que los docentes se sienten emocionalmente agotados durante la jornada pedagógica, siente estrés debido a las obligaciones que debe cumplir, la sobrecarga de

trabajo, la insatisfacción, las dificultades en resolver los problemas que acontece en el aula se considera trascendental establecer estrategias de afrontamiento que permitan a los docentes fortalecer la comunicación, la resolución de conflictos, la motivación y la responsabilidad para lograr el bienestar personal, profesional y laboral.

4.2. Recomendaciones

Actualmente varios docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua presentan afectaciones por el síndrome de burnout, al respecto, se recomienda tomar medidas preventivas que disminuyan los factores detectados (agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización), dimensiones incluidas en el Cuestionario de Burnout.

Los docentes y maestras en la institución necesitan ser motivados, para evitar que continúe el síndrome de burnout, y sus afectaciones en las capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad en el desempeño y las relaciones interpersonales mediante talleres específicos que contengan actividades relacionadas con el crecimiento personal, y profesional, de esta forma se disminuirá la monotonía.

Se propone emplear estrategias de afrontamiento que disminuyan los niveles de sintomatología del Burnout y favorezcan en el desempeño profesional de los docentes; en esta misma línea, es trascendental brindar información oportuna y acertada que permita atenuar los impactos del de síndrome, de esta forma se retroalimentará las actividades encaminadas hacia el bienestar institucional, promoviendo ambientes que potencien las habilidades y competencias de los docentes.

4.3. Propuesta

4.3.1. Objetivo 3. Proponer una alternativa de solución al problema detectado el síndrome de burnout en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Se propone como alternativa de solución al problema detectado el síndrome de burnout en el desempeño docente la elaboración de una guía con estrategias de relajación que disminuya los niveles de burnout y mejore el desempeño docente en la Unidad Educativa Tamboloma de la ciudad de Ambato.

4.3.2. Datos Informativos

Unidad ejecutora

Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma

Beneficiarios

Beneficiarios directos

Docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma

Beneficiarios indirectos

Educandos de la Institución

4.3.3. Ubicación

País:	Ecuador
Región:	Sierra
Provincia:	Tungurahua
Cantón:	Ambato
Parroquia:	Pilahüin
Ubicación:	Pilahüin
Sostenimiento:	Público

Equipo Técnico Responsable

Investigador: Wilson Enrique Morejón Enríquez

Tiempo Estimado para la Ejecución

Fecha de inicio: diciembre 08 del 2021

Fecha estimada de finalización del proyecto: enero 21 del 2022

4.3.3. Fundamentación Científica y Técnica

Fundamentación Científica

La definición de burnout, es una forma inadecuada de enfrentar el estrés crónico, sus principales características son el agotamiento emocional, la depresión personal y la disminución del rendimiento personal (Morales y Hidalgo, 2015); es una respuesta al estrés laboral crónico formado por actitudes y emociones negativas hacia las personas con las que trabaja y hacia su rol profesional, así como la experiencia de burnout (Gil, 1999), de acuerdo a lo expuesto, el síndrome se ha desarrollado en respuesta al estrés laboral crónico que ocurre con frecuencia entre profesionales, personal penitenciario, policía, pacientes, personas sin hogar, etc.) .

Fundamentación Técnica

la aportará para ayudar a comprender el funcionamiento sistemático de un proceso, siendo un motor de trabajo progresivo, su diseño cubre un tema de estudio presentación específica de la secuencia de aprendizaje, también se refuerza como un modelo de enseñanza y fácil de entender.

La guía está dirigida a los docentes, y el personal administrativo, resaltando las diversas actividades pueden aplicar para mejorar el desempeño escolar.

Beneficios de guía con estrategias de relajación que disminuya los niveles de burnout y mejore el desempeño docente

Las instrucciones de uso son documentos que describen las estrategias a seguir para la prevención y manejo del síndrome de burnout.

- Facilita la comprensión del problema que enfrentan los docentes y muestra cuál es la estrategia de solución.
- Beneficia en la reflexión, comprensión y motivación personal de la unidad educativa.
- Brindan apoyo en el desarrollo de una explícita actividad, buscando la sana relajación y el descanso del trabajo estresante.
- El objetivo de las estrategias o el tratamiento es el cuidado del docente o la satisfacción en el cumplimiento de funciones.

En lo que se refiere a al síndrome de agotamiento en el ámbito profesional, cabe señalar que, en los últimos años, se han introducido nuevas leyes y reglamentos para regular el ejercicio de la profesión, al mismo, tiempo el desarrollo de nuevos procedimientos beneficia en el cumplimiento de las actividades o funciones. (Gil-Monte, 2003)

La guía y sus instrucciones complementarias

- Alcance, este instrumento está diseñado específicamente para el sector profesional.
- Facilidad de uso, la guía, solo necesita seguir instrucciones paso a paso.
- Retroalimentación de la aplicación: una vez aplicada la guía, se debe reutilizar tantas veces como sea necesario, hasta que los estudiantes estén en el área física y psicológica estables.
- Cabe resaltar que el tratamiento se establece, dependiendo de las molestias específicas que presente el estudiante y de cómo se examine, a partir de este punto el tratamiento debe adaptarse individualmente a cada condición; es

importante señalar que el inicio temprano del tratamiento tendrá un efecto sobre el curso del trastorno adquirido.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE
AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE
LA EDUCACIÓN
CARRERA: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

Autor: Wilson Enrique Morejón Enríquez.

Tutora: Ing. Gavilanes López Wilma. Lorena Mg.

AMBATO – ECUADOR

2021

Índice

Índice.....	67
Dedicatoria	68
Agradecimiento	69
Introducción	70
Tratamiento y prevención del burnout	71
Importancia del reconocimiento de años de servicio	72
Reconocimiento de los logros académicos.	72
Reconocimiento de competencias y competencias complementarias	72
Formas de realizar los reconocimientos	73
Estimulación Deportiva	74
Actividades deportivas posibles	74
Vóleibol.....	74
Ajedrez	75
Jenga.....	75
Juegos Mentales	75
El masaje	75
Efectos sobre el organismo	76
Efectos sobre el aparato digestivo.....	76
Efectos psicológicos.....	76
Estrategia 1	77
Estrategia 2.....	78
Estrategia 3.....	79
Relajación por medio de la musicoterapia	79
Musicoterapia.....	79
Estrategia 4.....	80
Una guía para aumentar el rendimiento laboral.	81

DEDICATORIA

Con cariño y afecto el presente estudio se lo dedico a mis padres y a mi esposa dedico mi trabajo y sacrificio a cambio de su confianza, paciencia y amor incondicional los amo.

Wilson Enrique Morejón Enríquez

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme y darme sabiduría y salud para realizar este trabajo de investigación, a mis padres por apoyo incondicional y su amor, gracias a mi familia por creer en mí, a la Universidad Técnica de Ambato por abrir sus puertas a sus docentes sus conocimientos que me han otorgado.

Mi agradecimiento también va dirigido hacia el Mg Fernando Imacaña Vicerrector de la Unidad Educativa Bilingüe Tamboloma por haber aceptado que se realice mi tesis en tan prestigiosa Unidad Educativa

Gracias a las personas aquí presentes en este día tan especial para mí.

Wilson Enrique Morejón Enríquez

INTRODUCCIÓN

Siendo que las estrategias de afrontamiento ayudan reducir o tolerar las demandas creadas por transacciones estresantes debiendo entenderse como respuestas a fuentes crónicas de estrés, un tipo específico de mecanismo de autoprotección generado por las relaciones con los otros (especialmente aquellos que reciben servicios de los individuos) y con la institución educativa

En la guía, se encuentra diferentes técnicas de afrontamiento del Síndrome de Burnout para manejarlo, reducirlo o prevenirlo, permitiéndote tener las herramientas y desarrollar nuevas habilidades para hacerlo.

Las estrategias tienen como finalidad fortalecer el apoyo social de los docentes, conllevando a la buena calidad de las relaciones interpersonales en el área educativa reduciendo los niveles de burnout, fortaleciendo la satisfacción laboral y mejorando su calidad de vida, al promover la participación, y fortalecer las motivaciones del grupo para lograr consensos para el cambio y aumentar el control de los sobre las demandas psicológicas en la labor pedagógica.

TRATAMIENTO Y PREVENCIÓN DEL BURNOUT

En el Síndrome de Burnout, el tratamiento y la prevención se establecen, de acuerdo a la enfermedad específica que presenta el personal y examinando su gravedad, a partir de ahí, el tratamiento debe adaptarse a la persona. Es importante señalar que el inicio temprano del tratamiento tendrá un efecto sobre el curso del trastorno adquirido.

Específicamente, cuanto antes la persona necesite ayuda con el reconocimiento y la aceptación, mejores serán las perspectivas para la prevención y el tratamiento. Después de este primer paso básico, los pacientes deben intentar liberarse de las cargas que llevan y evitar en la medida de lo posible los factores que saben que son la fuente de los estímulos estresantes que conducen al síndrome.

En particular, el tratamiento y prevención del síndrome de burnout en el escenario estudiado condujo a un abordaje estructurado de la metodología que aplicó tres estrategias óptimas, buscando mejorar la eficiencia del trabajo de los colaboradores; las estrategias son:

- Sistema de registro de trabajo de los empleados.
- Estimulación deportiva.
- Talleres de sensibilización y prevención del burnout.
-

Importancia del reconocimiento de años de servicio

Para el docente, constituye una fuente de motivación para mejorar su desempeño en el lugar de trabajo y crear más afecto en el trabajo y en la institución a la que contribuye.

Para el liderazgo del establecimiento: fortalecer la influencia del establecimiento educativo y promover un espíritu de bien colectivo compartido con los docentes que dirige.

El grupo de trabajo al que pertenece el homenajeadado: toma como referencia este tipo de eventos y lo motiva el sentimiento de que en su momento llegará a recibir el mismo honor que el de un compañero suyo.

Reconocimiento de los logros académicos.

El expediente académico de un docente es una declaración evidente de que está dispuesto a sacrificar su día a día para avanzar en el conocimiento y hacer una contribución digna a la institución a la que pertenece.

Cuando deja la institución educativa, es un acto de dos vías para crear gratitud y honor por el arduo trabajo y los sacrificios realizados para avanzar en su nivel de conocimiento.

Reconocimiento de competencias y competencias complementarias

Las competencias y competencias que posee un colaborador son importantes para destacar en la institución educativa a la que pertenece, las refleja como persona, posee virtudes ocultas y las honra como un valor agregado.

Entre las elecciones comúnmente previstas por la capacidad y habilidad en la institución educativa:

- Artistas
- Cantantes
- Juegos mentales.

Para todos los expuestos, el mejor reconocimiento que se les puede dar es brindarles un espacio en el que puedan demostrar su dominio de los instrumentos, la profundidad de sus voces y qué tipo de situaciones ayudan a levantarles el ánimo y relajarlos. beneficiando así el desarrollo de las actividades laborales.

Reconocimiento de cumpleaños

- Fechas importantes que aparecen en la vida personal y marcadas en un entorno de trabajo profesional forman una gran motivación para los ganadores y el agradecimiento se traduce en una actitud positiva y crítica hacia su trabajo.
- En concordancia con el tema se genera un ambiente de respeto y esto crea un ambiente de trabajo agradable, creando una base idónea para afrontar la ejecución eficaz y eficiente del trabajo, lo que se verá reflejado en el logro de las metas y resaltará la productividad en la institución educativa.

Reconocimiento por el nacimiento de un hijo

- Formar pensamientos positivos hacia una persona, servicio u institución al mostrar un comportamiento emocional hacia una ocasión significativa.
- Desarrollar un patrón emocional con recompensas por la excelencia en el trabajo diario.

Formas de realizar los reconocimientos

- Presentar placa o diploma.
- Anuncio general de logros.
- Entregar regalos especiales, tarjetas o detalles.
- Invitar a almorzar a una persona o una familia.
- Entrega de vales para consumos especiales.
- Proporcionar un paseo divertido.
- Beca tiempo libre.

Es importante para la ejecución exitosa de un laudo hacerlo en tiempo y forma a medida que ocurren los hechos, esto es de gran importancia para la institución educativa.

Estimulación Deportiva

En el sector deportivo, la implementación de estas actividades complementarias se convierte en un espacio de esparcimiento y esparcimiento, incidiendo en la reducción del estrés que experimenta cada colaborador durante el desempeño de su carga laboral diaria.

Además, la actividad física hace una importante contribución al equilibrio de la salud física, mental y psicológica del docente, se convierte en un medio de transmisión de energía corporal, restableciendo y mejorando algunas deficiencias del movimiento como la agilidad, la flexibilidad y la recuperación de las funciones corporales, corazón y sistema respiratorio.

Actividades deportivas posibles

Entre las actividades deportivas posibles por las condiciones de institución, instalaciones y personal, tenemos las siguientes:

- Voleibol
- Bailo terapia
- Ajedrez
- Juegos mentales

Vóleibol

El voleibol es un deporte de fácil práctica que ayuda a reducir el estrés del organismo y contribuye al normal funcionamiento de los sistemas respiratorio y cardiovascular, son consideradas imprescindibles para un correcto desempeño educativo al crear espíritu de equipo, y mantener la coordinación planificada de las actividades necesarias dentro de la institución para desarrollar las actividades.

Cabe resaltar que desarrollar nuevas estrategias ante la adversidad, activa el sentido común y la sociedad sobre la adopción de nuevas estrategias ante la adversidad para lograr metas y objetivos.

Ajedrez

El ajedrez es conocido como un excelente juego mental, que tiene la particularidad de prevenir el desarrollo de enfermedades y trastornos mentales y mantener la tendencia al aumento de las transacciones.

Jenga

Es una visualización de habilidades como buenos ritmos, también da el nivel de lógica y razonamiento que tiene una persona antes de realizar un movimiento, lo que lleva al equilibrio en términos de salud física y mental.

Juegos Mentales

Contribuyen a la liberación de la ansiedad y los estímulos estresantes y convertirlos en momentos de la relación, mejorando las capacidades de procesamiento de la información, con un mayor enfoque en el desempeño, incrementando la autoestima del docente al crear un estado de confianza en sí mismo.

El masaje

El masaje es un sistema fundado en antecedentes científicos y probado en la práctica; el sistema consiste en tratamientos aplicados mecánicamente al cuerpo del paciente, ya sea por la mano del masajista o por un equipo especial, con la finalidad de aliviar el dolor de quien lo padece.

Beneficios del masaje terapéutico

En la unidad educativa el masaje ayudará en la terapia contra el síndrome de burnout ya que se logran los siguientes beneficios:

- Ayuda a eliminar edemas hinchazones y secreciones más rápido. Eliminación del dolor.
- Permite la restauración de derrames articulares.
- Prevención de la atrofia muscular.
- Mejora las funciones articulares.
- Acelera la formación de tejido cicatricial en fracturas.

Efectos sobre el organismo

Efectos sobre el aparato digestivo

Actúa sobre las asas intestinales del intestino grueso, dependiendo de la dirección e intensidad del masaje, notará un efecto relajante (si el masaje es suave y en dirección a las asas intestinales) o estimulante si la intensidad del masaje es mayor.

Efectos sobre el sistema nervioso

Esto dependerá de la aplicación de la técnica: si es aplicado suavemente, se reduce la sensibilidad de las terminaciones nerviosas sensitivas y se produce un efecto sedante y analgésico. Si el efecto es más fuerte o más rápido, aumenta la excitabilidad de los nervios motores, aumenta el tono y facilita la contracción muscular.

Efectos psicológicos

Producirá efectos analgésicos y relajantes bajo la temperatura adecuada, y un ambiente confortable, es un trabajo suave que produce alivio del dolor y relajación, evitando los problemas de la vida diaria.

Aplicación del masaje

- Presione ligeramente sus dedos en forma de círculos amplios en:
- Los músculos temporales y maseteros de su cabeza, es decir, arriba de sus orejas y en la zona de la mandíbula.
- En el cuero cabelludo y músculos posteriores de su cabeza.
- En la inserción de los trapecios, es decir, en la base del cráneo hacia el cuello.
- Luego, masajee con una mano hacia el otro lado de su cuerpo (como "amasando") desde el trapecio hasta los dedos, pasando por sus brazos.
- Presione ligeramente en forma de círculo con sus dedos desde las cejas hasta el oído pasando por la sien. Este ejercicio en particular también ayuda a descansar los ojos. (Ministerio de Salud y Protección Social , 2020).

Técnicas de relajación

Ejercicios de respiración lenta

Las técnicas de respiración lenta, o ejercicios de respiración, son una estrategia básica de relajación que resulta de utilidad en el manejo de síntomas físicos asociados al estrés y la ansiedad. Con frecuencia, cuando nos sentimos de esta forma, nuestro cuerpo reacciona acelerando la respiración haciéndola superficial, ya que se centra en el pecho. (Ministerio de Salud y Protección Social , 2020)

El cambio suele ser muy sutil y puede que pase desapercibido, sin embargo, sí sentimos sus efectos: dolor de cabeza, mareo, sensación de falta de aire o ahogo, sentir las extremidades frías e incluso hormigueo en cara o extremidades en casos muy severos.

Cuando hacemos más lenta la respiración y la efectuamos desde el estómago en vez del pecho, enviamos al cerebro un mensaje fisiológico que simula un estado de calma y relajación; lo que hace que el cerebro transmita lo mismo al resto del cuerpo (corazón, músculos, entre otros) y la persona empiece a relajarse.

Dedique al menos cinco minutos todos los días para alcanzar los mejores resultados; de esta manera, en los momentos de estrés o ansiedad, le será más fácil sacar los mejores beneficios de este sencilla, pero eficiente práctica.

Ejercicios de relajación muscular progresiva

Se trata de otra estrategia de manejo de estrés de amplio uso. Se basa en la premisa de que la ansiedad y el estrés suelen asociarse con tensión muscular generalizada. Aprender a relajar diferentes paquetes musculares de manera escalonada y continua, ayuda al manejo del estrés y la angustia.

Esta consiste en entrenar a la persona para que tense y relaje de manera sistemática diferentes grupos musculares. Por lo general se empieza por los miembros inferiores y de allí se asciende hasta la parte superior del cuerpo.

Esta práctica ha demostrado ser particularmente útil en personas que no se sienten cómodas con los ejercicios respiratorios o aquellas con dificultades para conciliar el sueño (Ministerio de Salud y Protección Social , 2020).

Estrategia 1

<i>Relajación a corto plazo</i>	
Nombre	Ejercitando el cuerpo
Objetivo	Actuar directamente en la relajación a nivel físico, lo mental y emocional.
Tiempo	30 minutos
Recursos	Espacio apropiado Ventilación
Desarrollo	<p>Para lograr una relajación a corto plazo, siga estas sugerencias:</p> <p>Respire profundamente y trate de estirar los músculos tensos. Este ejercicio se debe repetir durante uno o dos minutos tantas veces como la persona lo considere oportuno.</p> <p>Deja a un lado los pensamientos estresantes y concéntrate en algo que disfrutes o que sea neutral. Por ejemplo, escucha música o piensa en tu próximo destino de vacaciones.</p> <p>Anímate con frases como: “Yo sé cómo hacerlo”, “Yo puedo hacerlo”.</p>
Recomendaciones	Para descargar el estrés físicamente, por ejemplo, hacer el deporte que más le guste con 30 minutos bastara para alivianar tenciones

Estrategia 2

Relajación a través del masaje	
Nombre	Aplicación de las técnicas de masaje La Frotación
Objetivo	Reducir o aliviar el dolor y la fatiga, para la mejora la función circulatoria, junto con la percepción sensorial de seguridad y comodidad.
Tiempo	un período: 15 o 20 minutos.
Recursos	Un lugar o lugar tranquilo, una manta en el suelo, un colchón o un masajeador, y la persona que realiza el masaje.
Desarrollo	En un lugar tranquilo, acuéstese suavemente con una manta. Aplicar el masaje con la fuerza deseada. Identificar los puntos de tensión y masajear con el aplicador.
Recomendaciones	Es importante recordar: Con el masaje se crea un estímulo en el flujo sanguíneo a las arterias, se acelera la circulación y provoca enrojecimiento en la zona a tratar. Este aumento del flujo arterial enriquece el oxígeno y los nutrientes y aumenta el metabolismo local. Sobre los capilares superficiales actúa como constrictor, produciendo inmediatamente vasodilatación y aumento de la circulación Utilizar la técnica para: Un mayor movimiento de los tejidos. Reducción de la tensión muscular y el dolor por neuralgia, etc.

Estrategia 3

Relajación por medio de la musicoterapia	
Nombre	Musicoterapia
Objetivo	Fortalecer y revitalizar las habilidades sensoriales para que los empleados logren una mejor integración en los entornos social, familiar y profesional.
Tiempo	Un período: De 20 a 30 minutos.
Recursos	Lugar tranquilo, techado, reproductor de música, escuchando música tranquila.
Desarrollo	Colóquese en un área donde ningún ruido pueda molestarlo Concéntrese y acuéstese en el suelo. Mantenga la calma De acuerdo con la especificación terapéutica. Relaje todos tus sentidos y Concéntrese en la dulzura de la música.
Recomendaciones	Utilizar la técnica en la motivación para desarrollar la autoestima, a través de técnicas que inducen a las personas a sentirse autoconscientes, seguras, satisfechas y con seguridad en sí mismas. Aplicar la técnica para mejorar la actividad cerebral, los patrones cognitivos y las funciones somáticas (frecuencia cardíaca, frecuencia respiratoria, etc.).

Estrategia 4

Relajación a través del masaje	
Nombre	Aromaterapia
Objetivo	Fortalecer y revitalizar las habilidades sensoriales para que los empleados logren una mejor integración en los entornos social, familiar y profesional.
Tiempo	un período: De 20 a 30 minutos.
Recursos	Lugar tranquilo, techado, reproductor de música, escuchando música tranquila.
Desarrollo	En un lugar donde no haya olor fuerte o extraño aromatizar el lugar donde se está realizando la terapia Concéntrase en la fragancia que combina mejor con las fragancias que contiene
Recomendaciones	<p>En aromaterapia, es importante no mezclar demasiados aromas, se recomienda mostrar un máximo de tres aromas.</p> <p>Es importante recordar que tiene propiedades analgésicas, antibióticas, antisépticas, astringentes, sedantes, expectorantes y diuréticas.</p> <p>Puede tratar una variedad de síntomas y condiciones físicas como trastornos digestivos, condiciones de la piel y dolores y molestias generales.</p> <p>También se recomienda para tratar problemas circulatorios, infecciones respiratorias en otros.</p>

En el aula

En el ambiente educativo, es necesario mantener el equilibrio físico y psicológico de los docentes y maestras para desempeñar funciones y actividades de manera eficiente y eficaz.

Partiendo de este modelo, podemos concluir que el éxito de cualquier institución educativa depende en gran medida del desempeño y bienestar de sus empleados; si los empleados se sienten cómodos, la eficiencia de su trabajo será mejor y la productividad aumentará.

Además, para garantizar un buen desempeño, es importante que los empleados sepan bien:

- Sus funciones
- Procedimientos y especificaciones a seguir.
- Objetivos a alcanzar a corto, medio y largo plazo.
- Estos fundamentos se complementan con la participación y el compromiso entre la institución y sus empleados, así como con el surgimiento de estrategias para asegurar el buen desempeño

Considere las siguientes estrategias:

Buen ambiente de trabajo:

Esto significa que es más probable que los trabajadores logren un desempeño óptimo en sus tareas. Para lograr esto, es importante que:

- Siéntese y haga que todos se sientan cómodos en el escritorio. • Selección de empleados de acuerdo a sus habilidades
- Asegurarse de que los empleados tengan los conocimientos, las habilidades y la experiencia adecuados, así como la motivación.

Establece metas para ti mismo:

- Trabajar por objetivos es una buena técnica para motivar a los empleados, porque conseguirlos les hará felices.
- Debe ser objetivo
- Factibilidad
- Medible

Presenta un desafío alcanzable.

Cuanto mejor entiendan los empleados lo que se espera de ellos, mejor se desempeñarán. Aunque también necesitan saber qué esperar a cambio de la institución educativa.

Formación:

El desarrollo profesional continuo ayudará a los empleados a mantenerse motivados en el trabajo. Fomentar la formación dentro o fuera de la empresa beneficia tanto a los directivos como a los docentes:

- Estará orgulloso de sus logros
- Su confianza mejorará
- Aumentará su satisfacción educativa
- Puede ser elegible para una actualización

Bibliografía

- Aldás, A. (2016). *Estrategias de Afrontamiento y el Síndrome de Burnout en el Personal de Salud de Chimbacalle y Santa Rosa* (Vol. 15). Universidad Técnica de Ambato.
- Alvarado, S., Ponce, R., Vegas, M., & Perales, R. (2020). Niveles de Burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de educación superior. *Revista Cubana de Enfermería*, 36, 1-18.
- Barja, C. (2020). *Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo*. Universidad Nacional del Centro de Peru.
- Basto, R. (2017). *La función docente y rendimiento académico una aportación al Estado del conocimiento*. Congreso Nacional de Investigación Educativa. Universidad Autónoma de Tlaxcala.
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., De la Cruz, F., & Sangerman, D. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. 09342017000701603
- Calla, K. (2018). Desempeño profesional en relación con el Síndrome de Burnout de los docentes desde la percepción de los estudiantes de maestría de la escuela de postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. *INNOVA Research Journal*, 3(10.1), 88-101. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.1.2018.836>
- Campo, O. . (2015). Metodología de investigación y lectura crítica de estudios. Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 12.
- Cárdenas et al. (2015). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22.
- Carré, J., & Castillo, I. (2020). *Influencia del síndrome burnout en el desempeño laboral: una literatura científica de los últimos 10 años*. Repositorio de la Universidad Privada del Norte.

- Castillo Bustamante, I. V. (2015). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio comparativo en los contextos ecuatoriano y español periodo 2013-2014*. Madrid: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Covarrubias, C., & Mendoza, M. (. (2016). Adaptación y validación del cuestionario sentimiento de autoeficacia en una muestra de profesores chilenos. *Universitas Psychologica*, 15(2), 97-108. doi:<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.avcs>
- Dávila, E. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada*. Universidad César Vallejo.
- Díaz, F. (2019). La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 423-455.
- Espinoza, J., Morán, F., & Granados, J. (2021). El síndrome burnout y su efecto en el desempeño de docente en tiempo de pandemia . *Polo del Conocimiento*, 6(3), 670-679.
- Ferro, M. (2021). *nteligencia emocional y desempeño docente durante la pandemia Covid-19 de la Oficina de Educación Católica Abancay*. Universidad César Vallejo.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 18-47. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gaibor, J., & López, C. (2019). Los docentes de educación superior - caso: impacto del síndrome de burnout en el desempeño académico de los docentes de la Esforse. *Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE*, 1, 1 - 12.
- García, R., Sánchez, L., Dueñas, F., & Meza, A. (2021). El síndrome de burnout y sus consecuencias en la salud mental de los docentes: Síndrome de burnout y salud mental. *Revista Científica Sinapsis*, 1(19), 13.
- Gil, P. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15, 261-268.
- Gil-Monte, P. (Agosto de 2003). *bvsde.ops-oms.org*. Recuperado el 22 de Junio de 2014, de [bvsde.ops-oms.org: http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/artigo3.pdf](http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/artigo3.pdf)

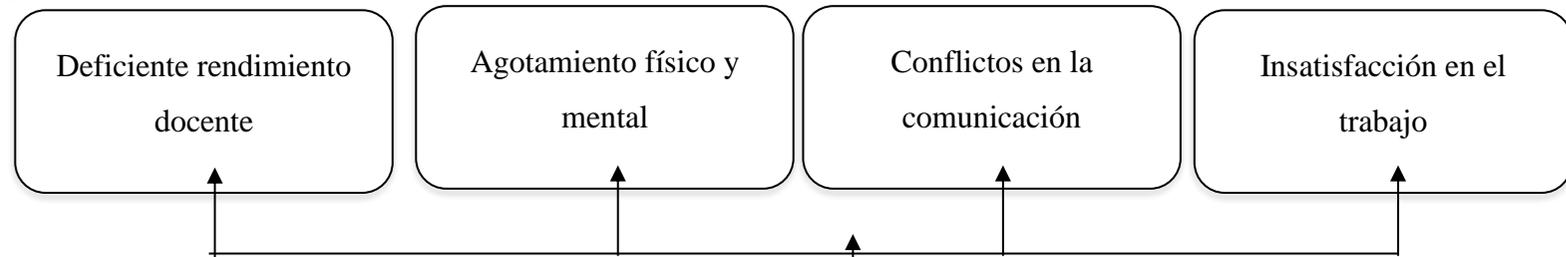
- Gutiérrez, G., Naranjo, E., & Tenecota, G. (2020). Síndrome de Burnout en el personal docente de la facultad ciencias de la salud de la Universidad Técnica de Ambato. *Universidad Técnica de Ambato*, 39.
- Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 4(2), 12.
- Hernández. (2017). Las competencias emocionales del docente y su desempeño profesional. *Universidad Oparin*, 26(37), 147.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (Sexta ed.). México, México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, O. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente de los profesores de la Universidad Alas Peruanas Filial Cerro de Pasco*. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Martínez Ruiz et al. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación educativa*, 1-11.
- Martínez, I. (julio de 2016). El desempeño docente y la calidad Educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 1-13. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory. Manual*. Consulting Psychologists Press. McDonald.
- Maslach, C., Leiter, P., & Schaufeli. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397- 422.
- Minaya, O. (2020). *Síndrome Burnout y el desempeño docente en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega*. Universidad San Pedro. dile/USANPEDRO/14695/Tesis_64541.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Educación. (2019). Desempeño del Docente. 3. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente/>
- Montero, J., & Soria, P. (2020). *Adaptación del Inventory Maslach Burnout – Student Survey(MBI-SS) Versión Colombiana en Universitarios de Lima*. Universidad César Vallejo. doi:ORCID: orcid.org/0000-0002-2187-0019
- Montoya Restrepo et al. (2021). Burnouy Académico: Impacto de la suspensión de actividades académicas en el sistema de educación pública en Colombia. *Panorama*, 1-17.

- Niebles, W., Hoyos, L., & Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla . *Saberm ciencia y libertad*, 283-294.
- Olivares, V. (2019). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*(58), 59/63.
- Pacheco, C., Ibarra, I., & Iñiguez, M. (2018). La evaluación del desempeño docente. *Revista Digital Universitaria*, 9(16), 1-11.
- Ramírez, R. (2016). *Estrategia docente educativa para prevenir el síndrome de burnout en estudiantes de ciencias médicas de UNIANDES*. Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Rodríguez et al. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa Rediech*, 8(14), 45-67.
- Santos, Á. (2015). Aprendizaje y autoconcepto académico. *Revista Estilos de Aprendizaje*, 6-24.
- Sum, M. I. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral*. Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tito, J. (2017). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en Instituciones Educativas Católicas de la UGEL 03*. Universidad César Vallejo.
- Zárate, C., Carbajal, Y., Contreras, V., Figueredo, C., Cuba, V., & Saavedra, J. (2018). *Metodología de la Investigación*. Universidad San Martín de Porres.
- Zubiaga, F. (2016). *Validación del Cuestionario deSubtipos Clínicos de BurnoutBCSQ-36 en personal de AtenciónPrimaria*. Universidad de Zaragoza.

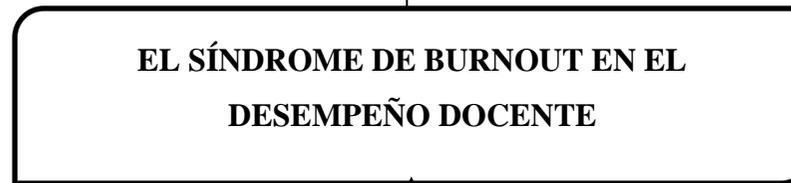
Anexos

Anexo 1. Árbol de problemas

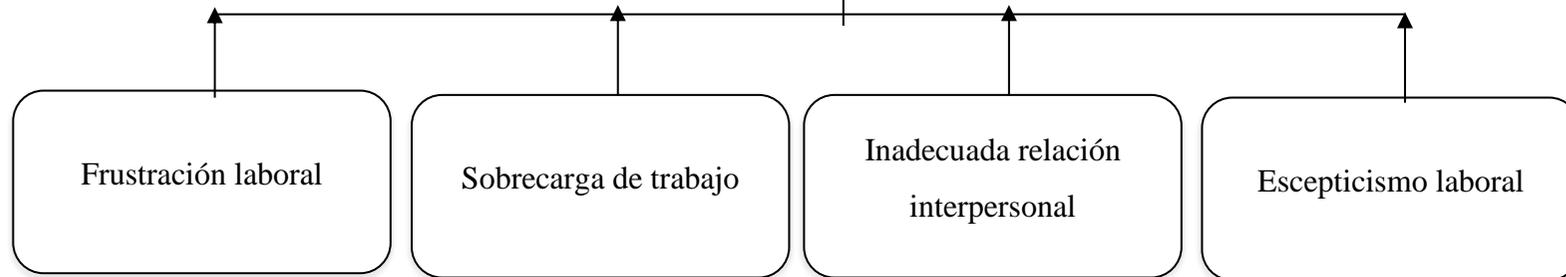
EFFECTOS



PROBLEMA



CAUSAS



Fuente: Investigación bibliográfica

Elaborado por: Morejón (2021)

Anexo 2. Operacionalización de variables

Operacionalización de variables. Variable independiente: Burnout

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICOS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Maslach, Leiter, & Schaufeli, (2001) señala: El síndrome de Burnout es la forma de responder a estresores constantes en los diferentes niveles en el lugar de trabajo, se concluye entonces desde ese momento las dimensiones conocidas; siendo ellas: despersonalización, agotamiento, o cinismo e ineficacia profesional (Tito, 2017)	Cansancio Emocional	Agotamiento	Sentimiento de agotamiento laboral	<p><u>Técnica</u> Test de Maslach</p> <p><u>Instrumento</u> Cuestionario</p>
			Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	
			Sentimiento de cansancio cuando se levanta por la mañana y tiene que afrontar otro día de trabajo	
	Despersonalización	Trato inadecuado	Sentimiento de tener que cumplir numerosas obligaciones	
			Trata a las personas de forma impersonal, apática	
			El trabajo en contacto directo con los estudiantes le produce estrés	
	Realización Personal	Equipo de trabajo	Este trabajo le está endureciendo emocionalmente	
			Puede resolver de manera eficaz los problemas que surgen con sus estudiantes	
			Sentimiento influir positivamente con su trabajo en la vida de los estudiantes	
			Sentimiento de estimulación después de haber trabajado con los estudiantes	

Fuente: Marco teórico

Elaborado por: Morejón (2021)

Operacionalización de variables. Variable dependiente: Desempeño Docente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS BÁSICO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Coulter, Robbins y Stephen indican que: el Desempeño docente, es el proceso que permite determinar cuán exitosa ha sido una organización en la obtención de actividades y objetivos profesionales (Sum, 2015)	Capacidades pedagógicas	Coordinación	Coordina actividades pedagógicas	Técnica Encuesta Instrumento Cuestionario
			Crea, selecciona y organiza recursos	
	Emocionalidad	Valores	Demuestra preocupación e interés por sus estudiantes	
			Promueve valores, hábitos y disciplina	
	Responsabilidad	Programaciones	Presente oportunamente, programaciones, y documentación en orden	
			Asiste y contribuye en reuniones pedagógicas y de socialización	
	Relaciones interpersonales	Comunicación	Conserva una buena comunicación.	
			Fomenta la convivencia armónica entre la comunidad educativa.	
			Demuestra preocupación e interés por sus estudiantes	
			Propicia un ambiente de respeto	

Fuente: Marco teórico

Elaborado por: Morejón (2021)

Anexo 3. Encuesta aplicada a los docentes Unidad Educativa Intercultural Bilingüe

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación
Carrera: Psicología Industrial
Cuestionario aplicado a los docentes

Datos informativos:

Fecha:

Indicaciones: Sr. Docente sírvanse contestar las siguientes preguntas marcando una (X) en la alternativa que usted considere pertinente, de acuerdo a la realidad educativa.

Objetivo: Determinar si el síndrome de burnout repercute en el desempeño docente en la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.

Cuestionario:

Pregunta 1. ¿Considera usted que esta emocionalmente agotado por su trabajo?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 2. ¿Usted siente estar acabado al final de la jornada?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 3. ¿Usted está cansado cuando se levanta por la mañana y tiene que afrontar otro día de trabajo?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 4. ¿Usted siente que tiene numerosas obligaciones que cumplir en la labor educativa?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces

(.....) Siempre

Pregunta 5. ¿Usted trata a los estudiantes de forma impersonal, apática?

(.....) Nunca

(.....) Pocas veces

(.....) Casi Siempre

(.....) A veces

(.....) Siempre

Pregunta 6. ¿Considera que el trabajo en contacto directo con los estudiantes le produce estrés?

(.....) Nunca

(.....) Pocas veces

(.....) Casi Siempre

(.....) A veces

(.....) Siempre

Pregunta 7. ¿Usted piensa que este trabajo le está endureciendo emocionalmente?

(.....) Nunca

(.....) Pocas veces

(.....) Casi Siempre

(.....) A veces

(.....) Siempre

Pregunta 8. ¿Usted puede resolver de manera eficaz los problemas que surgen con sus estudiantes?

(.....) Nunca

(.....) Pocas veces

(.....) Casi Siempre

(.....) A veces

(.....) Siempre

Pregunta 9. ¿Considera usted que influye positivamente con su trabajo en la vida de los estudiantes?

(.....) Nunca

(.....) Pocas veces

(.....) Casi Siempre

(.....) A veces

(.....) Siempre

Pregunta 10. ¿Usted se siente estimulado después de haber trabajado con los estudiantes?

(.....) Nunca

(.....) Pocas veces

(.....) Casi Siempre

(.....) A veces

(.....) Siempre

Pregunta 11. ¿Considera usted que coordina con sus compañeros de todas las áreas los contenidos a incluir en su programación?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 12. ¿Usted crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 13. ¿Considera usted que demuestra preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atenciones efectivas?

- (.....) Siempre
- (.....) Casi siempre
- (.....) A veces
- (.....) Rara vez
- (.....) Nunca

Pregunta 14. ¿Usted promueve la disciplina basada en la autonomía y responsabilidad?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 15. ¿Considera usted que presenta oportunamente las programaciones y documentación en orden?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 16. ¿Usted asiste y contribuye en reuniones pedagógicas y de socialización?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 17. ¿Usted mantiene una buena comunicación con los integrantes de la comunidad educativa?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 18. ¿Usted fomenta la convivencia armónica entre los integrantes de la comunidad educativa?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 19. ¿Considera usted que los docentes en el salón de clase fomentan la participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Pregunta 20. ¿Usted promueve en los estudiantes cambios de actitudes y comportamientos mediante el diálogo y la comunicación?

- (.....) Nunca
- (.....) Pocas veces
- (.....) Casi Siempre
- (.....) A veces
- (.....) Siempre

Anexo 4. Evidencia aplicación de instrumentos



La aplicación de los instrumentos de recolección de información se efectuó de forma presencial a los docentes de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Tamboloma, de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua.