



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

T E S I S

RELACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT CON EL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA "ENRIQUE TORRES BELÓN"

– CHAPA DE CAPACHICA - PUNO, 2019

PRESENTADA POR

BACH. LEIDYMAR CONDORI POLLOYQUERI

ASESOR

MGR. RENÉ LUCIO CHAMBI CUSI

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

MOQUEGUA – PERÚ

2021

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
PÁGINA DE JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	1
1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5. VARIABLES	5
1.5.1. Variable independiente	5
1.5.2. Variable dependiente.....	5
1.6. HIPÓTESIS	5
1.6.1. Hipótesis general.....	5
1.6.2. Hipótesis específicas.....	5
1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
2.1.1. A nivel internacional.....	9
2.1.2. A nivel nacional.....	9
2.2. BASES TEÓRICAS.....	10
2.2.1. El síndrome de burnout.....	10
2.2.2. El síndrome de burnout y el desempeño del docente	26
2.2.3. Desempeño del docente	37
2.2.4. Rol del docente	45
2.2.5. Características para un buen desempeño docente.....	51
2.2.6. Factores para un buen desempeño docente	54
2.3. MARCO CONCEPTUAL	55
2.3.1. Burnout	55
2.3.2. La desrealización	55
2.3.3. Fobia	56
2.3.4. Atención	56
2.3.5. Salud mental	57
2.3.6. Crónico.....	58

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	59
3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA	60
3.3.1. Población.....	60
3.3.2. Muestra.....	61

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	61
3.4.1. Técnica	61
3.4.2. Instrumentos	62
3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	63
3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	63

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES	64
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	113

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES	115
5.2. RECOMENDACIONES	119

APÉNDICE

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

TABLA Y GRÁFICO N° 1 64

TABLA Y GRÁFICO N°

2

.....

67

TABLA Y GRÁFICO N°

3

.....

69

TABLA Y GRÁFICO N°

4

.....

71

TABLA Y GRÁFICO N°

5

.....

73

TABLA Y GRÁFICO N°

6

.....

75

TABLA Y GRÁFICO N°

7

.....

77

TABLA Y GRÁFICO N°

8

.....
79

TABLA Y GRÁFICO N°

9
.....

81

TABLA Y GRÁFICO N°

10
.....

83

TABLA Y GRÁFICO N°

11
.....

85

TABLA Y GRÁFICO N°

12
.....

87

TABLA Y GRÁFICO N°

13
.....

89

TABLA Y GRÁFICO N°

14

.....
91

TABLA Y GRÁFICO N°

15
.....

93
.....

TABLA Y GRÁFICO N°

16
.....

95

TABLA Y GRÁFICO N°

17
.....

97

TABLA Y GRÁFICO N°

18
.....

99

TABLA Y GRÁFICO N° 19.....101

TABLA Y GRÁFICO N° 20.....103

TABLA Y GRÁFICO N° 21.....105

TABLA Y GRÁFICO N° 22.....107

TABLA Y GRÁFICO N° 23.....109

TABLA Y GRÁFICO N° 24.....111

RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva como título: “Relación del síndrome de Burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica – Puno, 2019” y como objetivo general cuyo propósito es determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout con el desempeño docente. El método de investigación utilizado fue el paradigma cuantitativo, y cuyo diseño de la investigación es descriptivo correlacional, para ello; se tomó una población que estuvo constituida por docentes y como muestra se tomó a 25 docentes, para ello; se aplicó la técnica de recolección de datos la encuesta, utilizando el instrumento del cuestionario, además de ello, se aplicó el programa SPSS para el procesamiento estadístico. Se concluye: El presente trabajo de investigación pretende remarcar el grado de relación que existe entre el síndrome de Burnout con el desempeño docente. Los resultados mostraron que existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout con el desempeño docente, además como resultado, existen importantes lagunas en la investigación que aún deben seguir explorándose. Se concluye y lo que es mucho más prometedor es la relación que existe entre esas dos variables. La investigación sugiere realizar y conocer este tipo de investigación del burnout ya que marca la relación que hay con el desempeño docente.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Desempeño, Docente.

ABSTRACT

The present research work is entitled: "Relationship of burnout syndrome with teaching performance in the Secondary Educational Institution" Enrique Torres Belón" Chapa de Capachica - Puno, 2019" and as a general objective whose purpose is to determine the relationship that exists between the burnout syndrome with teaching performance. The research method used was the quantitative paradigm, and whose research design is descriptive correlational, for this; A population that was constituted by teachers was taken and as a sample 25 teachers were taken, for this; The survey data collection technique was applied, in addition to using the questionnaire instrument, from which the SPSS program was applied for statistical processing. It is concluded: This research work aims to highlight the degree of relationship that exists between the burnout syndrome and teaching performance. The results show that there is a significant relationship between Burnout syndrome and teacher performance, and as a result, there are important gaps in the research that still need to be explored. It is concluded and what is much more promising is the relationship that exists between these two variables. The research suggests carrying out and knowing this type of burnout research since it marks the relationship that there is with teaching performance.

Keywords: Burnout Syndrome, Teacher, Performance

INTRODUCCIÓN

El burnout puede definirse como un estado de agotamiento físico, emocional y mental que resulta de la participación a largo plazo en situaciones de desempeño laboral que son emocionalmente exigentes. Se ha dedicado una gran cantidad de investigación a comprender los factores que contribuyen al burnout y sus consecuencias para las personas y su salud.

El término "agotamiento" se utilizó por primera vez en un sentido clínico a principios de la década de 1970 por Herbert Freudenberger, un psicólogo estadounidense en ejercicio. El concepto fue desarrollado por la investigadora académica y psicóloga social Christina Maslach, quien posteriormente desarrolló el cuestionario más utilizado para evaluar el agotamiento. Desde el principio, se pueden observar dos corrientes de actividades más o menos independientes en el campo de los estudios del agotamiento con un enfoque basado en la práctica.

El término burnout se utilizó por primera vez como un término informal y cotidiano, de hecho, Freudenberger lo tomó prestado de la escena de las drogas ilícitas, donde coloquialmente se refería a los efectos devastadores del abuso crónico de drogas. Usó el término para describir el agotamiento emocional

gradual, la pérdida de motivación y compromiso reducido entre los voluntarios a quienes observó cómo psicólogo consultor.

El burnout se ha asociado con varias formas de retiro del trabajo: ausentismo, intención de dejar el trabajo y rotación real. Sin embargo, para las personas que permanecen en el trabajo, el burnout conduce a un menor desempeño docente y eficacia en el trabajo. En consecuencia, se asocia con una menor satisfacción laboral y un menor compromiso durante el desempeño en la institución educativa. Es decir, los docentes que experimentan agotamiento y bajos niveles de logro están menos entusiasmados en la institución donde trabajan y menos dispuestos a esforzarse para alcanzar sus metas.

Un patrón similar es evidente con respecto al desempeño docente, la reducción en un sentido de logro o efectividad que es un componente central de la experiencia de burnout, el cual disminuye las oportunidades de experiencias satisfactorias en el trabajo. Esta relación puede ser algo circular, ya que la insatisfacción con el trabajo puede agravar las experiencias posteriores de burnout.

El burnout es incompatible con un buen desempeño docente en la institución educativa, existe evidencia de que la calidad del desempeño docente disminuye cuando los docentes de la Institución Educativa “Enrique Torres Belón” experimentan el burnout.

El burnout también predice más lesiones en la institución educativa, más ausentismo y un comportamiento más inapropiado hacia los estudiantes. Los docentes que tienen el agotamiento pueden tener un impacto negativo en sus colegas, pueden provocar un mayor conflicto personal como al interrumpir las tareas laborales. Por lo tanto, el agotamiento puede ser "contagioso" y perpetuarse a través de interacciones informales en la institución educativa. El agotamiento también puede tener un efecto indirecto negativo en cada uno de los docentes durante su desempeño laboral.

Actualmente el desempeño docente se ha convertido en un tema dominante en los esfuerzos de reforma educativa, el tema central de este trabajo de investigación. Encontramos que los maestros son más productivos en los años posteriores, con las mayores mejoras entre los maestros con un desempeño ex ante relativamente deficiente. Los resultados sugieren que los maestros pueden desarrollar nuevas habilidades, aumentar el esfuerzo a largo plazo o ambas cosas.

El presente trabajo de investigación se ha estructurado según el esquema vigente del reglamento:

En el capítulo I, se expone el problema de investigación, definición del problema, interrogantes, objetivos, justificación, variables, hipótesis y la operacionalización de las variables.

En el capítulo II, se establece el marco teórico, además de ello; se inserta el marco conceptual.

En el capítulo III, se desarrolla el método de la investigación. Se precisan el método, diseño, la población y muestra, técnicas e instrumentos de la investigación.

En el capítulo IV, se presentan los resultados y el análisis, en la cual se ilustran las tablas juntamente con las interpretaciones y argumentos.

En el capítulo V, se presentan las conclusiones y las recomendaciones respectivas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El impacto más visible del síndrome burnout en estos días es en la disminución en el desempeño docente. Estas personas se vuelven vulnerables y van perdiendo el significado del trabajo debido a la respuesta prolongada al agotamiento emocional, físico y mental que experimentan. Por lo tanto, no pueden cumplir con las demandas laborales que se les presenta. El síndrome está altamente asociado con el absentismo excesivo, el uso excesivo de la baja por enfermedad, el deseo de abandonar el trabajo y disminuir el bienestar general.

El síndrome de burnout es más frecuente en ciertas categorías profesionales específicas, que exigen interacción con personas o trabajan con receptores humanos de servicios, como los docentes. Ya que estos interactúan con alumnos y todos los miembros que pertenecen a una institución educativa.

Estudios han demostrado que los docentes que trabajan en las instituciones educativas tienen el mayor riesgo de contraer el síndrome de burnout. Hay varias razones para ser responsables del desarrollo de este

síndrome, como las demandas de los alumnos, los posibles peligros en la atención al alumno, el miedo constante al error en la forma de enseñanza, la gran carga de trabajo o la presión del tiempo al tratar de brindar atención a muchos alumnos y padres de familia, la falta de reconocimiento, la falta de claridad de roles, un salario mínimo y falta de apoyo en el entorno laboral.

Claramente se ve la relación entre el síndrome de burnout con el desempeño del docente, relación que se debe tener muy presente, para que se pueda evitar diferentes situaciones en las que los docentes se vean afectados, por eso es importante que las instituciones educativas tomen las medidas del caso para evitar que los docentes arriben al camino del síndrome de burnout, una opción clara es que exista un ambiente de trabajo que ofrezca motivaciones, confianza, comunicación, respeto, apoyo personal y de equipo, que permita la independencia, dicho ambiente puede minimizar la incidencia del síndrome de burnout en el desempeño del docente, teniendo como resultado un buen desenvolvimiento de parte del docente, obteniéndose una calidad educativa.

1.2. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

P₁: ¿En que medida se relaciona los signos del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019?

P₂: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre las causas del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019?

P₃: ¿Cuál es el grado de relación que existe entre los tipos del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019

1.3.2. Objetivos específicos

O₁: Establecer el grado de relación que existe entre los signos del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019

O₂: Conocer el grado de relación que existe entre las causas del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019

O₃: Estimar el grado de relación que existe entre los tipos del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019

1.4. JUSTIFICACIÓN Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo de investigación se justifica, ya que existe y se denota un desconocimiento del síndrome de burnout y como este se relaciona con el desempeño del docente en la institución educativa; claramente los docentes experimentan en determinadas ocasiones un tipo de estrés que es controlado y superado por ellos mismos, pero hoy en día la mayoría de docentes se encuentran en situaciones de estrés crónico.

Es decir, se encuentran en el camino del síndrome conocido como burnout, este síndrome que es el estrés crónico, pero a largo plazo, no es tomado en consideración para hacerle una afronta, es decir en la mayoría de las instituciones educativas no se toman en cuenta los signos, síntomas, causas o consecuencias que de este síndrome se puede desprender, consecuencias que son desastrosas en la vida de un docente y de la educación.

Si no se toma las determinaciones correspondientes para que los docentes eviten el síndrome de burnout, entonces se tendrá una educación deplorable, con estudiantes ineficaces, por eso este trabajo de investigación explica e intenta poner determinadas soluciones y mostrar lo nocivo que puede ser el síndrome de burnout en el desempeño y desarrollo del docente.

1.5. VARIABLES

1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Síndrome de burnout

1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño docente

1.6. HIPÓTESIS

1.6.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019

1.6.2. Hipótesis específicas

H₁: Los signos del síndrome de burnout se relacionan directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019

H₂: Las causas del síndrome de burnout se relacionan directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019

H₃: Los tipos del síndrome de burnout se relacionan directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica - Puno, 2019

1.7. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables	Dimensiones	Indicadores	Criterio de valoración
Síndrome de burnout Variable independiente (1)	<p>1.1. Signos del síndrome de burnout</p> <p>1.2. Causas del síndrome de burnout</p> <p>1.3. Tipos del síndrome de burnout</p>	<p>1.1.1. Muestra agotamiento</p> <p>1.1.2. Existe falta de motivación</p> <p>1.1.3. Existe cinismo y otras emociones negativas</p> <p>1.1.4. Muestran problemas cognitivos</p> <p>1.2.1. Existe falta de apoyo</p> <p>1.2.2. Evalúa a los maestros</p> <p>1.2.3. Falta de personal adecuado</p> <p>1.2.4. Existe falta de capacitación</p> <p>1.3.1. Muestra el síndrome de burnout frenético</p> <p>1.3.2. Demuestra el síndrome de burnout frenético</p> <p>1.3.3. Refleja el síndrome de burnout desgastado</p> <p>1.3.4. Expresa el síndrome de burnout desgastado</p>	<p>A. Si</p> <p>B. No</p> <p>C. A veces</p> <p>D. Casi Siempre</p>
Desempeño docente Variable Dependiente (2)	<p>2.1. Cualidades para un buen desempeño docente</p> <p>2.2. Rol del docente</p> <p>2.3. Factores para un buen desempeño docente.</p>	<p>2.1.1. Utiliza estrategias de enseñanza</p> <p>2.1.2. Planifica su sesión de aprendizaje</p> <p>2.1.3. Practica la autorreflexión</p> <p>2.1.4. Conoce a sus alumnos</p> <p>2.2.1. Promueve la motivación en los estudiantes</p> <p>2.2.2. Realiza actividades de evaluación</p> <p>2.2.3. Interactúa con los estudiantes</p> <p>2.2.4. Participa en talleres de capacitación</p> <p>2.3.1. Promueve la motivación</p> <p>2.3.2. Existe interés por enseñar</p> <p>2.3.3. Existen ambientes cómodos</p> <p>2.3.4. Reconoce sus logros</p>	<p>A. Si</p> <p>B. No</p> <p>C. A veces</p> <p>D. Casi siempre</p>

Fuente: Autor de la investigación

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A nivel internacional

TESIS: Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en docentes cubanos de Enseñanza Primaria.

AUTOR: Arlene Oramas Viera

AÑO: (2015)

CONCLUSIONES:

PRIMERA. - Las relaciones diferentes de las variables temporales con el estrés laboral y con el burnout no permiten considerar de forma lineal y aislada el impacto del tiempo mediado por la participación de variables internas, lo que se expresa en la diferencia cuantitativa entre sexos con respecto al estrés laboral y cualitativa para el burnout, confirmándose además el origen organizacional de ambos procesos y la necesidad de abordarlos contextualmente, por provincias y escuelas.

SEGUNDA. - La relación expresada en la tríada del desgaste, es congruente con la comprensión del burnout como un proceso que se integra al del estrés laboral como resultado de un ciclo de pérdida de recursos, dado por la existencia de condiciones de trabajo que

imponen al docente demandas superiores a los recursos que posee para afrontarlas.

2.1.2. A nivel nacional

TESIS: Burnout y Desempeño Laboral en docentes universitarios de una carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana.

AUTOR: Rosana Choy Vessoni

AÑO: (2017)

CONCLUSIONES:

PRIMERA. - Existe una relación no lineal sin posibilidad de indicar la direccionalidad de la misma, obteniéndose un coeficiente de determinación cuadrática de .20 y un coeficiente de correlación no lineal $R = .45$. De esta forma la hipótesis se rechaza.

SEGUNDA. - Al correlacionarse la dimensión del Burnout Despersonalización y el Desempeño laboral docente el coeficiente de determinación fue bastante bajo, siendo de .043, y el coeficiente de correlación no lineal de .20, dichos resultados no permiten aceptar la hipótesis.

TERCERA. - Al correlacionarse la dimensión del Burnout Agotamiento emocional y el Desempeño laboral docente el coeficiente de determinación fue bastante bajo, siendo de .018, y el coeficiente de correlación no lineal de .13, los resultados conseguidos evidencian que se rechaza la hipótesis.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. El síndrome de burnout

2.2.1.1. Aspectos generales

Antes de comprender el síndrome de burnout, se debe comprender qué es el estrés. Tendemos a pensar que el estrés es algo que podemos ver y sentir; como palmas sudorosas, latidos cardíacos más rápidos, crujir de dientes o problemas estomacales, el problema es que el estrés es mucho más insidioso y se infiltra en nuestras vidas sin signos evidentes.

En otras palabras, puede estar estresado y ni siquiera saberlo. Si tienes muchas tareas y poco tiempo, si tienes plazos, si te cuesta encontrar tiempo para todo lo que has planeado, si sientes la adrenalina o si no puedes concentrarte, probablemente estés sufriendo de estrés; la triste regla es que, si te sientes constantemente estresado, se convertirá en estrés crónico que te llevará directamente a lo que llamamos el síndrome de burnout.

El síndrome de Burnout es un fenómeno complejo en ascenso relacionado con un ambiente de trabajo estresante. Fue descrito por primera vez a mediados de la década de 1970 por Freudenberger y desde entonces ha sido objeto de discusión en muchos estudios.

Durante la última década, se han sugerido varios términos en un esfuerzo por explicar el síndrome de burnout, pero la definición más aceptable es la escrita por Maslach, según la cual el síndrome de Burnout se caracteriza por tres dimensiones: 1) Agotamiento emocional (agotamiento de los recursos emocionales, contactar con otras personas) 2) Despersonalización (sentimientos negativos y actitudes cínicas hacia el receptor de los servicios o cuidados) y 3) Reducción de los logros personales (una tendencia a evaluarse negativamente, particularmente con respecto al trabajo).

2.2.1.2. Definición del síndrome de burnout

El síndrome de burnout es un estado de agotamiento emocional, mental y físico causado por un estrés excesivo y prolongado. Ocurre cuando te sientes abrumado e incapaz de satisfacer demandas constantes. A medida que el estrés continúa, comienzas a perder el interés o la motivación que te llevaron a asumir cierto papel en primer lugar.

2.2.1.3. Signos del síndrome de burnout

1. Agotamiento

Una señal clara de agotamiento es cuando te sientes cansado todo el tiempo. El agotamiento puede ser emocional, mental o físico. Es la sensación de no tener energía, de estar completamente gastado.

2. Falta de motivación

Cuando ya no te sientas entusiasmado por nada o ya no tengas esa motivación interna para tu trabajo, hay una buena probabilidad de que estés experimentando agotamiento. ¿Otras formas en que esto se manifiesta? Puede ser más difícil ponerse en marcha por la mañana y más difícil arrastrarse al trabajo todos los días.

3. Frustración, cinismo y otras emociones negativas

Puede sentir que lo que está haciendo ya no importa tanto, o puede desilusionarse con todo. Puede notar que generalmente se siente más pesimista de lo que solía hacerlo. Si bien todos experimentan algunas emociones negativas de vez en cuando, es importante saber cuándo se están volviendo inusuales para usted.

4. Problemas cognitivos

El síndrome de burnout puede interferir con su capacidad de prestar atención o concentrarse. Cuando estamos estresados, nuestra atención se reduce para enfocarnos en el elemento negativo que percibimos como una amenaza. A corto plazo, esto nos ayuda a lidiar con el problema en cuestión, dice el Dr. Ballard, "pero nuestros cuerpos y cerebros están diseñados para manejar esto en ráfagas cortas y luego regresar a su funcionamiento

normal. Cuando el estrés se vuelve crónico, este enfoque estrecho continúa durante mucho tiempo y tenemos dificultades para prestar atención a otras cosas".

Esta visión de túnel de "lucha o huida" puede afectar negativamente su capacidad para resolver problemas o tomar decisiones. Puede descubrir que es más olvidadizo y que le cuesta más recordar cosas.

5. Deslizamiento del desempeño laboral

¿No estás seguro de si estás agotado? Compare su desempeño laboral ahora con su desempeño en años anteriores. Debido a que el agotamiento tiende a ocurrir durante un período prolongado de tiempo, tomar esta visión a largo plazo podría revelar si se encuentra en una depresión temporal o si está experimentando un agotamiento más crónico.

6. Problemas interpersonales en el hogar y en el trabajo

Esto tiende a desarrollarse de una de dos maneras: (a) Tiene más conflictos con otras personas, como entrar en discusiones, o (b) retirarse, hablar menos con sus compañeros de trabajo y miembros de la familia. Puede descubrir que incluso cuando está físicamente allí, está desconectado.

7. No cuidarte a ti mismo

Cuando sufren del síndrome de burnout, algunas personas se involucran en estrategias de afrontamiento poco saludables como beber demasiado, fumar, ser demasiado sedentario, comer demasiada comida chatarra, no comer lo suficiente o no dormir lo suficiente. La automedicación es otro problema y podría incluir depender de las pastillas para dormir, beber más alcohol al final del día para desestresarse o incluso beber más café para reunir la energía para arrastrarte al trabajo por la mañana.

8. Estar ocupado con el trabajo cuando no estás en el trabajo

Aunque es posible que no esté trabajando en un momento dado, si está gastando energía mental reflexionando sobre su trabajo, entonces su trabajo está interfiriendo con su capacidad para recuperarse del estrés de su día. Para recuperarse, necesita tiempo para usted mismo después de que la tarea real se detiene y tiempo cuando deja de pensar en esa tarea por completo.

9. Satisfacción generalmente disminuida

Esta es la tendencia a sentirse menos feliz y satisfecho con su carrera y con su vida hogareña. Puede sentirse insatisfecho o incluso atascado cuando se trata de lo que

está sucediendo en casa, en la comunidad o con sus actividades sociales, dice el Dr. Ballard.

10. Problemas de salud

Durante un largo período de tiempo, el estrés crónico grave puede crear problemas de salud reales como problemas digestivos, enfermedades cardíacas, depresión y obesidad.

2.2.1.4. Tipos del síndrome burnout

La experiencia de tener síndrome de burnout de cada individuo es única, y el tratamiento puede requerir un enfoque especialmente adaptado, teniendo en cuenta las circunstancias de la vida de una persona y su historial médico y profesional. Sin embargo, los investigadores han categorizado la forma en que las personas responden al estrés crónico relacionado con el trabajo en tres tipos principales: frenético, poco cuestionado y desgastado:

1. El síndrome de burnout frenético

Este ocurre cuando las personas canalizan tanta energía en su trabajo, a menudo como resultado de la ansiedad, que las recompensas del rol eventualmente deben comenzar a parecer negativamente desproporcionadas al esfuerzo que invierten. Sin tener en cuenta el concepto de un equilibrio entre el trabajo y la vida para canalizar la

energía máxima, el trabajo de uno es común. El síndrome de burnout ocurre cuando una persona trabaja a una intensidad hasta el punto de agotamiento.

2. El síndrome de burnout poco cuestionado

Ocurre cuando una persona se siente atrapada en un ambiente de trabajo monótono y poco estimulante, desempeñando un papel que no proporciona satisfacción laboral. Esto contribuye a una disminución general de su estado de ánimo.

3. El síndrome de burnout desgastado

Este ocurre cuando las personas se rinden después de experimentar un período en el cual su ambiente de trabajo es constantemente una fuente de estrés intenso, o que produce recompensas insignificantes.

Estos distintos tipos de síndrome de burnout se han establecido como preludeo del desarrollo de estrategias de intervención específicas que pueden emplearse en la recuperación de cada tipo de síndrome de burnout.

2.2.1.5. Consejos para mejorar el síndrome de burnout

El Dr. Ballard nos dice qué hacer si reconoce los signos anteriores en usted mismo:

1. Tómate la relajación en serio

Ya sea que empiece a meditar, escuche música, lea un libro, salga a caminar o visite a amigos y familiares, piense realmente en lo que hará para relajarse y designe un momento para ello.

2. Cultive una rica vida no laboral

Encuentre algo fuera del trabajo que le apasione, que sea desafiante, atractivo y que realmente lo ponga en marcha, ya sea un pasatiempo, actividades deportivas o de acondicionamiento físico o voluntariado en la comunidad (junto con otros elementos que mencionamos aquí, como la relajación, la capacidad de "volverse apagado "y participando en actividades gratificantes no laborales).

3. Desconectarse

Si bien la tecnología de la comunicación puede promover la productividad, también puede permitir que los estresores laborales se filtren en el tiempo familiar, las vacaciones y las actividades sociales.

Establezca límites apagando los teléfonos celulares durante la cena y delegando ciertos horarios para revisar el correo electrónico.

4. Dormir lo suficiente

La investigación sugiere que dormir menos de seis horas por noche es un factor de riesgo importante para concebir el síndrome de burnout, sobre todo porque dormir mal puede tener efectos negativos en el rendimiento y la productividad de su trabajo. Puede provocar fatiga, disminuir su motivación, hacerlo más sensible a los eventos estresantes, afectar su función mental, dejarlo más susceptible a los errores y dificultar el malabarismo de las demandas competitivas. Lo contrario también es cierto: hemos visto que dormir puede mejorar su memoria.

Recuperarse del síndrome de burnout requiere eliminar las demandas que se le imponen y reponer sus recursos. El sueño es una estrategia para reponerse.

5. Organizarse

Cuando las personas se estresan, pasan mucho tiempo preocupándose de que se olvidarán de hacer algo o de que algo importante va a pasar desapercibido. Organízate, despeja tu mente, crea una lista de tareas y luego prioriza. De esa manera, no tiene que seguir pensando en esas cosas porque tendrá sistemas para recordarle.

6. Mantente en sintonía

Es importante sintonizar con los precursores de esas afecciones, signos físicos de que podría estar bajo demasiado estrés: más dolores de cabeza, hombros tensos, rigidez en el cuello o malestar estomacal más frecuente.

En términos de salud mental, el agotamiento afecta la depresión, y si está deprimido, eso también puede afectar su nivel de agotamiento: va en ambos sentidos.

Entonces, si los problemas con los que está luchando son realmente serios y empeoran, es posible que deba buscar ayuda profesional. Hable con un psicólogo para obtener ayuda más allá del apoyo solo de sus amigos y familiares.

7. Sepa cuándo es usted y cuándo son ellos

El síndrome de burnout a veces está motivado por factores internos, dice el Dr. Ballard, y a veces es realmente un síntoma de factores externos. En el primer caso, deberá preguntarse: "¿De dónde viene esto?" para que pueda descubrir qué le está estresando y cómo mantener sus recursos internos para mantenerse motivado, haciendo su mejor trabajo y funcionando bien.

8. Averigüe cuándo es suficiente

Considere hablar con su gerente o RRHH sobre los servicios, los beneficios de salud mental o la capacitación para el manejo del estrés, o al menos sobre cómo mejorar la comunicación y crear un ambiente de trabajo mejor y más positivo. Anote la conversación sobre cómo esos cambios culturales le permitirán continuar sirviendo a la empresa y convertirse en un mejor empleado.

"Creo que hay momentos en que, sin importar lo que intente hacer, la organización no puede o no quiere hacer esos cambios", dice el Dr. Ballard, "y en esos casos, es solo el momento de seguir adelante".

2.2.1.6. Dimensiones del síndrome de burnout

1. Fatiga mental o agotamiento emocional

La fatiga mental puede sucederle a cualquiera que experimente estrés a largo plazo. Puede hacerle sentir abrumado y agotado emocionalmente, y hacer que tus responsabilidades y problemas parezcan imposibles de superar. Los sentimientos de desapego y apatía pueden causar estragos en todos los aspectos de su vida personal y laboral. Puede sentirse atrapado en su situación y como si el poder de hacer algo al respecto

estuviera fuera de sus manos, pero puede superar el agotamiento mental con algo de ayuda.

La fatiga mental causa síntomas físicos y emocionales. También puede afectar su comportamiento, que otros pueden notar incluso antes que usted. Los síntomas de fatiga mental pueden variar de una persona a otra y, a menudo, comienzan a aparecer gradualmente, avanzando lentamente durante períodos de estrés extremo. Si el estrés sigue pesando sobre ti, puedes llegar a un punto en el que sientes que estás en un agujero oscuro y no puedes ver tu salida.

Muchas personas se refieren a esto como el síndrome de burnout; Incluso si no está experimentando todos los signos y síntomas, es importante reconocer que estos son signos que podrían indicar que está en camino de fatiga mental o síndrome de burnout.

2. Sentimientos y percepciones negativas sobre las personas con las que se trabaja o despersonalización

El trastorno de despersonalización, también conocido como trastorno de despersonalización / desrealización, es un trastorno mental en el que la persona tiene

sentimientos persistentes o recurrentes de despersonalización o desrealización.

La despersonalización se describe como sentirse desconectado o separado de uno mismo. Las personas que experimentan despersonalización pueden informar que sienten que son un observador externo de sus propios pensamientos o cuerpo, y a menudo informan que sienten una pérdida de control sobre sus pensamientos o acciones. En algunos casos, los individuos pueden ser incapaces de aceptar su reflejo como propio, o pueden tener experiencias extracorporales. La desrealización se describe como desapego del entorno. Las personas que experimentan la desrealización pueden informar que perciben el mundo a su alrededor como brumoso, onírico / surrealista o distorsionado visualmente. Además de estos síntomas del trastorno de despersonalización desrealización, la confusión interna creada por el trastorno puede provocar depresión, autolesión, baja autoestima, fobias, ataques de pánico y suicidio. También puede causar una variedad de síntomas físicos, que incluyen dolor en el pecho, visión borrosa, nieve visual, náuseas y la sensación de alfileres y agujas en los brazos o las piernas.

Se cree que el trastorno de despersonalización-desrealización es causado en gran medida por un trauma interpersonal como el abuso infantil. Los desencadenantes pueden incluir estrés significativo, ataques de pánico y uso de drogas. Los estudios sugieren un síndrome uniforme para la despersonalización / desrealización crónica, independientemente de si las drogas o un trastorno de ansiedad es el precipitante. No está claro si la genética juega un papel; sin embargo, hay muchos cambios neuroquímicos y hormonales en individuos con trastorno de despersonalización. El trastorno generalmente se asocia con alteraciones cognitivas en los procesos perceptivos y atencionales tempranos.

Los criterios de diagnóstico para el trastorno de despersonalización-desrealización incluyen, entre otros síntomas, sentimientos persistentes o recurrentes de desapego de los procesos mentales o corporales propios o del entorno. Se hace un diagnóstico cuando la disociación es persistente e interfiere con las funciones sociales y / u ocupacionales de la vida diaria. Sin embargo, las descripciones precisas de los síntomas son difíciles de proporcionar debido a la naturaleza subjetiva de la despersonalización / desrealización y al uso

ambiguo del lenguaje de las personas al describir estos episodios. aunque el trastorno es una alteración en la experiencia subjetiva de la realidad, no es una forma de psicosis, ya que la persona puede distinguir entre sus propias experiencias internas y la realidad objetiva del mundo exterior. Durante la despersonalización episódica y continua, la persona puede distinguir entre realidad y fantasía. En otras palabras, la comprensión de la realidad se mantiene estable en todo momento.

Si bien el trastorno de despersonalización-desrealización alguna vez se consideró raro, las experiencias de por vida con él ocurren en aproximadamente el 1-2% de la población general. La forma crónica del trastorno tiene una prevalencia reportada de 0.8 a 1.9%. Si bien los episodios breves de despersonalización o desrealización pueden ser comunes en la población general, el trastorno solo se diagnostica cuando estos síntomas causan angustia sustancial o afectan áreas sociales, ocupacionales u otras áreas importantes de funcionamiento.

3. Disminución de los sentimientos de realización personal – logro personal

Es una dimensión del síndrome de burnout asociada con sentimientos de competencia, alta autoeficacia y sentido

de logro; el logro personal reducido a menudo indica burnout (Fives et al., 2007; Maslach et al., 1996; Kokkinos, 2007).

Los logros personales pueden incluir trabajo caritativo, éxito empresarial, establecer buena salud, estabilidad financiera y obtener un título universitario. Reflejan éxitos psicológicos, emocionales y profesionales. Un logro personal es un atributo que proporciona a un individuo un sentido de orgullo. Esto puede originarse de muchas fuentes diferentes.

El tipo de trabajo caritativo que las personas eligen es único y refleja lo que consideran importante. Un logro caritativo es espiritualmente gratificante. Los logros en finanzas o educación reflejan dedicación y trabajo duro.

Los logros personales también pueden reflejar determinación y coraje. Convertirse en una persona físicamente más saludable es a menudo el resultado de un buen esfuerzo y perseverancia, y es espiritual y psicológicamente gratificante. Según Weight Watchers, muchos de los que han perdido peso han descubierto una nueva perspectiva sobre la vida.

Muchos logros pueden ser tanto personales como sociales, incluida la recaudación de fondos exitosa, trabajar con los pobres, ser voluntario, consultar, donar, enseñar y entretener. El éxito puede medirse por el nivel resultante de satisfacción personal o por cómo el logro impacta a otros.

También se pueden lograr a menor escala, como terminar un trabajo de pintura, cosechar un jardín o completar una novela. Las historias de éxito tienen muchos atributos en común, como la paciencia, la ambición, la pasión y el esfuerzo. Los logros idealizados son aquellos que se obtuvieron, muchos contra ciertas probabilidades.

2.2.2. El síndrome de burnout y el desempeño del docente

2.2.2.1. ¿Qué es el síndrome de burnout en el docente?

Psychology Today describe el síndrome de burnout como "un estado de estrés crónico que conduce al agotamiento físico y emocional, cinismo, desapego y sentimientos de ineficacia y falta de logro". Los maestros son generalmente de alto rendimiento que les gusta trabajar duro y siempre están buscando formas de mejorar. Estos rasgos son encomiables, pero pueden significar que los educadores caen presa del perfeccionismo y no dejan suficiente tiempo para descansar y recuperarse.

En su nuevo libro, *The Weekend Effect*, Katrina Onstad argumenta que vivimos en un "culto al exceso de trabajo", y ser adicta al trabajo a menudo se celebra como una virtud cuando no debería serlo. Los maestros, especialmente, necesitan que se les recuerde que son más que su trabajo. Si bien la enseñanza se convierte en parte de su identidad, aún necesita nutrir las otras partes de sí mismo que requieren atención y cuidado.

2.2.2.2. Prevención del síndrome de burnout en el docente

Albee (2000), uno de los pioneros de la investigación preventiva, señala que "se acepta la doctrina de salud pública de que ninguna enfermedad o trastorno ha sido tratado fuera de existencia" (p. 847). Es mucho mejor si se identifican y eliminan las raíces del síndrome de burnout del maestro antes de que se desarrolle, en lugar de tratarlo después de que ya ha ocurrido. En las diversas profesiones médicas, se ha hecho una distinción entre tres niveles de intervenciones de prevención:

- a.** Prevención primaria, donde el objetivo es reducir la incidencia de nuevos casos de un trastorno.
- b.** Prevención secundaria, donde el objetivo es temprano identificación y tratamiento de los síntomas antes de que se conviertan en un trastorno total.

c. Prevención terciaria, donde las personas que han sufrido un trastorno recientemente reciben algún tipo de intervención para prevenir la recaída (Conyne, 1991). Dichas intervenciones preventivas pueden realizarse a nivel organizacional, con cambios en el entorno escolar o a nivel individual, en el que el objetivo es fortalecer los recursos de los docentes para resistir el estrés.

1. Prevención primaria contra el síndrome de burnout en el docente

Las prácticas organizacionales que evitan el síndrome de burnout de los maestros son generalmente aquellas que les permiten a los maestros cierto control sobre sus desafíos diarios.

A nivel individual, la autoeficacia y la capacidad de mantener la perspectiva con respecto a los eventos diarios se han descrito como "amortiguadores de ansiedad" (Greenberg, 1999).

A nivel institucional, otros factores pueden ayudar a mitigar el estrés docente. Chris Kyriacou (2001), quien se basa en un informe del Comité Asesor del Servicio de Educación (1998), ofrece los siguientes consejos para las instituciones educativas:

- Consulte con los maestros sobre asuntos, como el desarrollo del plan de estudios o la planificación educativa, que impactan directamente en sus aulas.
- Proporcionar recursos e instalaciones adecuadas para apoyar a los maestros en la práctica educativa.
- Proporcione descripciones de trabajo y expectativas claras en un esfuerzo por abordar la ambigüedad y el conflicto de roles.
- Establezca y mantenga líneas de comunicación abiertas entre maestros y administradores para proporcionar apoyo administrativo y comentarios sobre el desempeño que puedan actuar como un amortiguador contra el estrés.
- Permitir y alentar actividades de desarrollo profesional como la tutoría y la creación de redes, que pueden generar una sensación de logro y una identidad profesional más desarrollada para los maestros.

2. Prevención secundaria contra el síndrome de burnout docente

Los esfuerzos de prevención secundaria se centran principalmente en la detección temprana de problemas antes de que emerjan como trastornos en toda regla.

Los síntomas del estrés del maestro como contribuyentes al síndrome de burnout pueden tomar

muchas formas (Brown y Ralph, 1998). Los estudios de varios investigadores (c.f., Brown y Ralph, 1998; Hinton y Rotheiler, 1998; Kyriacou, 2001; Troman y Woods, 2001), informan lo siguiente como síntomas tempranos de estrés y burnout de los maestros:

- Tener ganas de no ir a trabajar o faltar días.
- Tener dificultad para concentrarse en las tareas.
- Sentirse abrumado por la carga de trabajo y tener una sensación de inadecuación relacionada con las tareas que se les asignan.
- Retirarse de colegas o entablar relaciones conflictivas con compañeros de trabajo.
- Tener una sensación general de irritación con respecto a la escuela.
- Experimentar insomnio, trastornos digestivos, dolores de cabeza y palpitaciones del corazón.
- Incapacidad para funcionar profesionalmente en casos severos.

3. Prevención terciaria: mejorar los síntomas del síndrome burnout

Una vez que se ha producido el síndrome de burnout del maestro, se debe tomar una decisión sobre si el maestro puede o está dispuesto a continuar su trabajo.

Troman y Woods (2001) reconocen que una serie de eventos estresantes o un solo evento importante pueden llevar a los maestros a tomar lo que denominan "decisiones fundamentales". Aunque los maestros pasan por muchos de estos eventos en el transcurso de una carrera, los maestros entrevistados por Troman y Woods rara vez vieron las decisiones tomadas en respuesta a altos niveles de estrés como transformadoras en el sentido positivo. Los factores personales también figuran en la decisión de un maestro de permanecer en una escuela, con el mercado laboral actual, las obligaciones personales financieras y familiares, y los años en el campo, todos ellos fundamentales en el proceso de toma de decisiones. En tiempos económicos difíciles, los maestros pueden permanecer con la profesión de enseñanza relativamente estable debido a la falta de posibilidades externas para un cambio de carrera. La promesa de beneficios de jubilación que aumentan con los años adicionales de servicio es un atractivo para los maestros que ya han acumulado más de unos pocos años de servicio. Al observar a los maestros y el estrés.

Troman y Woods (2001) utilizaron entrevistas y datos de observación recopilados de maestros que enseñaban en la Escuela Primaria Gladstone y de maestros que habían

dejado la escuela después de que Gladstone fuera designada como de bajo rendimiento durante una inspección de acreditación. Las entrevistas se analizaron mediante el análisis de temas y el método comparativo constante. Los datos recopilados sugieren que los maestros generalmente se dividen en tres categorías cuando reaccionan al síndrome de burnout. Algunos maestros simplemente terminan sus carreras como educadores profesionales. Otros buscan alivio del síndrome de burnout haciendo "cambios descendentes": asumiendo un papel menos prestigioso o exigente, redefiniendo su trabajo como instructor a tiempo parcial o habiendo desempeñado tareas previamente asignadas a otros maestros.

Algunos maestros eligen reformular su sentido de identidad como educadores; para estos maestros, esto puede implicar el desarrollo de intereses externos, poner más énfasis en la familia y los amigos o trasladarse a un entorno escolar más favorable.

2.2.2.3. Causas del síndrome de burnout del maestro

La profesión docente es LOCA estresante. El agotamiento de los maestros es una epidemia y es la causa directa de algunas estadísticas tristes. El cincuenta y cinco por ciento de los maestros en el Perú Informan que su moral era baja

y en declive y el cuarenta a cincuenta por ciento de los nuevos maestros dejan la profesión en los primeros cinco años (Ingersoll, 2012).

Soy una gran defensora de las soluciones basadas en el pensamiento y la creación de resiliencia en los educadores. Dicho esto, soy muy consciente de la necesidad de conocer y comprender las causas de este problema creciente. Al tener esta información, podemos estar atentos y desarrollar estrategias para disminuir o revertir el síndrome de burnout de los maestros y aumentar la resiliencia de los maestros. Esta información es valiosa para los maestros (pre-servicio y veteranos) y administradores, pero los padres y los miembros de la comunidad también deben entender esto.

El síndrome de burnout en los docentes no es un problema que se pueda resolver de forma aislada, por lo que debemos crear conciencia sobre las causas fuera del campo de la educación.

Después de leer, investigar y preguntar a otros educadores, desarrollé la siguiente lista de posibles causas del síndrome de burnout en los maestros:

- Un número extremo de responsabilidades más allá de la instrucción.
- Falta de apoyo administrativo.
- Un énfasis excesivo en las pruebas estandarizadas.
- Evaluación de maestros basada en puntajes de exámenes estandarizados.
- Comportamiento estudiantil cada vez más difícil con aumentos en frecuencia y severidad.
- Vida en el hogar de niños que los maestros no pueden controlar.
- Falta de personal / personal adecuado.
- Obligar a los maestros a enseñar fuera del área de especialización.
- Tiempo de preparación inadecuado.
- Cantidades extremas de papeleo.
- Falta de respeto por la profesión.
- Interacciones desafiantes con los padres.
- Falta de recursos.
- Falta de capacitación.

2.2.2.4. Signos del síndrome de burnout en el desempeño docente

El verdadero agotamiento es mucho más que simplemente sentirse cansado o abrumado, y puede conducir a una depresión grave. Es por eso que es tan importante estar atento a las señales de advertencia.

Los maestros experimentan un alto nivel de agotamiento, porque la enseñanza es un trabajo con múltiples elementos, cada uno de los cuales presenta sus propios desafíos emocionales e intelectuales:

- **Problemas de fatiga y sueño:** un día completo de enseñanza es suficiente para que alguien se sienta cansado, pero si tiene fatiga antes de llegar a la institución educativa, es posible que necesite un descanso. Sin embargo, aquellos que experimentan agotamiento a menudo luchan con insomnio, que puede convertirse en un círculo vicioso.
- **Períodos repetidos de olvido y problemas intensos para concentrarse:** los maestros con el síndrome burnout pueden tener dificultades para completar las tareas normales y tener problemas para concentrarse en su trabajo. La falta de sueño puede amplificar estos síntomas aún más.
- **Problemas de apetito y peso:** su médico debe investigar cualquier pérdida o aumento drástico de peso, ya que esto es a menudo una señal de que necesita concentrarse en su salud general.

- **Depresión y ansiedad:** si se minimiza o se ignora en las primeras etapas, el síndrome de burnout del maestro puede intensificarse en sentimientos de ansiedad y depresión. Siempre hable con su médico si los sentimientos de tristeza o enojo están afectando su vida diaria.
- **Agotamiento emocional:** esto puede presentarse como buscar o necesitar más tiempo para estar solo que antes, tener cada vez menos paciencia con los estudiantes y / o sentirse abrumado por sus necesidades educativas o personales, sonreír y reír menos, interpretar el comportamiento rebelde de los estudiantes como algo personal ataque, sentirse desesperado por los próximos proyectos y sus resultados, o sentirse frustrado hacia el establecimiento educativo o celoso del desempeño de otro personal.
- **Agotamiento físico:** sentirse cansado durante el día escolar, tomar más días de enfermedad, desarrollar insomnio y / o dolores de cabeza debido a la ansiedad / depresión relacionada con la posibilidad de estar en el entorno escolar.
- **Agotamiento mental:** sentirse incapaz de lograr tanto como uno idealmente lo haría cada día, sentir que uno

está perdiendo creatividad e imaginación en relación con la resolución de problemas y la enseñanza del plan de estudios, sentirse reacio a asumir algo nuevo y / o sentirse demasiado cansado para hacer planes sociales en torno al horario de trabajo.

2.2.3. Desempeño del docente

2.2.3.1. Cualidades de un docente con buen desempeño

1. Hacen que los estudiantes se sientan seguros

Una de las mayores dificultades que enfrentarás como maestro son los niños que no tienen confianza en sí mismos. Hay varias razones por las que esto podría suceder.

Es posible que muchos de los estudiantes no piensen que realmente se cree en ellos o en cualquier otro adulto. Esto da como resultado que los estudiantes no crean en sí mismos. Esto podría conducir a niños con bajo rendimiento. Se puede alentar a los alumnos a creer en sí mismos, descubrirán que comienzan a tener un éxito académico mucho mejor. Entonces, ¿cómo se puede lograr esto? Se debe de orientar el objetivo de enseñanza. Esto hará que los alumnos sean más conscientes de su propio progreso y les ayudará a tener más confianza en sí mismos. Incluso si se les dice a los alumnos que se cree en ellos puede ser muy efectivo.

2. Utilizan las estrategias de enseñanza correctas

Por supuesto, el estilo de enseñanza estándar de la lectura tiene su lugar, pero no siempre es apropiado. A menudo, puede llevar a que los estudiantes se aburran y se desconecten.

Se debe asegurar de variar los métodos de enseñanza que los estudiantes van a utilizar. Por ejemplo, se podría considerar que se use estrategias de aprendizaje activo. Esto implica poner a los alumnos en el centro de la experiencia de aprendizaje, lo que les ayuda a sentirse mucho más comprometidos con todo el proceso de aprendizaje.

También se podría considerar los estilos de enseñanza como el aprendizaje basado en la indagación. Este enfoque implica dejar que las preguntas e ideas de los alumnos tengan prioridad. Esto ayuda a los alumnos a desarrollar habilidades de pensamiento crítico que les serán útiles en cualquier campo en el que quieran ingresar.

También se puede considerar el uso del aprendizaje cooperativo, que alienta a los alumnos a trabajar juntos en grupos para lograr un objetivo.

3. Pueden administrar el aula correctamente

Toda la preparación de una lección no cuenta para nada si no puede mantener el aula bajo control. Una de las partes más difíciles de la enseñanza es mantener a los estudiantes en línea.

Se debe tener algunas estrategias claras para lidiar con el mal comportamiento de los estudiantes. Asegurarse de establecer las reglas del aula que deben aplicarse de manera justa. Cuando se tenga reglas que sean justas, exigibles y aplicadas consistentemente, se encontrará un impacto positivo en el comportamiento de los estudiantes.

Las reglas no solo son importantes, sino que también es una buena idea establecer una rutina. Por ejemplo, si un estudiante se queda atascado en un trabajo, debe haber pasos de rutina para que tomen. Se puede indicarle que primero pidan ayuda a sus compañeros antes de acudir a usted.

También se podría considerar tener un aula de asientos flexibles. La investigación ha sugerido que este tipo de aulas aumentan la calidad de la interacción que los estudiantes tienen entre sí. También pueden ayudar a

frenar el comportamiento disruptivo, ya que los niños encuentran este tipo de ambiente más estimulante.

4. Siempre están preparados

Un buen maestro siempre está preparado con un plan detallado para cada lección del día. Pero, ¿qué significa exactamente estar preparado?

Para empezar, se debe conocer el material que se planea enseñar como el dorso de la mano. Como probablemente sepa, los alumnos pueden hacer algunas preguntas bastante inesperadas. Si no conoce el material que está enseñando, es muy probable que lo atrapen.

Entonces, ¿cómo puedes asegurarte de estar preparado? En primer lugar, debe comprender los detalles de su tema. Debe comprender los conceptos principales relacionados con lo que está enseñando y los supuestos y debates dentro de su tema.

Por supuesto, no hay forma de saber todo sobre un tema en particular. También debe estar preparado para manejar una situación en la que no tiene los conocimientos necesarios para responder una pregunta.

No debes tratar de "volar" en esta situación; en su lugar, debe ofrecer buscar la respuesta para el alumno.

5. Practican la autorreflexión

La autorreflexión es importante en cualquier línea de trabajo. Nos permite aprender de nuestros errores y mejorar en lo que hacemos.

La autorreflexión es particularmente importante si eres profesor. Un estudio sugiere que los maestros deben evaluar continuamente sus propios desempeños. Si no te evalúas a ti mismo, corres el riesgo de tomar decisiones malas repetidas veces y no ser consciente de tus propias fortalezas y debilidades.

Hay muchas maneras de practicar buenas técnicas de autorreflexión. Considere mantener un diario privado donde registre y reflexione sobre experiencias significativas.

Cuando lleva un diario, con el tiempo, puede ayudarlo a identificar sus fortalezas y debilidades. Mantener un diario también puede ser invaluable cuando necesita escribir boletas de calificaciones o hacer una conferencia de padres y maestros.

La clave para practicar una buena autorreflexión es hacerse las preguntas correctas. Por ejemplo, debe preguntarse: ¿cómo puedo satisfacer las necesidades de mis alumnos? ¿Y qué opciones tengo disponibles para ayudarme a satisfacer estas necesidades?

6. Establecen altas expectativas

Un buen maestro desafía constantemente a sus alumnos a hacer lo mejor que puedan. Debes intentar sacar lo mejor de tus alumnos. Establecer altas expectativas puede ser difícil; si no lo hace de la manera correcta, podría provocar el agotamiento tanto de usted como de sus alumnos.

Una buena manera de establecer altas expectativas es reaccionar siempre a los cambios en el rendimiento. Si un estudiante que normalmente obtiene buenas calificaciones comienza a entregar un trabajo de baja calidad, debe enviar un mensaje contundente sobre su desempeño.

Debe explicarle al alumno que sabe que es capaz de realizar un trabajo de mejor calidad. Si el estudiante te respeta, este tipo de comentarios puede ser muy efectivo para que su trabajo vuelva a la normalidad. Por otro lado, también debe asegurarse de alabar a los estudiantes

cuando se desempeñan mejor de lo habitual. Los estudiantes pueden sentirse mucho más motivados cuando sienten que su trabajo duro ha sido reconocido adecuadamente.

7. Conocen a sus alumnos

No solo es importante que conozca el material, sino que también es vital que conozca a sus alumnos. Cuando tiene que lidiar con clases de gran tamaño, esto puede ser todo un desafío, pero vale la pena.

Los estudiantes pueden saber cuándo apenas se sabe su nombre y les hace sentir que pueden pasar por alto en su clase. Cuando tienes una relación más personal con tus estudiantes, por otro lado, se sienten mucho más responsables.

Intenta recordar detalles sobre cada estudiante; esto le permitirá tener una relación más personal con ellos. Si tiene que lidiar con muchas clases grandes, esto no siempre es posible. Como mínimo, debe asegurarse de saber el nombre de cada alumno.

8. Responden bien al fracaso

La enseñanza es una carrera increíblemente de alta presión. Usted es responsable de preparar a sus

estudiantes para su futuro. Esto puede hacer que el fracaso personal se sienta increíblemente desmoralizador.

Es importante recordar: el fracaso es una parte natural de cualquier trabajo. No es razonable esperar que nunca falles como maestro.

La clave es asegurarse de quitarle algo al fracaso. ¿Por qué sucedió y qué puede hacer en el futuro para asegurarse de que no vuelva a suceder?

Debe adoptar un enfoque de resolución de problemas para el fracaso. Si sus alumnos no están aprendiendo algo utilizando sus métodos actuales, debe pensar en cómo cambiar su enfoque.

Puede consultar con más maestros senior o puede buscar la opinión de expertos externos. Cuando adopta este tipo de enfoque de resolución de problemas, sus fallas personales se convierten en una experiencia de aprendizaje.

9. Son aprendices de por vida

Como profesor, nunca puedes dejar de aprender. Los mejores maestros aceptan que nunca sabrán todo sobre

sus materias, pero se comprometen a aprender constantemente más sobre ello.

Los mejores maestros tienen una sed insaciable de conocimiento. Cuando realmente te apasiona la materia que enseñas, tus estudiantes seguramente la aprenderán y esa pasión los inspirará a mejorar.

Por otro lado, si no está realmente interesado en su propia asignatura, sus alumnos van a retomarla, lo que hará que se sientan menos involucrados en sus lecciones.

2.2.4. Rol del docente

1. Planificación de las sesiones

- Utiliza materiales y recursos disponibles.
- Elige actividades relevantes para el plan de estudio prescrito.
- Elige actividades apropiadas para las habilidades de los estudiantes.
- Elige actividades, materiales y recursos apropiados para estudiantes con necesidades especiales.
- Considera el tiempo disponible en la planificación.
- Demuestra flexibilidad en la planificación.
- Planifica la agrupación de estudiantes según las necesidades de instrucción.
- Desarrolla planes a largo plazo y lecciones diarias.

2. Implementa la lección

- Enfoca la atención de los estudiantes.
- Informa a los estudiantes del objetivo de la lección.
- Relaciona la lección con lecciones anteriores y futuras.
- Presenta material nuevo de forma clara y lógica.
- Modela, demuestra y proporciona ejemplos.
- Supervisa el aprendizaje de los estudiantes continuamente.
- Proporciona comentarios y vuelve a enseñar cuando es necesario.
- Brinda oportunidades para que los estudiantes practiquen bajo la supervisión directa del profesor.
- Brinda oportunidades para que los estudiantes practiquen de forma independiente.
- Realiza una transición fluida de una actividad a la siguiente.

3. Motiva a los estudiantes

- Muestra preocupación por los estudiantes.
- Establece sentimiento / tono.
- Establece un nivel de dificultad que fomenta el éxito.
- Utiliza el interés y la experiencia de los estudiantes.
- Utiliza recompensas extrínsecas / intrínsecas.

4. Comunica la lección

- Utiliza variabilidad en la presentación.
- Demuestra entusiasmo, vigor, participación e interés en la lección.

- Habla claramente.
- Transmite ideas de manera lógica.
- Elogia, suscita y responde a las preguntas de los estudiantes.

5. Demuestra conocimiento del plan de estudios

- Enseña información precisa y actualizada.
- Coordina el contenido de aprendizaje con los objetivos educativos.
- Utiliza ejemplos e ilustraciones eficaces.
- Presenta el contenido de aprendizaje en un orden secuencial lógico.

6. Establece altas expectativas para el rendimiento de los estudiantes de acuerdo con las necesidades y habilidades

- Comunica las expectativas de desempeño a los estudiantes.
- Utiliza datos objetivos de los estudiantes para establecer expectativas.
- Utiliza comentarios evaluativos para determinar el nivel de adquisición de habilidades.
- Fomenta la participación de todos los estudiantes.
- Utiliza técnicas de preguntas de orden superior para promover las habilidades de pensamiento crítico.

7. Maximiza el tiempo en la tarea

- Programa el tiempo de aprendizaje de acuerdo con la política del área temática.

- Empieza el trabajo de clase rápidamente.
- Minimiza el tiempo de gestión.
- Minimiza el tiempo de transición.
- Hace un uso eficaz del tiempo de aprendizaje académico.
- Da instrucciones claras y concisas.

8. Integra materiales y metodología

- Demuestra capacidad para impartir lecciones utilizando una variedad de métodos.
- Organiza materiales, suministros y equipo antes de la lección.
- Integra materiales y recursos sin problemas en una lección.
- Identifica los recursos complementarios disponibles.

9. Planifica y utiliza actividades de evaluación

- Hace que los métodos de evaluación sean claros y útiles para los estudiantes.
- Supervisa el progreso del estudiante a través de una variedad de técnicas de evaluación apropiadas.
- Prepara tareas que reflejan el material que se ha enseñado.

10. Proporciona comentarios evaluativos específicos

- Proporciona comentarios sobre las asignaciones lo más rápido posible.
- Da comentarios escritos y orales, así como puntos o puntuaciones.

- Ofrece oportunidades para conferencias uno a uno para discutir el progreso del estudiante.
- Interpreta los resultados de las pruebas a los estudiantes y padres.

11. Administra el aula

- Maneja problemas de disciplina de acuerdo con las regulaciones administrativas, políticas de la junta escolar y requisitos legales.
- Establece y comunica claramente los parámetros para el aula de los estudiantes.
- Promueve la autodisciplina.
- Maneja el comportamiento disruptivo de manera constructiva.
- Demuestra justicia y coherencia.
- Organiza el aula para una instrucción eficaz.

12. Interactúa con los estudiantes

- Da críticas y elogios constructivos.
- Hace un esfuerzo por conocer a cada estudiante como un individuo.
- Brinda oportunidades para que cada estudiante alcance el éxito con regularidad.
- Promueve una imagen positiva de sí mismos en los estudiantes.

- Se comunica con los estudiantes con precisión y comprensión.
- Crea un clima en el que los estudiantes muestran iniciativa y asumen la responsabilidad de aprender.

13. Interactúa con los padres y la comunidad

- Fomenta la participación de la comunidad en la escuela.
- Proporciona un clima que abre la comunicación entre el profesor y padre.
- Se comunica con los padres en el mejor interés de los estudiantes.
- Apoya las actividades de los padres / maestros.
- Proporciona información relacionada con los recursos de apoyo.

14. Interactúa con la administración y otro personal educativo

- Cooperar con otros maestros, la administración y otros.
- Hace uso de los servicios de apoyo según sea necesario.
- Comparte ideas y métodos con otros profesores.

15. Participa en actividades de crecimiento profesional

- Participa en asociaciones profesionales.
- Participa en comités distritales / estatales, etc.
- Participa en talleres profesionales.
- Asiste a reuniones profesionales.

- Mantiene actualizado el área temática.
- Participa en la educación continua.

16. Apoya e implementa los reglamentos, políticas, procedimientos y prácticas aceptadas

- Se adhiere a las políticas autorizadas.
- Selecciona los canales apropiados para resolver inquietudes / problemas.
- Participa en el desarrollo y revisión de políticas y regulaciones escolares.
- Se esfuerza por mantenerse informado sobre las políticas y regulaciones aplicables a su posición.
- Ejerce la responsabilidad de la gestión de los estudiantes en todo el edificio.
- Usa discreción en el manejo de información confidencial.

2.2.5. Características para un buen desempeño docente

Este análisis revisa una amplia gama de estudios empíricos que examinan el impacto de las características en la efectividad de los docentes con el fin de sacar conclusiones sobre hasta qué punto estas características están, de hecho, vinculadas con el desempeño docente. Una mayor claridad en la evidencia empírica puede informar la sabiduría de la práctica actual, guiar los esfuerzos estatales en su lucha por el cumplimiento de que ningún estudiante se quede atrás con respecto a la calidad de los maestros y proporcionar orientación

para las futuras decisiones de política de los maestros. Por ejemplo, puede resultar prometedor desarrollar un enfoque de la política que valore las diferentes y múltiples características de los maestros basándose en la evidencia de la investigación.

Es importante señalar que muchas características personales importantes para un buen maestro no se miden en los estudios revisados. La atención se centra en aspectos de la formación docente que pueden traducirse en recomendaciones de políticas e incorporarse a la práctica docente. Los aspectos más destacados de la evidencia empírica incluyen:

1. Experiencia docente

Varios estudios han encontrado un efecto positivo de la experiencia sobre la eficacia de los profesores; específicamente, el efecto de “aprender haciendo” es más obvio en los primeros años de enseñanza.

2. Resultados de las pruebas de los propios profesores

Se ha demostrado que las pruebas que evalúan los niveles de preparación o las habilidades verbales de los maestros están asociadas con niveles más altos de rendimiento estudiantil.

Los estudios muestran que el Examen Nacional de Maestros y otras pruebas exigidas por el estado de habilidades básicas y / o

habilidades de enseñanza son predictores menos consistentes del desempeño de los maestros.

Dado que muchas dimensiones de las características de los maestros son importantes:

- Preparación tanto en contenido pedagógico como en materia, credenciales, experiencia y puntajes de exámenes.
- Los hallazgos de la literatura implican que no hay mérito en la eliminación a gran escala de todos los requisitos de credencialización.

Tampoco es probable que se logren mejoras en la calidad de los docentes a través del status quo. Más bien, las políticas docentes deben reflejar la realidad de que la enseñanza es una actividad compleja que está influenciada por los muchos elementos de la calidad docente.

3. Está dispuesto a aprender.
4. No descuida la propia formación.
5. Transmite su pasión por el aprendizaje.
6. Posee el don de la palabra.
7. Cuenta con buenas reservas de paciencia.
8. Es entusiasta y entregado.
9. Posee entereza y autoridad.
10. Es humilde.
11. Valora y estimula la creatividad.
12. Es intuitivo y observador.

2.2.6. Factores para un buen desempeño docente

- La motivación: Es un factor que motiva a los docentes y hay que tenerlo muy en cuenta también si se trabajó por objetivos.
- Adecuación/ambiente de trabajo: es muy importante sentirse cómodo en el lugar de trabajo ya que esto nos da mayores posibilidades de desempeñar nuestro trabajo correctamente.
- Establecimiento de objetivos: es una buena técnica para motivar a los empleados, ya que se establecen objetivos que se deben desarrollar en un periodo de tiempo, tras el cual el trabajador se sentirá satisfecho de haber cumplido estos objetivos y retos. Deben ser objetivos medibles, que ofrezcan un desafío al trabajador, pero también viables.
- Reconocimiento del trabajo: es una de las técnicas más importantes. Los empleados suelen quejarse frecuentemente de que cuando hacen un trabajo especialmente bien, el director no lo reconoce.
- La participación del empleado: si el empleado participa en el control y planificación de sus tareas podrá sentirse con más confianza y también se encuentra que forma parte de la institución.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Burnout

El síndrome burnout es un estado de agotamiento emocional, mental y físico causado por un estrés excesivo y prolongado. Ocurre cuando te sientes abrumado e incapaz de satisfacer demandas constantes. A medida que el estrés continúa, comienzas a perder el interés o la motivación que te llevaron a asumir cierto papel en primer lugar.

Burnout reduce su productividad y agota su energía, dejándolo cada vez más indefenso, desesperado, cínico y resentido. Eventualmente, puede sentir que no tiene nada más que dar.

2.3.2. La desrealización

Es una alteración en la percepción o experiencia del mundo externo para que parezca irreal. Otros síntomas incluyen sentir que el entorno de uno carece de espontaneidad, color emocional y profundidad. Es un síntoma disociativo de muchas afecciones que incluyen estrés severo, trauma, depresión y ansiedad.

La desrealización es una experiencia subjetiva de irrealidad del mundo exterior, mientras que la despersonalización es un sentido de irrealidad en el ser personal, aunque la mayoría de los autores actualmente no consideran la desrealización (entorno) y la despersonalización (uno mismo) como construcciones separadas. La desrealización crónica puede ser causada por una disfunción occipital-temporal.

2.3.3. Fobia

Una fobia es un tipo de trastorno de ansiedad, definido por un miedo persistente y excesivo a un objeto o situación. La fobia generalmente produce un rápido inicio del miedo y está presente durante más de seis meses. La persona afectada hace todo lo posible para evitar la situación u objeto, en un grado mayor que el peligro real que representa. Si no se puede evitar el objeto o la situación temida, la persona afectada experimenta una angustia significativa. Como fobia a la sangre o lesiones, puede ocurrir desmayo. La agorafobia a menudo se asocia con ataques de pánico. Por lo general, una persona tiene fobias a varios objetos o situaciones.

2.3.4. Atención

La atención es el proceso conductual y cognitivo de concentrarse selectivamente en un aspecto discreto de la información, ya sea subjetiva u objetiva, mientras se ignora otra información perceptible. Es un estado de excitación. Es tomar posesión por la mente en forma clara y vívida de uno de lo que parecen varios objetos simultáneos o trenes de pensamiento. La focalización, la concentración de la conciencia, es su esencia. La atención también se ha descrito como la asignación de recursos limitados de procesamiento cognitivo.

La atención sigue siendo un área importante de investigación en educación, psicología, neurociencia, neurociencia cognitiva y neuropsicología. Las áreas de investigación activa implican

determinar la fuente de las señales sensoriales que generan atención, los efectos de estas señales sensoriales en las propiedades de ajuste de las neuronas sensoriales y la relación entre la atención y otros procesos conductuales y cognitivos como la memoria de trabajo y psicológica. Un cuerpo de investigación relativamente nuevo, que amplía la investigación anterior dentro de la psicopatología, está investigando los síntomas de diagnóstico asociados con la lesión cerebral traumática y sus efectos sobre la atención. La atención también varía según las culturas.

2.3.5. Salud mental

La salud mental es el nivel de bienestar psicológico o la ausencia de enfermedad mental. Es el estado de alguien que está "funcionando a un nivel satisfactorio de ajuste emocional y conductual". Desde la perspectiva de la psicología positiva o del holismo, la salud mental puede incluir la capacidad de un individuo para disfrutar de la vida y crear un equilibrio entre las actividades de la vida y los esfuerzos para lograr la capacidad de recuperación psicológica.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud mental incluye "bienestar subjetivo, autoeficacia percibida, autonomía, competencia, dependencia intergeneracional y autorrealización del potencial intelectual y emocional, entre otros". La OMS declara además que el bienestar de un individuo está comprendido en la realización de sus habilidades, enfrentando el

estrés normal de la vida, el trabajo productivo y la contribución a su comunidad. Las diferencias culturales, las evaluaciones subjetivas y las teorías profesionales en competencia afectan la forma en que uno define la "salud mental".

2.3.6. Crónico

Persistiendo por mucho tiempo; aplicado a un estado mórbido, designando uno que muestra pocos cambios o una progresión extremadamente lenta durante un largo período.

CAPÍTULO III

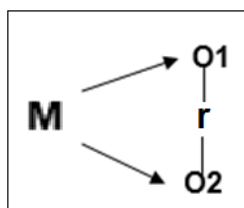
MÉTODO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El estudio de la investigación es **no experimental** ello porque no se manipulan las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de investigación, 2006)

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación **es correlacional** para (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2005) en una investigación transversal se correlaciona datos en un solo momento, su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado". (P. 154) su diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Síndrome de Burnout

O₂ = Desempeño docente

r = Relación de la variable de estudio

Para Emilio J. y López M. (2010) Existe la investigación empírica que se define a la investigación que se basa en la observación que ayuda a descubrir lo desconocido y que contribuye a comprobar una hipótesis.

Así mismo el autor manifiesta que la Investigación Empírica está basada en la acumulación de datos que posteriormente se analizan para determinar su significado.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. Población

Sabemos que la población es una parte del universo o un conjunto de personas y objetos que van a ser investigados, en éste caso de acuerdo a nuestro trabajo de investigación, la población de estudio estuvo constituida por 25 docentes en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” – Chapa de Capachica – Puno, 2019.

CUADRO Nº 1

Población: Número de docentes de la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón”

	Nivel	DOCENTES
1	Secundaria	25
	Total	25

Fuente: Estadística de la calidad educativa (ESCALE-MINEDU)

3.3.2. MUESTRA

Se aplicó a través del método no probabilístico, para lo cual se ha elegido el total de la población y de forma sistemática en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” – Chapa de Capachica – Puno, 2019.

Donde:

p = Probabilidad de éxito 50%

q = Probabilidad de fracaso 50 %

Z = 1.96 Abscisa de la función estándar

N = Tamaño de la población

E = Error permisible

$$n = \frac{(Z)^2 * N * p * q}{E^2(N-1) + (Z)^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 25 * 0.5 * 0.5}{(0.05)^2(24) + (1.96)^2 * 0,50 * 0,50}$$

$$n = \text{total } 25$$

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.4.1. TÉCNICA

ENTREVISTA

Otro de los mecanismos para recolectar los datos necesarios, el cual permitió obtener información respecto del problema de investigación

planteada y de acuerdo a los fines del trabajo de investigación como es el síndrome de burnout.

ENCUESTA

Esta técnica de recolección de información es la más utilizada para este tipo de investigaciones, situación que queda denotada a través de interrogantes relacionadas entre las dimensiones de la variable y sus indicadores. Estuvo dirigida a los docentes del nivel de Educación Secundaria, respecto al burnout y al desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” – Chapa de Capachica – Puno, 2019.

CUADRO N° 2

RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnica	Instrumento
Entrevista / encuesta	Ficha de cuestionario / cuestionario

Fuente: Elaboración del investigador.

3.4.2. INSTRUMENTOS

Los instrumentos están diseñados en relación a la operación de variables reflejado en los siguientes cuadros.

a. Estructura de la guía de entrevista. Variable Síndrome de burnout

Dimensión	Ítems
1. Signos del síndrome burnout.	04
2. Causas del síndrome burnout.	04

3. Tipos del síndrome burnout.	04
Total	12

b. Estructura del cuestionario. Variable: Desempeño docente

Dimensión	Ítems
1. Cualidades para un buen desempeño docente	04
2. Rol del docente	04
3. Factores para un buen desempeño docente	04
Total	12

3.5. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el procesamiento de datos, se utilizará el paquete estadístico SPSS23 (Statistical Package for the Social Sciences) el cual nos permitió realizar el análisis de datos a través de la interpretación de las tablas respectivas.

3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

La relación cuantificada se efectuó mediante el Coeficiente de **correlación de Pearson**, el cual está dado por:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

De dicha prueba estadística, a través del valor de “r” se llegó a ver el tipo de correlación que existe entre las variables: Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” – Chapa de Capachica – Puno, 2019.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS POR VARIABLES

ENCUESTA PARA PROFESORES

VARIABLE INDEPENDIENTE: SÍNDROME DE BURNOUT

COMPONENTE: SIGNOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Tabla N° 1

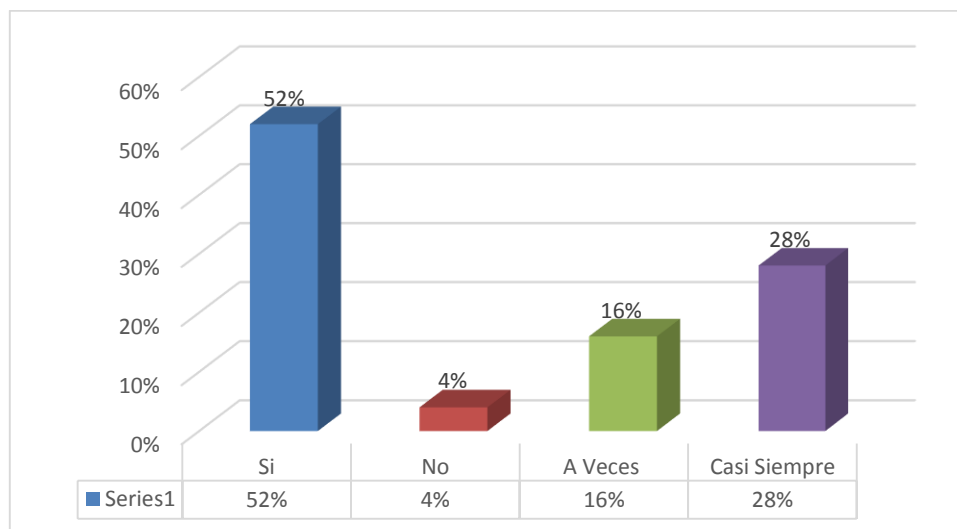
¿Siente Ud. agotamiento físico y emocional al utilizar estrategias de enseñanza durante el desarrollo de las sesiones?

Respuestas	Cantidad	%
Si	13	52%
No	1	4%
A Veces	4	16%
Casi Siempre	7	28%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 1

¿Siente Ud. agotamiento físico y emocional al utilizar estrategias de enseñanza durante el desarrollo de las sesiones?



Fuente: Tabla N° 1

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 1, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representa el 100%, se obtuvo lo siguiente:

Con respecto a la pregunta sobre si siente usted agotamiento físico y emocional al utilizar estrategias de enseñanza durante el desarrollo de las sesiones se encontró que 13 docentes que representan el 52% respondieron que si, 1 docente que representa el 4% manifestó que no, 4 docentes que representan al 16% manifestaron que a veces y 7 docentes que representan al 28% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 1 que se relaciona directamente con la tabla 13, que dice a la pregunta sobre la tabla 1 ¿Siente Ud. agotamiento físico y emocional al utilizar estrategias de enseñanza durante el desarrollo de las sesiones? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 13 que representan un 52 % mencionaron que sienten agotamiento físico y emocional al utilizar estrategias de enseñanza durante el desarrollo de las sesiones, y a la pregunta en la tabla 13 ¿Considera Ud. importante las estrategias de enseñanza para que el aprendizaje sea activo? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 19 docentes que representan el 76% respondieron que consideran importante las estrategias de enseñanza para que el aprendizaje sea activo.

Tabla N° 2

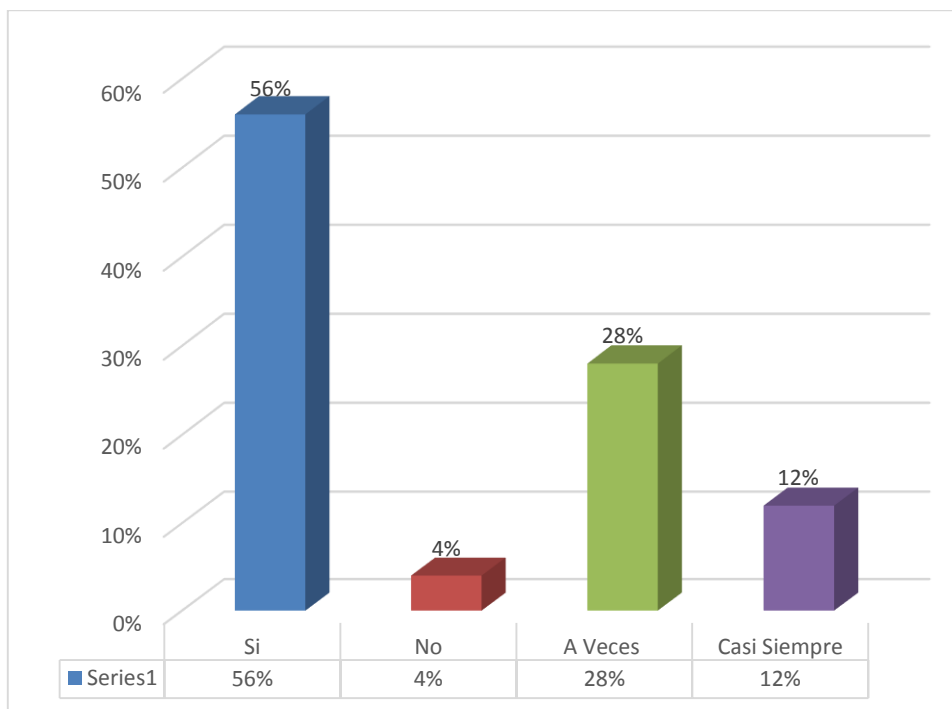
¿Considera Ud. que la falta de motivación afecta el normal desarrollo de la sesión de aprendizaje?

Respuestas	Cantidad	%
Si	14	56%
No	1	4%
A Veces	7	28%
Casi Siempre	3	12%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 2

¿Considera Ud. que la falta de motivación afecta el normal desarrollo de la sesión de aprendizaje?



Fuente: Tabla N° 2

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 2, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente:

Se encontró a la pregunta sobre si considera usted que la falta de motivación afecta el normal desarrollo de la sesión de aprendizaje se encontró que 14 docentes que representan el 56% respondieron que si, 01 docente que representa el 4% manifestó que no, 7 docentes que representan al 28% manifestaron que a veces y 03 docentes que representan al 12% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 2 que se relaciona directamente con la tabla 14, que dice a la pregunta sobre la tabla 2 ¿Considera Ud. que la falta de motivación afecta el normal desarrollo de la sesión de aprendizaje? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 14 docentes que representa un 52 % mencionaron que la falta de motivación afecta el normal desarrollo de la sesión de aprendizaje, y a la pregunta en la tabla 14 ¿Considera importante Ud. la motivación y la planificación de las sesiones para el logro de capacidades? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 15 docentes que representan el 60% respondieron que consideran importante la motivación y la planificación de las sesiones para el logro de capacidades.

Tabla N° 3

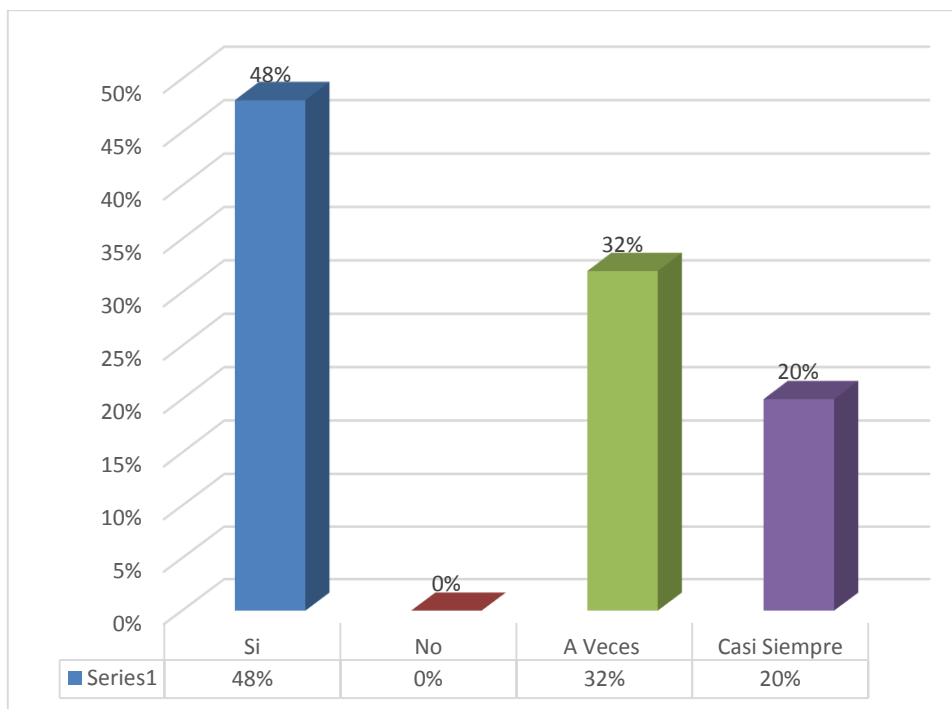
¿Reflexiona Ud. frente al cinismo y emociones negativas durante el desempeño docente?

Respuestas	Cantidad	%
Si	12	48%
No	0	0%
A Veces	8	32%
Casi Siempre	5	20%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 3

¿Reflexiona Ud. frente al cinismo y emociones negativas durante el desempeño docente?



Fuente: Tabla N° 3

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 3, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente:

Se encontró a la pregunta sobre si reflexiona usted frente al cinismo y emociones negativas durante el desempeño docente se encontró que 12 docentes que representan el 48% respondieron que sí, ningún docente manifestó que no, 08 docentes que representan el 32% manifestaron que a veces y 05 docentes que representan el 20% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 3 que se relaciona directamente con la tabla 15, que dice a la pregunta sobre la tabla 3 ¿Reflexiona Ud. frente al cinismo y emociones negativas durante el desempeño docente? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 12 docentes que representan un 48 % mencionaron que sí reflexionan sobre el cinismo y emociones negativas durante el desempeño docente, y a la pregunta en la tabla 15 ¿Cree Ud. que la práctica de la autorreflexión le permite expresar emociones positivas? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 13 docentes que representan el 41% respondieron que la práctica de la autorreflexión les permite expresar emociones positivas.

Tabla N° 4

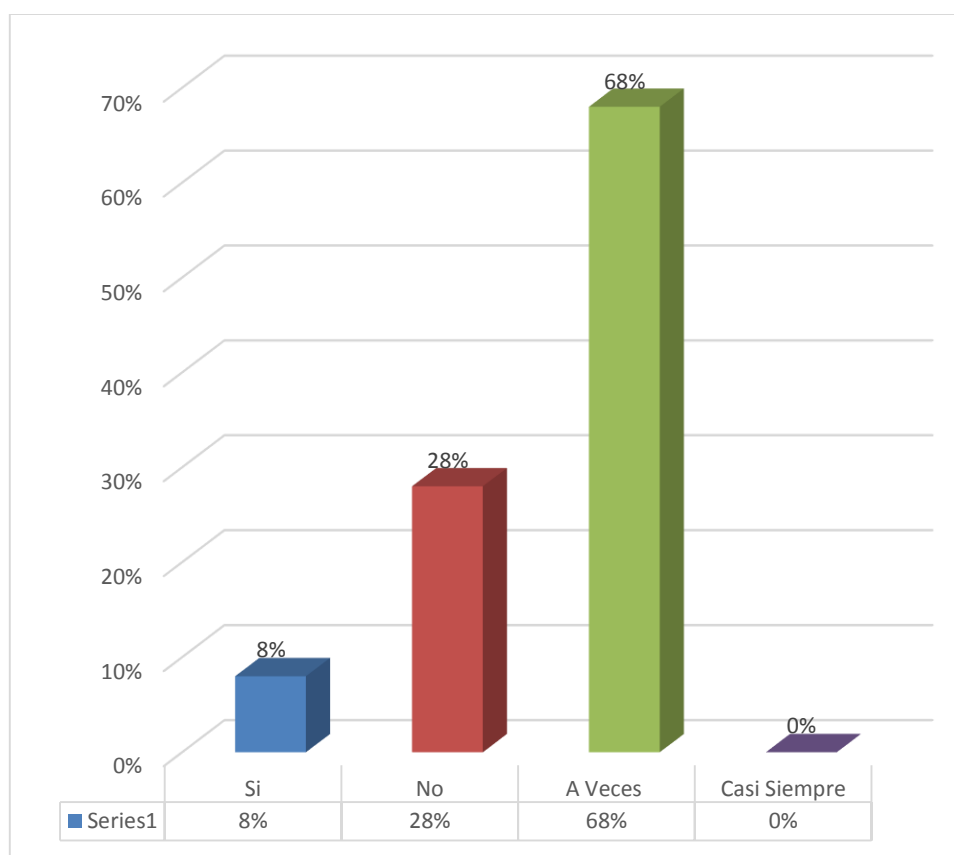
¿Tiene Ud. dificultades para concentrarse y prestar atención a los alumnos?

Respuestas	Cantidad	%
Si	2	8%
No	7	28%
A Veces	17	68%
Casi Siempre	0	0%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 4

¿Tiene Ud. dificultades para concentrarse y prestar atención a los alumnos?



Fuente: Tabla N° 4

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 4, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si tiene usted dificultades para concentrarse y prestar atención a los alumnos se encontró que 02 docentes que representan el 08% respondieron que si, 07 docentes que representan el 28% manifestaron que no, 17 docentes que representan al 68% manifestaron que a veces y ningún docente manifestó que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 4 que se relaciona directamente con la tabla 16, que dice a la pregunta sobre la tabla 4 ¿Tiene Ud. dificultades para concentrarse y prestar atención a los alumnos? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 17 docentes que representan un 68 % mencionaron que a veces tienen dificultades para concentrarse y prestar atención a los alumnos, y a la pregunta en la tabla 16 ¿Piensa Ud. que es esencial conocer los problemas cognitivos en los alumnos para actuar según las necesidades de ellos? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 21 docentes que representan el 84% respondieron que es esencial conocer los problemas cognitivos en los alumnos para actuar según las necesidades de ellos.

COMPONENTE: CAUSAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Tabla N° 5

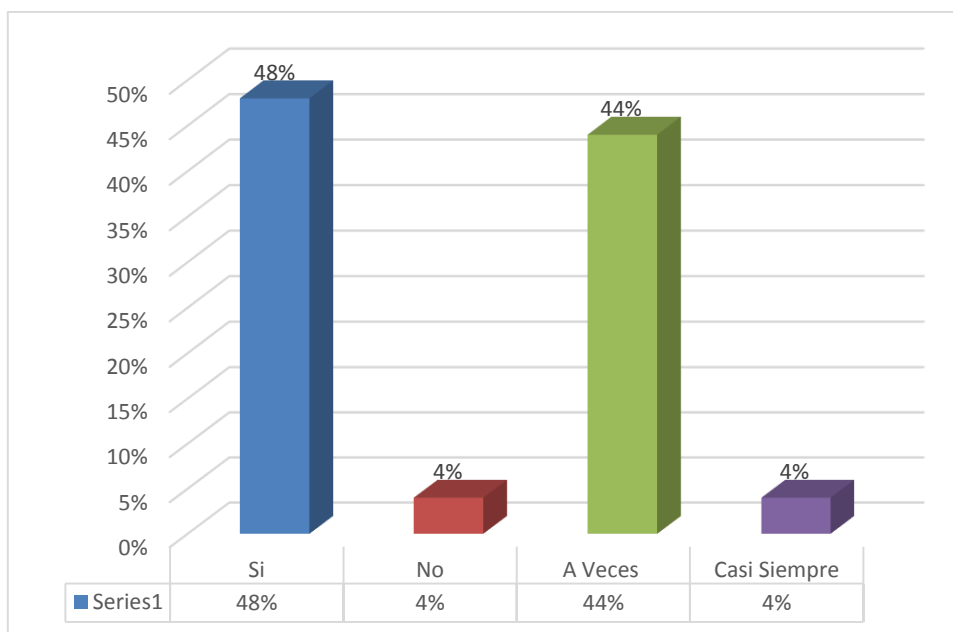
¿Considera Ud. que existe falta de apoyo, falta de motivación de la plana docente hacia los estudiantes?

Respuestas	Cantidad	%
Si	12	48%
No	1	4%
A Veces	11	44%
Casi Siempre	1	4%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 5

¿Considera Ud. que existe falta de apoyo, falta de motivación de la plana docente hacia los estudiantes?



Fuente: Tabla N° 5

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 5, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente:

Se encontró a la pregunta sobre si considera usted que existe falta de apoyo, falta de motivación de la plana docente hacia los estudiantes se encontró que 12 docentes que representan el 48% respondieron que si, 01 docente que representa el 4% manifestaron que no, 11 docentes que representan el 44% manifestaron que a veces y 01 docente que representa el 4% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 5 que se relaciona directamente con la tabla 17, que dice a la pregunta sobre la tabla 5 ¿Considera Ud. que existe falta de apoyo, falta de motivación de la plana docente hacia los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 12 docentes que representan un 48% mencionaron que si existe falta de apoyo, falta de motivación de la plana docente hacia los estudiantes, y a la pregunta en la tabla 17 ¿Considera Ud. importante la motivación en los estudiantes para mejorar la atención? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 20 docentes que representan el 80% respondieron que es importante la motivación en los estudiantes para mejorar la atención.

Tabla N° 6

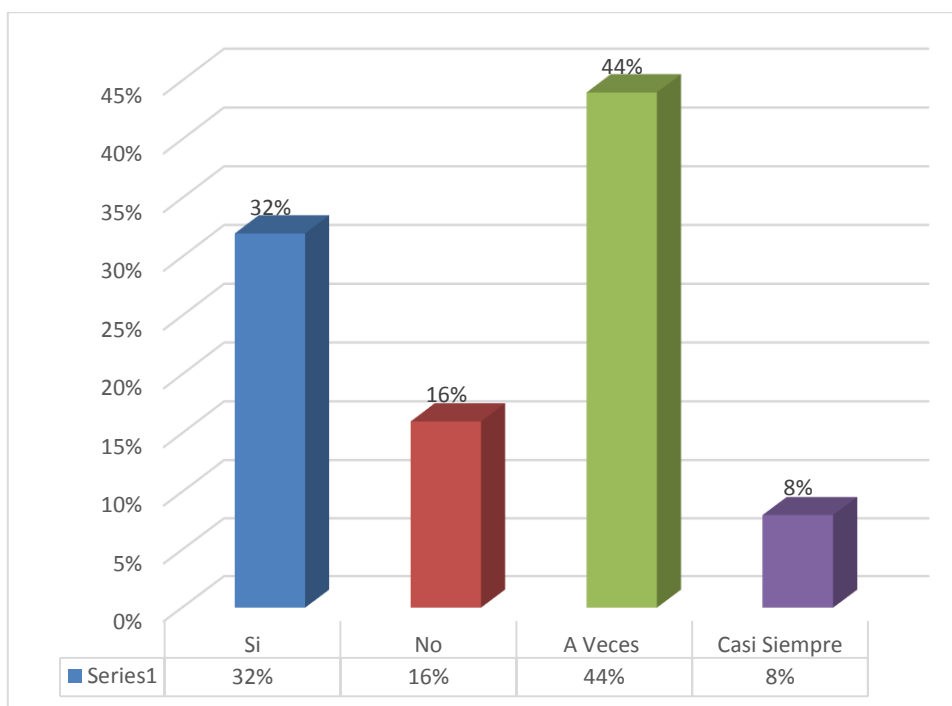
¿Considera importante Ud. la evaluación de maestros basada en puntajes de exámenes estandarizados?

Respuestas	Cantidad	%
Si	8	32%
No	4	16%
A Veces	11	44%
Casi Siempre	2	8%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 6

¿Considera importante Ud. la evaluación de maestros basada en puntajes de exámenes estandarizados?



Fuente: Tabla N° 6

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 6, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si considera importante usted la evaluación de maestros basada en puntajes de exámenes estandarizados se encontró que 08 docentes que representan el 32% respondieron que si, 04 docentes que representan el 16% manifestaron que no, 11 docentes que representan al 44% manifestaron que a veces y 02 docentes que representan el 8% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 6 que se relaciona directamente con la tabla 18, que dice a la pregunta sobre la tabla 6 ¿Considera importante Ud. la evaluación de maestros basada en puntajes de exámenes estandarizados? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 11 docentes que representan un 44% mencionaron que consideran importante la evaluación de maestros basada en puntajes de exámenes estandarizados, y a la pregunta en la tabla 18 ¿Considera Ud. importante las actividades de evaluación para ver el logro de capacidades en los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 10 docentes que representan el 40% respondieron que consideran importante las actividades de evaluación para ver el logro de capacidades, también 10 respondieron a veces que representan el 40%.

Tabla N° 7

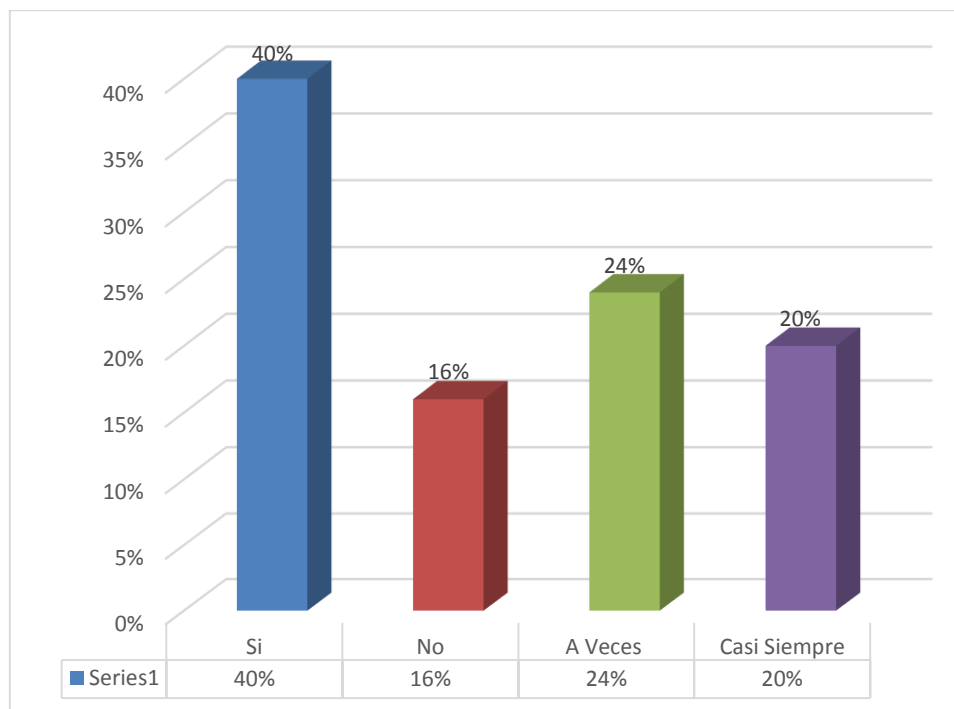
¿Cree Ud. que la falta de un personal adecuado repercute negativamente en el interactuar con los estudiantes?

Respuestas	Cantidad	%
Si	10	40%
No	4	16%
A Veces	6	24%
Casi Siempre	5	20%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 7

¿Cree Ud. que la falta de un personal adecuado repercute negativamente en el interactuar con los estudiantes?



Fuente: Tabla N° 7

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 7, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si cree usted que la falta de personal adecuado repercute negativamente en el interactuar con los estudiantes se encontró que 10 docentes que representan el 40% respondieron que si, 04 docentes que representan el 16% manifestaron que no, 06 docentes que representan el 24% manifestaron que a veces y 05 docentes que representan el 20% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 7 que se relaciona directamente con la tabla 19, que dice a la pregunta sobre la tabla 7 ¿Cree Ud. que la falta de un personal adecuado repercute negativamente en el interactuar con los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 10 docentes que representan un 40% mencionaron que la falta de personal adecuado repercute negativamente en el interactuar con los estudiantes, y a la pregunta en la tabla 19 ¿Piensa Ud. que trabajar con un personal no adecuado disminuye el interactuar con los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 11 docentes que representan el 44% respondieron que trabajar con un personal no adecuado disminuye el interactuar con los estudiantes.

Tabla N° 8

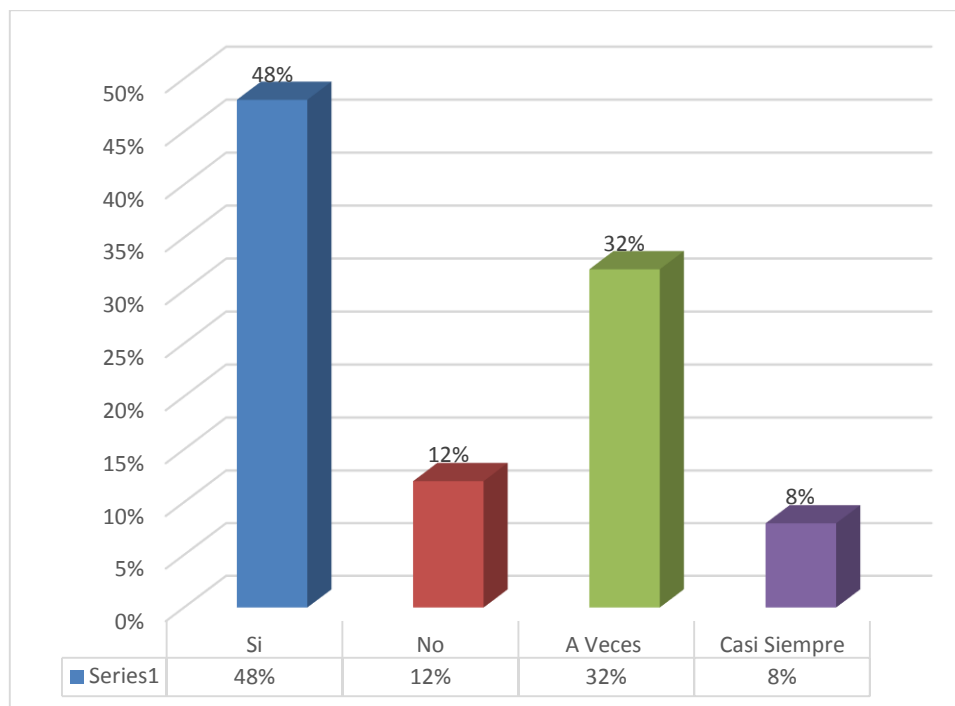
¿Cree Ud. que la falta de capacitación a los docentes es causa del déficit en el buen desempeño docente?

Respuestas	Cantidad	%
Si	12	48%
No	3	12%
A Veces	8	32%
Casi Siempre	2	8%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 8

¿Cree Ud. que la falta de capacitación a los docentes es causa del déficit en el buen desempeño docente?



Fuente: Tabla N° 8

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 8, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si cree usted que la falta de capacitación a los docentes es causa del déficit en el buen desempeño docente se encontró que 12 docentes que representan el 48% respondieron que si, 03 docentes que representan el 12% manifestaron que no, 08 docentes que representan al 32% manifestaron que a veces y 02 docentes que representan el 8% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 8 que se relaciona directamente con la tabla 20, que dice a la pregunta sobre la tabla 8 ¿Cree Ud. que la falta de capacitación a los docentes es causa del déficit en el buen desempeño docente? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 12 docentes que representan un 48% mencionaron que la falta de capacitación a los docentes es causa del déficit en el buen desempeño docente, y a la pregunta en la tabla 20 ¿Es participe Ud. en talleres de capacitación y en actividades de crecimiento profesional? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 11 docentes que representan el 44% respondieron que son participes en los talleres de capacitación y en actividades de crecimiento profesional.

COMPONENTE: TIPOS DEL SÍNDROME BURNOUT

Tabla N° 9

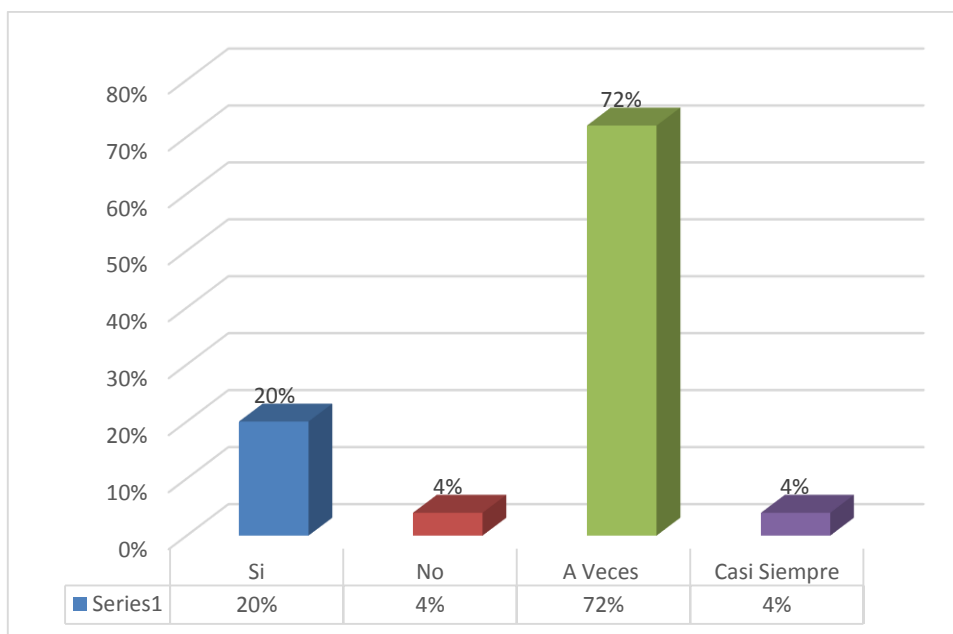
¿Cree Ud. que por falta de motivación se expresa emociones negativas o se siente tenso sin motivo aparente?

Respuestas	Cantidad	%
Si	5	20%
No	1	4%
A Veces	18	72%
Casi Siempre	1	4%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 9

¿Cree Ud. que por falta de motivación se expresa emociones negativas o se siente tenso sin motivo aparente?



Fuente: Tabla N° 9

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 9, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si cree usted que por falta de motivación se expresa emociones negativas o se siente tenso sin motivo aparente se encontró que 05 docentes que representan el 20% respondieron que si, 02 docentes que representan el 4% manifestaron que no, 18 docentes que representan el 72% manifestaron que a veces y 01 docente que representa el 4% manifestó que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 9 que se relaciona directamente con la tabla 21, que dice a la pregunta sobre la tabla 9 ¿Cree Ud. que por la falta de motivación se expresa emociones negativas o se siente tenso sin motivo aparente? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 18 docentes que representan un 72% mencionaron que por falta de motivación se expresa emociones negativas, y a la pregunta en la tabla 21 ¿Despierta y mantiene el interés de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 10 docentes que representan el 40% respondieron que despiertan y mantienen el interés en los estudiantes durante el proceso de aprendizaje.

Tabla N° 10

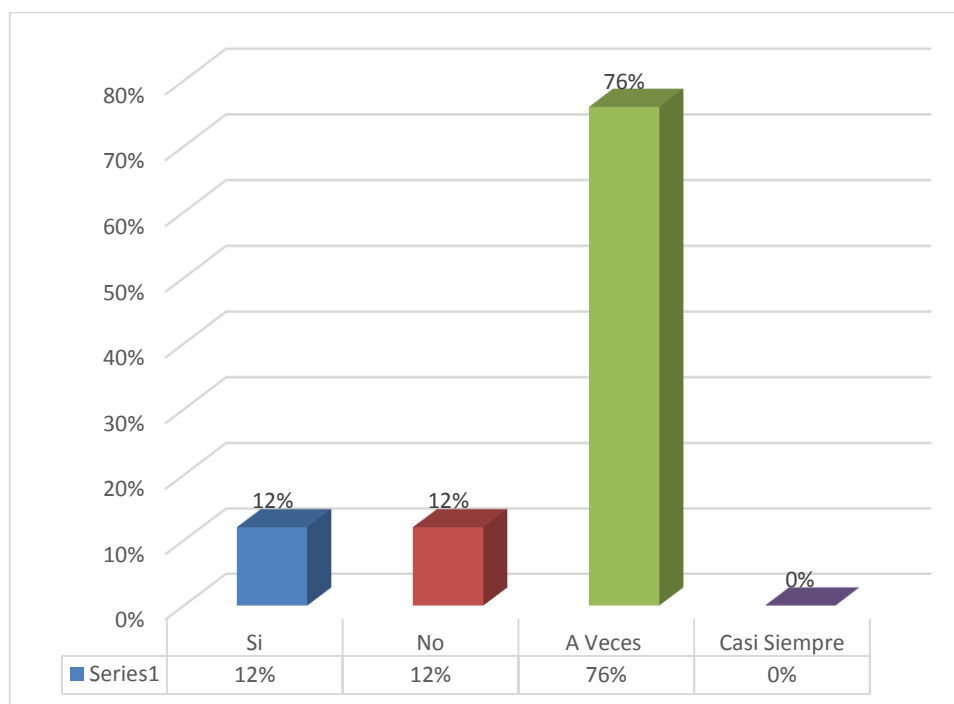
¿Siente Ud. que canaliza bastante energía al momento de enseñar a los estudiantes?

Respuestas	Cantidad	%
Si	3	12%
No	3	12%
A Veces	19	76%
Casi Siempre	0	0%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 10

¿Siente Ud. que canaliza bastante energía al momento de enseñar a los estudiantes?



Fuente: Tabla N° 10

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 10, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si siente usted que canaliza bastante energía al momento de enseñar a los estudiantes se encontró que 03 docentes que representan el 12% respondieron que si, 03 docentes que representan el 12% manifestaron que no, 19 docentes que representan al 76% manifestaron que a veces y ningún docente manifestó que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 10 que se relaciona directamente con la tabla 22, que dice a la pregunta sobre la tabla 10 ¿Siente Ud. que canaliza bastante energía al momento de enseñar a los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 19 docentes que representan un 76% mencionaron que canalizan bastante energía al momento de enseñar a los estudiantes, y a la pregunta en la tabla 22 ¿Se siente a gusto y pone mucho interés en lo que se desarrolla en el salón de clase? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 10 docentes que representan el 40% respondieron que se sienten a gusto y ponen mucho interés en lo que se desarrolla en el salón de clase.

Tabla N° 11

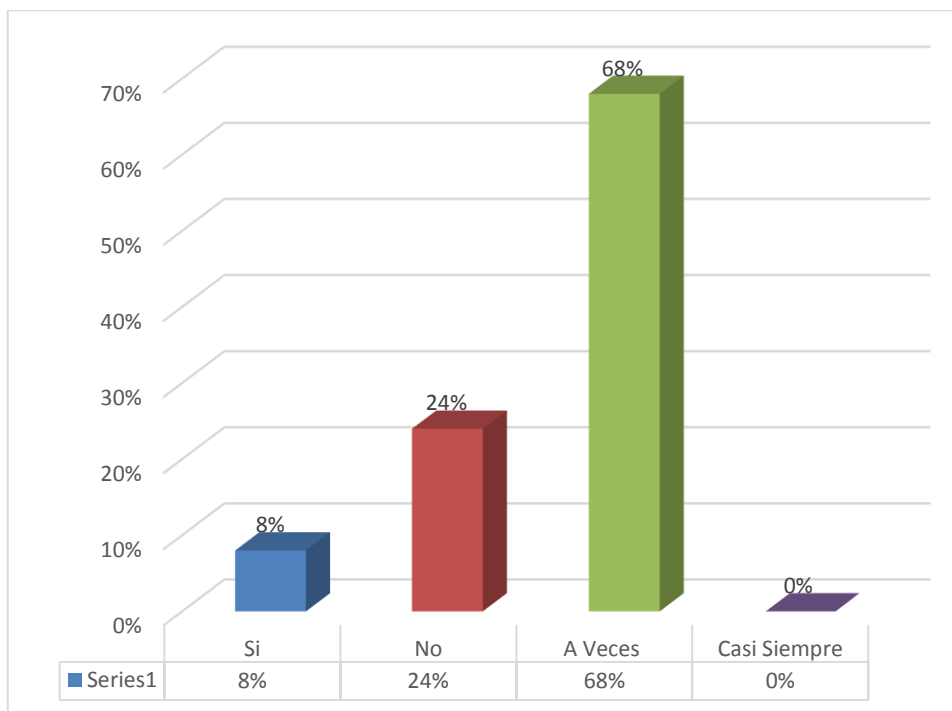
¿Se siente Ud. desgastado cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo?

Respuestas	Cantidad	%
Si	2	8%
No	6	24%
A Veces	17	68%
Casi Siempre	0	0%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 11

¿Se siente Ud. desgastado cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo?



Fuente: Tabla N° 11

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 11, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si se siente usted desgastado cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo se encontró que 02 docentes que representan el 8% respondieron que si, 06 docentes que representan el 24% manifestaron que no, 17 docentes que representan el 68% manifestaron que a veces y ningún docente manifestó que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 11 que se relaciona directamente con la tabla 23, que dice a la pregunta sobre la tabla 11 ¿Se siente Ud. desgastado cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 17 docentes que representan un 68% mencionaron que se sienten desgastados cuando se levantan por la mañana y se enfrentan a otra jornada de trabajo, y a la pregunta en la tabla 23 ¿Se siente Ud. cómodo en el lugar de trabajo que le permita tener un mejor desempeño? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 18 docentes que representan el 72% respondieron que se sienten cómodos donde les permiten desempeñarse mejor.

Tabla N° 12

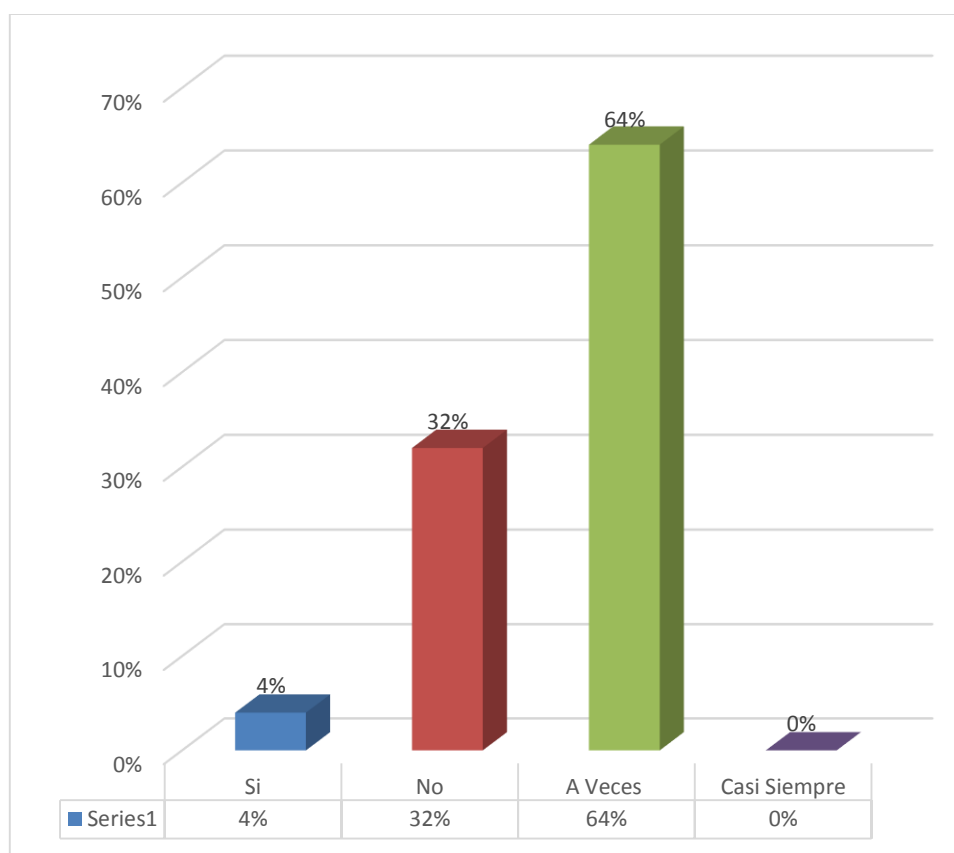
¿Se siente Ud. fatigado por el trabajo de todos los días con los estudiantes?

Respuestas	Cantidad	%
Si	1	4%
No	8	32%
A Veces	16	64%
Casi Siempre	0	0%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 12

¿Se siente Ud. fatigado por el trabajo de todos los días con los estudiantes?



Fuente: Tabla N° 12

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 12, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si se siente usted fatigado por el trabajo de todos los días con los estudiantes se encontró que 01 docente que representa el 4% respondieron que si, 08 docentes que representan el 32% manifestaron que no, 16 docentes que representan al 64% manifestaron que a veces y ningún docente manifestó que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 12 que se relaciona directamente con la tabla 24, que dice a la pregunta sobre la tabla 12 ¿Se siente Ud. fatigado por el trabajo de todos los días con los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 16 docentes que representan un 64% mencionaron que se sienten fatigados por el trabajo de todos los días con los estudiantes, y a la pregunta en la tabla 24 ¿Siente Ud. satisfacción cuando la institución educativa reconoce sus logros en su desempeño docente? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 23 docentes que representan el 92% respondieron que sienten satisfacción cuando la institución educativa reconoce sus logros según su desempeño.

ENCUESTA PARA DOCENTES

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE

COMPONENTE: CUALIDADES PARA UN BUEN DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla N° 13

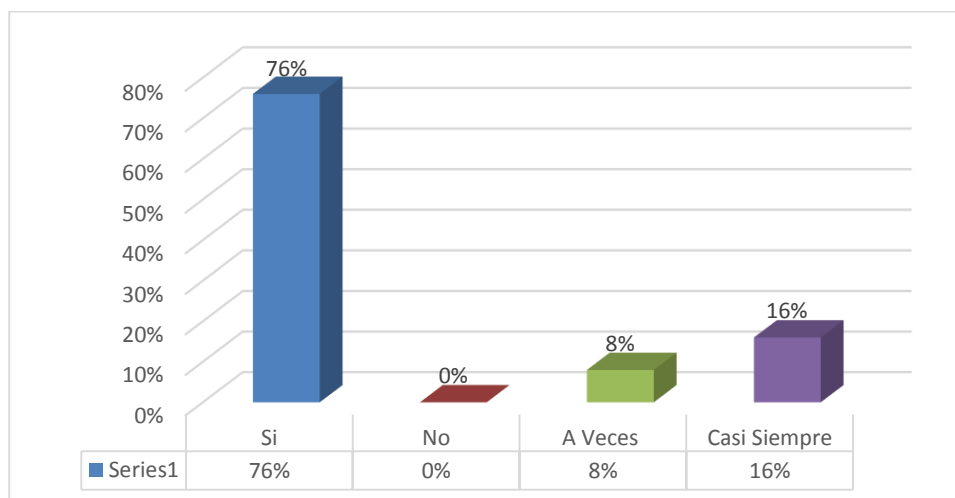
¿Considera Ud. importante las estrategias de enseñanza para que el aprendizaje sea activo?

Respuestas	Cantidad	%
Si	19	76%
No	0	0%
A Veces	2	8%
Casi Siempre	4	16%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 13

¿Considera Ud. importante las estrategias de enseñanza para que el aprendizaje sea activo?



Fuente: Tabla N° 13

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 13, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si considera usted importante las estrategias de enseñanza para que el aprendizaje sea activo se encontró que 19 docentes que representan el 76% respondieron que sí, ningún docente manifestó que no, 02 docentes que representan el 8% manifestaron que a veces y 04 docentes que representan el 16% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 13 que se relaciona directamente con la tabla 1, que dice a la pregunta sobre la tabla 13 ¿Considera Ud. importante las estrategias de enseñanza para que el aprendizaje sea activo? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 19 docentes que representan un 76% mencionaron que es importante las estrategias de enseñanza para que el aprendizaje sea activo, y a la pregunta en la tabla 1 ¿Siente Ud. agotamiento físico y emocional al utilizar estrategias de enseñanza durante el desarrollo de las sesiones? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 13 docentes que representan el 52% respondieron que sienten agotamiento físico y emocional al utilizar estrategias de enseñanza durante el desarrollo de las sesiones.

Tabla N° 14

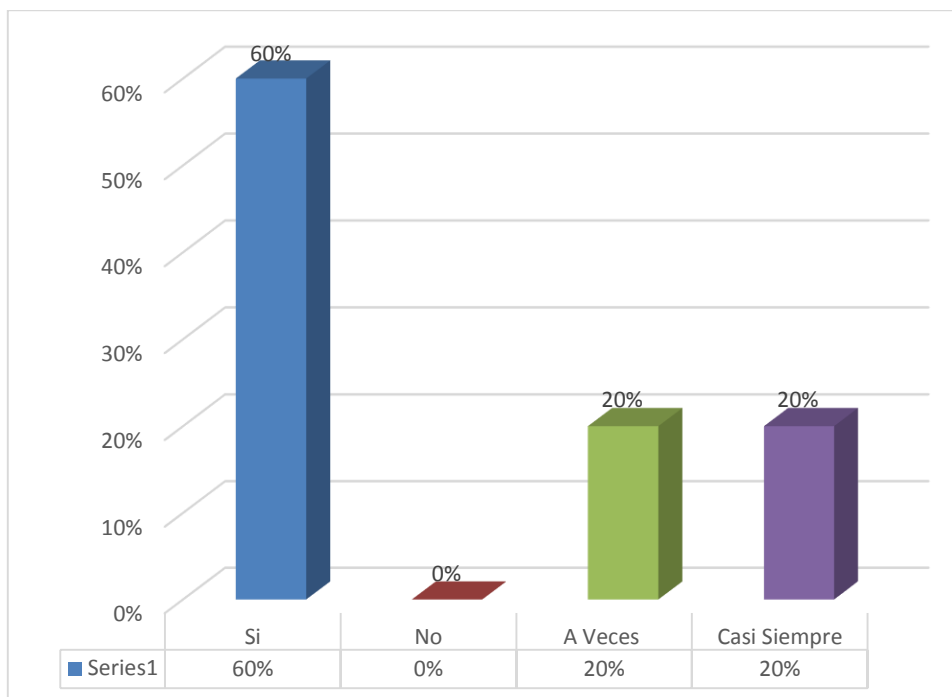
¿Considera importante Ud. la motivación y la planificación de las sesiones para el logro de capacidades?

Respuestas	Cantidad	%
Si	15	60%
No	0	0%
A Veces	5	20%
Casi Siempre	5	20%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 14

¿Considera importante Ud. la motivación y la planificación de las sesiones para el logro de capacidades?



Fuente: Tabla N° 14

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 14, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si considera importante usted la motivación y la planificación de las sesiones para el logro de capacidades se encontró que 15 docentes que representan el 60% respondieron que sí, ningún docente manifestó que no, 05 docentes que representan al 20% manifestaron que a veces y 05 docentes que representan el 20% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 14 que se relaciona directamente con la tabla 2, que dice a la pregunta sobre la tabla 14 ¿Considera importante Ud. la motivación y la planificación de las sesiones para el logro de capacidades? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 15 docentes que representan un 60% consideraron importante la motivación y la planificación de las sesiones para el logro de capacidades, y a la pregunta en la tabla 2 ¿Considera Ud. que la falta de motivación afecta el normal desarrollo de la sesión de aprendizaje? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 14 docentes que representan el 56% respondieron que la falta de motivación afecta el normal desarrollo de la sesión de aprendizaje.

Tabla N° 15

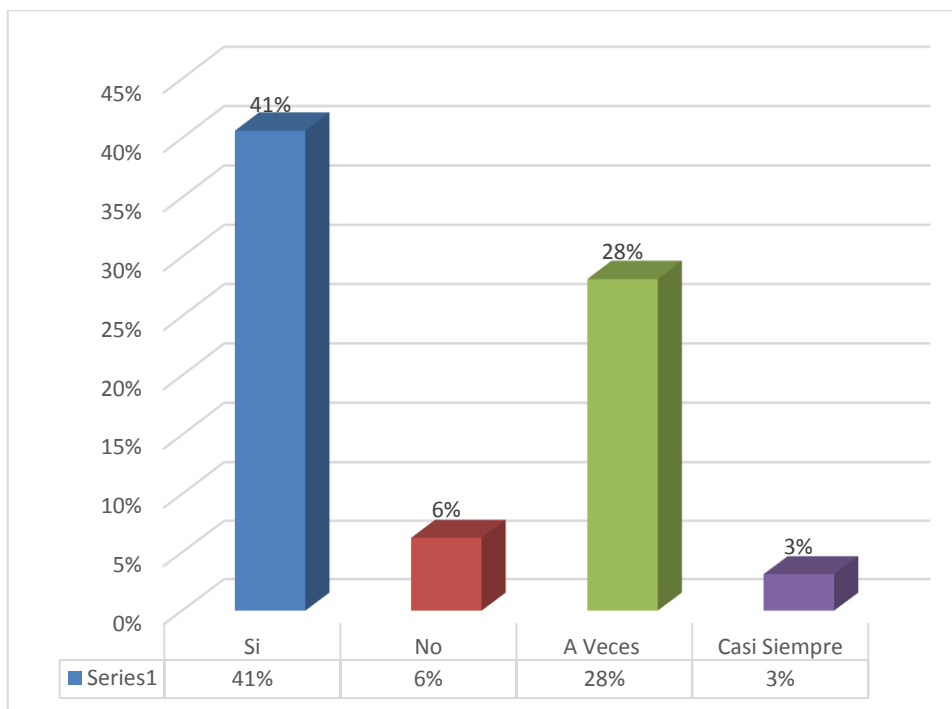
¿Cree Ud. que la práctica de la autorreflexión le permite expresar emociones positivas?

Respuestas	Cantidad	%
Si	13	41%
No	2	6%
A Veces	9	28%
Casi Siempre	1	3%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 15

¿Cree Ud. que la práctica de la autorreflexión le permite expresar emociones positivas?



Fuente: Tabla N° 15

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 15, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si cree usted que la práctica de la autorreflexión le permite expresar emociones positivas se encontró que 13 docentes que representan el 41% respondieron que si, 02 docentes que representan el 6% manifestaron que no, 09 docentes que representan al 28% manifestaron que a veces y 01 docente que representa el 3% manifestó que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 15 que se relaciona directamente con la tabla 3, que dice a la pregunta sobre la tabla 15 ¿Cree Ud. que la práctica de la autorreflexión le permite expresar emociones positivas? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 13 docentes que representan un 41% mencionaron que la práctica de la autorreflexión le permite expresar emociones positivas, y a la pregunta en la tabla 3 ¿Reflexiona Ud. frente al cinismo y emociones negativas durante el desempeño docente? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 12 docentes que representan el 48% reflexionaron frente al cinismo y a la emociones negativas durante el desempeño.

Tabla N° 16

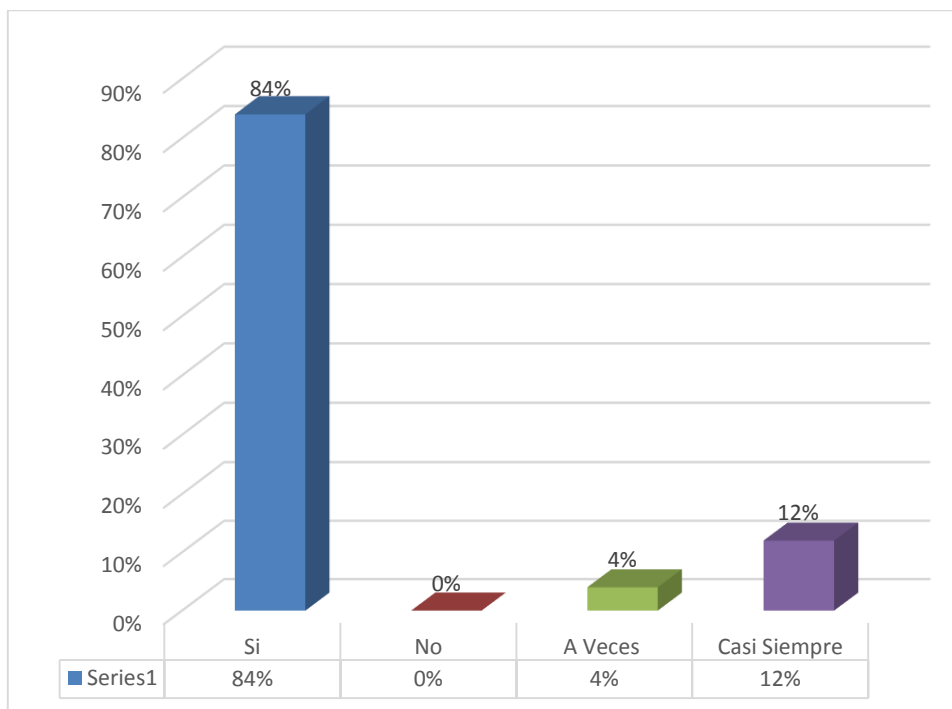
¿Piensa Ud. que es esencial conocer los problemas cognitivos en los alumnos para actuar según las necesidades de ellos?

Respuestas	Cantidad	%
Si	21	84%
No	0	0%
A Veces	1	4%
Casi Siempre	3	12%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 16

¿Piensa Ud. que es esencial conocer los problemas cognitivos en los alumnos para actuar según las necesidades de ellos?



Fuente: Tabla N° 16

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 16, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si piensa usted que es esencial conocer los problemas cognitivos en los alumnos para actuar según las necesidades de ellos se encontró que 21 docentes que representan el 84% respondieron que sí, ningún docente manifestó que no, 01 docentes que representan el 4% manifestó que a veces y 03 docentes que representan el 12% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 16 que se relaciona directamente con la tabla 4, que dice a la pregunta sobre la tabla 16 ¿Piensa Ud. que es esencial conocer los problemas cognitivos en los alumnos para actuar según las necesidades de ellos? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 21 docentes que representan un 84% mencionaron que es esencial conocer los problemas cognitivos en los alumnos para actuar según las necesidades de ellos, y a la pregunta en la tabla 4 ¿Tiene Ud. dificultades para concentrarse y prestar atención a los alumnos? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 17 docentes que representan el 68% mencionaron que a veces tuvieron dificultades para concentrarse y prestar atención a los alumnos.

COMPONENTE: ROL DEL DOCENTE**Tabla N° 17**

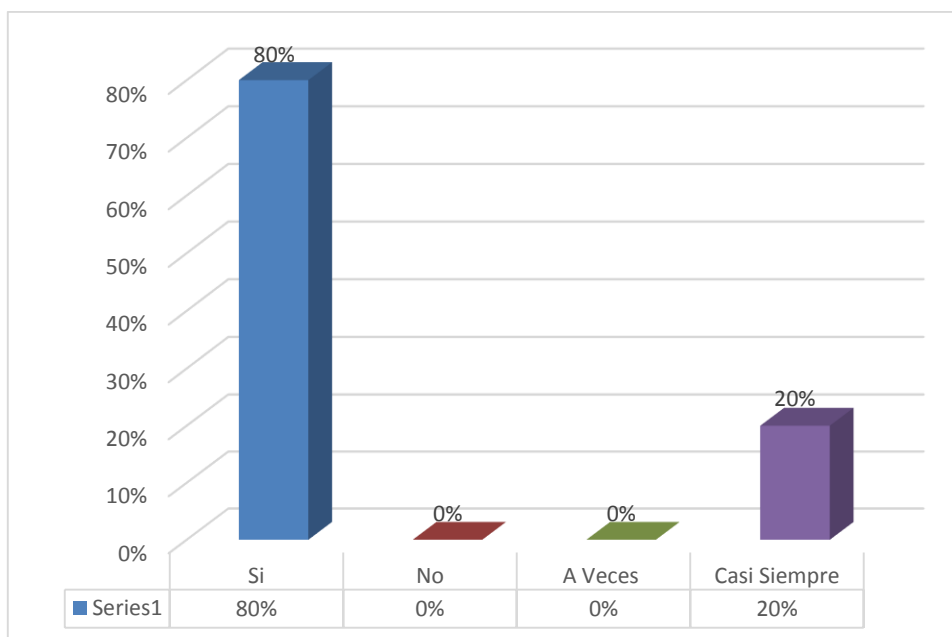
¿Considera Ud. importante la motivación en los estudiantes para mejorar la atención?

Respuestas	Cantidad	%
Si	20	80%
No	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	5	20%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 17

¿Considera Ud. importante la motivación en los estudiantes para mejorar la atención?



Fuente: Tabla N° 17

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 17, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si considera usted importante la motivación en los estudiantes para mejorar la atención se encontró que 20 docentes que representan el 80% respondieron que sí, ningún docente manifestó que no y a veces y 05 docentes que representan el 20% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 17 que se relaciona directamente con la tabla 5, que dice a la pregunta sobre la tabla 17 ¿Considera Ud. importante la motivación en los estudiantes para mejorar la atención? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 20 docentes que representan un 80% mencionaron que es importante la motivación en los estudiantes para mejorar la atención, y a la pregunta en la tabla 5 ¿Considera Ud. que existe falta de apoyo, falta de motivación de la plana docente hacia los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 12 docentes que representan el 48% mencionaron que existe falta de apoyo, falta de motivación de la plana docente hacia los estudiantes.

Tabla N° 18

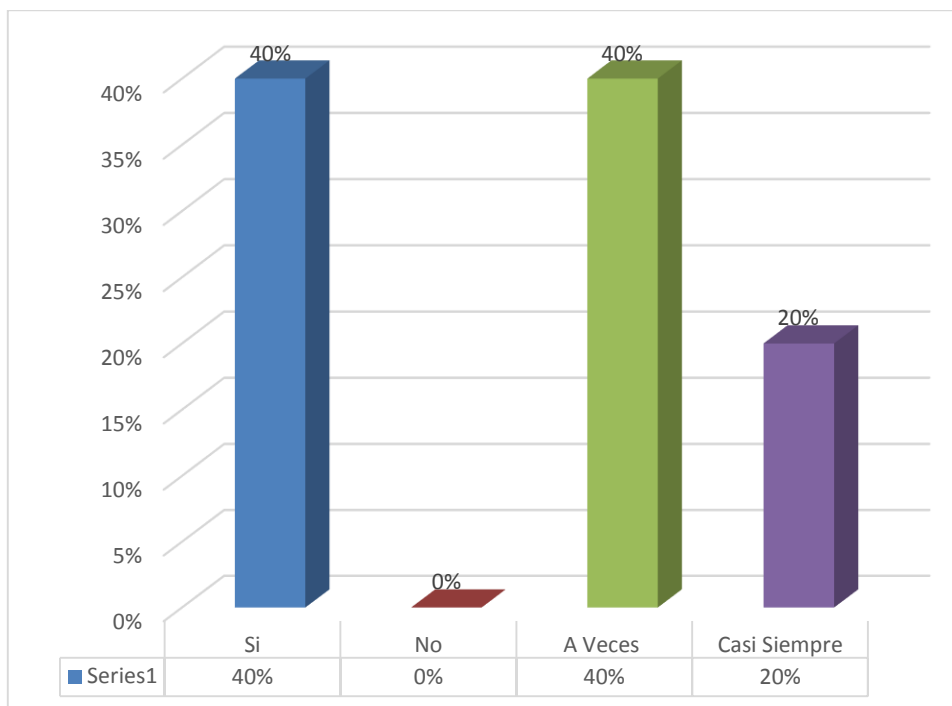
¿Considera Ud. importante las actividades de evaluación para ver el logro de capacidades en los estudiantes?

Respuestas	Cantidad	%
Si	10	40%
No	0	0%
A Veces	10	40%
Casi Siempre	5	20%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 18

¿Considera Ud. importante las actividades de evaluación para ver el logro de capacidades en los estudiantes?



Fuente: Tabla N° 18

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 18, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si considera usted importante las actividades de evaluación para ver el logro de capacidades en los estudiantes se encontró que 10 docentes que representan el 40% respondieron que sí, ningún docente se encontró en no, 10 docentes que representan al 40% manifestaron que a veces y 05 docentes que representan el 20% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 18 que se relaciona directamente con la tabla 6, que dice a la pregunta sobre la tabla 18 ¿Considera Ud. importante las actividades de evaluación para ver el logro de capacidades en los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 10 docentes que representan un 40% mencionaron que las actividades de evaluación son importantes para el logro de capacidades en los estudiantes, y a la pregunta en la tabla 6 ¿Considera importante Ud. la evaluación de maestros basada en puntajes de exámenes estandarizados? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 11 docentes que representan el 44% consideraron importante la evaluación de los maestros basada en exámenes estandarizados.

Tabla N° 19

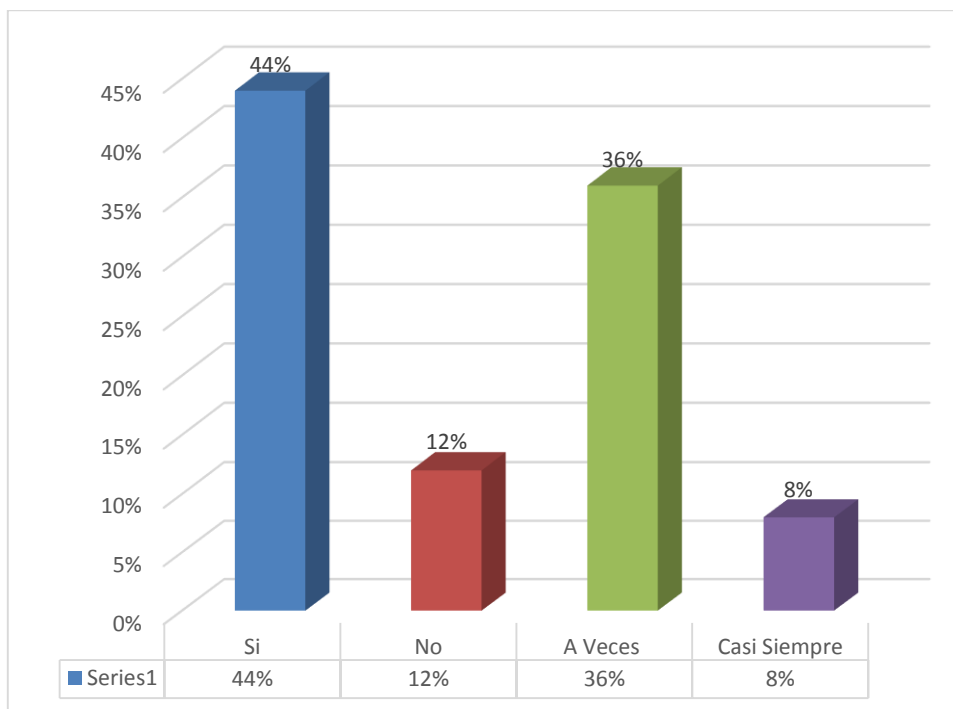
¿Piensa Ud. que trabajar con un personal no adecuado disminuye el interactuar con los estudiantes?

Respuestas	Cantidad	%
Si	11	44%
No	3	12%
A Veces	9	36%
Casi Siempre	2	8%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 19

¿Piensa Ud. que trabajar con un personal no adecuado disminuye el interactuar con los estudiantes?



Fuente: Tabla N° 19

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 19, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si piensa usted que trabajar con un personal no adecuado disminuye el interactuar con los estudiantes se encontró que 11 docentes que representan el 44% respondieron que si, 03 docentes que representan el 12% manifestaron que no, 09 docentes que representan el 36% manifestaron que a veces y 02 docentes que representan el 08% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 19 que se relaciona directamente con la tabla 7, que dice a la pregunta sobre la tabla 19 ¿Piensa Ud. que trabajar con un personal no adecuado disminuye el interactuar con los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 11 docentes que representan un 44% mencionaron que trabajar con un personal no adecuado disminuye el interactuar con los estudiantes, y a la pregunta en la tabla 7 ¿Cree Ud. que la falta de personal adecuado repercute negativamente en el interactuar con los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 10 docentes que representan el 40% consideraron que la falta de personal adecuado repercute negativamente en el interactuar con los estudiantes.

Tabla N° 20

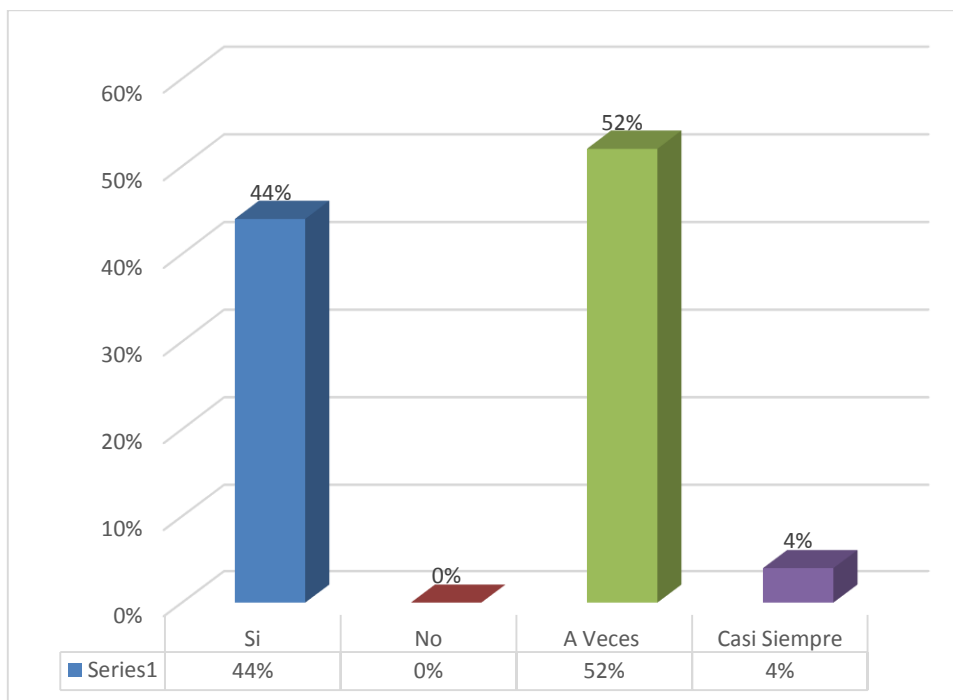
¿Es participe Ud. en talleres de capacitación y en actividades de crecimiento profesional?

Respuestas	Cantidad	%
Si	11	44%
No	0	0%
A Veces	13	52%
Casi Siempre	1	4%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 20

¿Es participe Ud. en talleres de capacitación y en actividades de crecimiento profesional?



Fuente: Tabla N° 20

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 20, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si es participe usted en talleres de capacitación y en actividades de crecimiento profesional se encontró que 11 docentes que representan el 44% respondieron que sí, ningún docente se encontró en no, 13 docentes que representan al 52% manifestaron que a veces y 01 docente que representa el 4% manifestó que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 20 que se relaciona directamente con la tabla 8, y a la pregunta sobre la tabla 20 ¿Es participe Ud. en talleres de capacitación y en actividades de crecimiento profesional? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 11 docentes que representan un 44% mencionaron que son participes en los talleres de capacitación y en actividades de crecimiento profesional, y a la pregunta en la tabla 8 ¿Cree Ud. que la falta de capacitación a los docentes es causa del déficit en el buen desempeño docente? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 12 docentes que representan el 48% consideraron que la falta de capacitación a los docentes es causa del déficit en el buen desempeño docente.

COMPONENTE: FACTORES PARA UN BUEN DESEMPEÑO DOCENTE**Tabla N° 21**

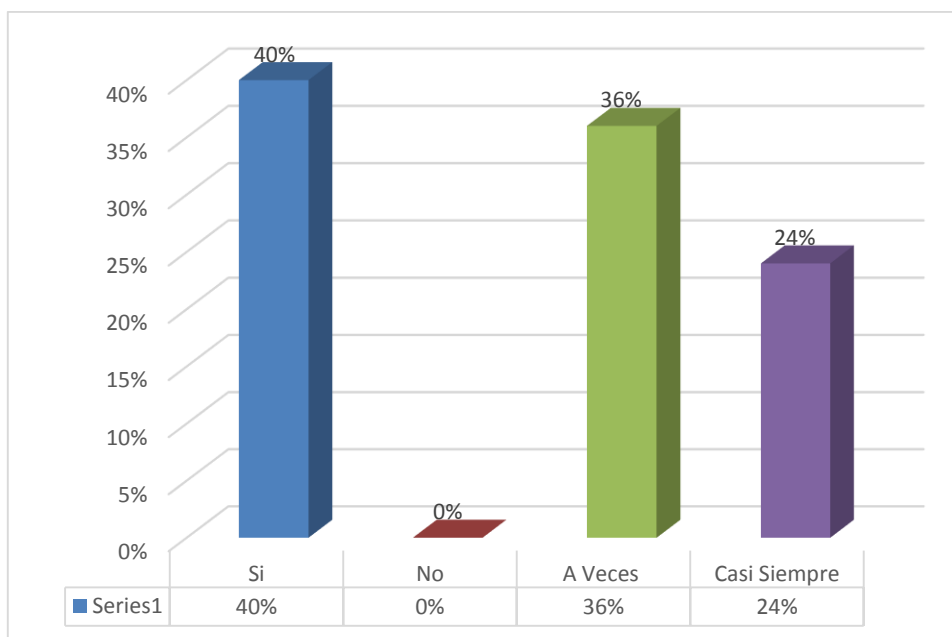
¿Despierta y mantiene el interés de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje?

Respuestas	Cantidad	%
Si	10	40%
No	0	0%
A Veces	9	36%
Casi Siempre	6	24%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 21

¿Despierta y mantiene el interés de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje?



Fuente: Tabla N° 21

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 21, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si despierta y mantiene el interés de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje se encontró que 10 docentes que representan el 40% respondieron que sí, ningún docente se encontró en no, 09 docentes que representan al 36% manifestaron que a veces y 06 docentes que representan el 24% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 21 que se relaciona directamente con la tabla 9, y a la pregunta sobre la tabla 21 ¿Despierta y mantiene el interés de los estudiantes durante el proceso de aprendizaje? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 10 docentes que representan un 40% mencionaron que despiertan y mantienen el interés de los estudiantes por aprender, y a la pregunta en la tabla 9 ¿Cree Ud. que por falta de motivación se expresa emociones negativas o se siente tenso sin motivo aparente? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 18 docentes que representan el 72 % consideraron que por falta de motivación se expresa emociones negativas.

Tabla N° 22

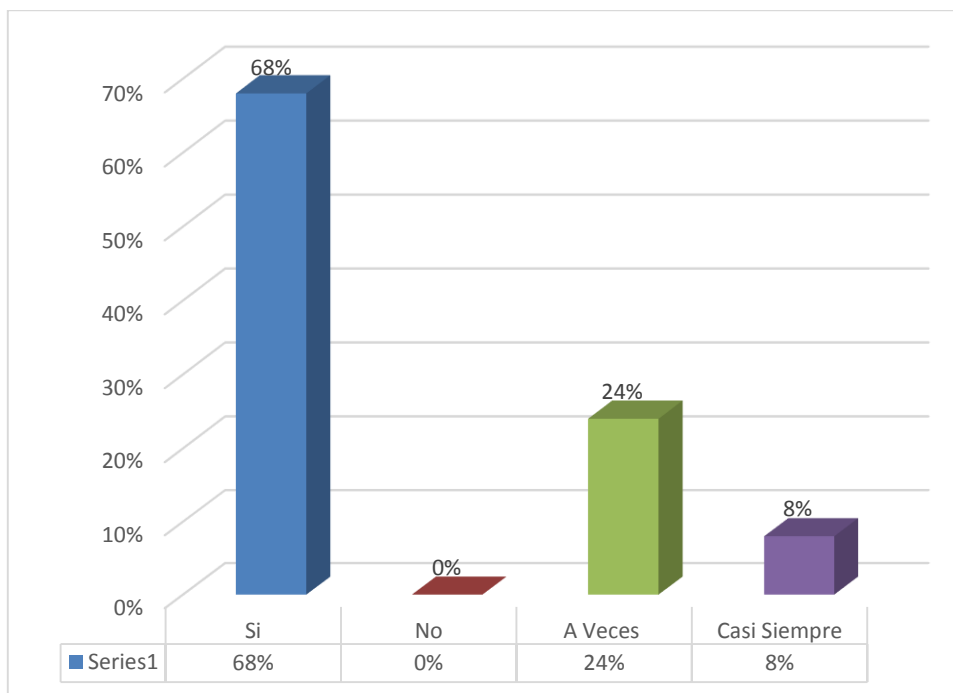
¿Se siente a gusto y pone mucho interés en lo que se desarrolla en el salón de clase?

Respuestas	Cantidad	%
Si	17	68%
No	0	0%
A Veces	6	24%
Casi Siempre	2	8%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 22

¿Se siente a gusto y pone mucho interés en lo que se desarrolla en el salón de clase?



Fuente: Tabla N° 22

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 22, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si se siente a gusto y pone mucho interés en lo que se desarrolla en el salón de clase se encontró que 17 docentes que representan el 68% respondieron que sí, ningún docente se encontró en no, 06 docentes que representan al 24% manifestaron que a veces y 02 docentes que representan el 08% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 22 que se relaciona directamente con la tabla 10, y a la pregunta sobre la tabla 22 ¿Se siente a gusto y pone mucho interés en lo que se desarrolla en el salón de clase? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 17 docentes que representan un 68% mencionaron que se siente a gusto y ponen mucho interés en lo que se desarrolla en el salón de clase, y a la pregunta en la tabla 10 ¿Siente Ud. que canaliza bastante energía al momento de enseñar a los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 19 docentes que representan el 76% consideraron que se canaliza bastante energía al momento de enseñar a los estudiantes.

Tabla N° 23

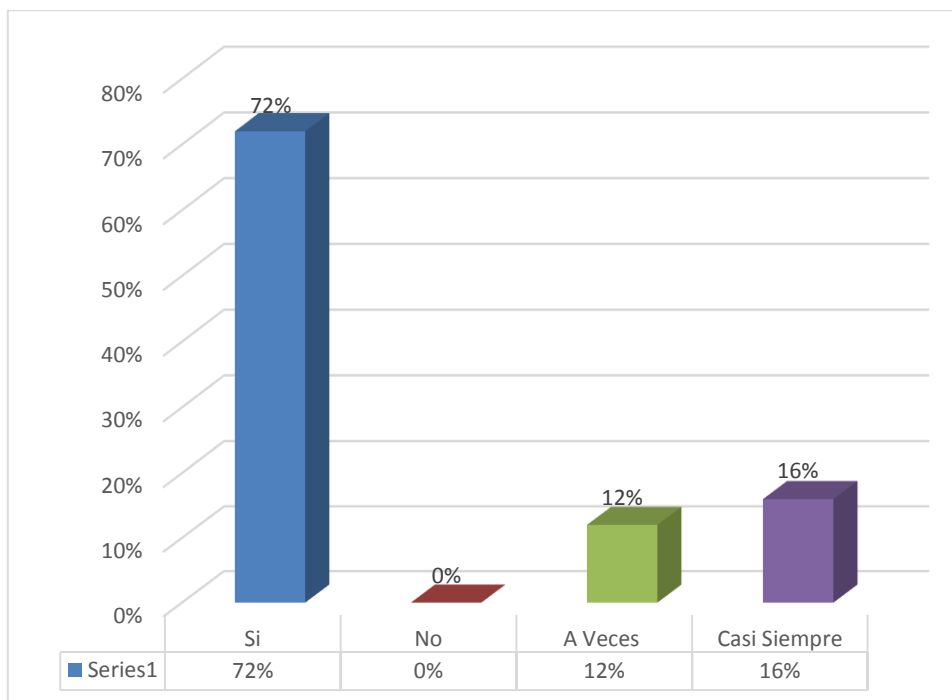
¿Se siente Ud. cómodo en el lugar de trabajo que le permita tener un mejor desempeño?

Respuestas	Cantidad	%
Si	18	72%
No	0	0%
A Veces	3	12%
Casi Siempre	4	16%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 23

¿Se siente Ud. cómodo en el lugar de trabajo que le permita tener un mejor desempeño?



Fuente: Tabla N° 23

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 23, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si se siente usted cómodo en el lugar de trabajo que le permita tener un mejor desempeño se encontró que 18 docentes que representan el 72% respondieron que sí, ningún docente se encontró en no, 03 docentes que representan al 12% manifestaron que a veces y 04 docentes que representan el 16% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 23 que se relaciona directamente con la tabla 11, y a la pregunta sobre la tabla 23 ¿Se siente Ud. cómodo en el lugar de trabajo que le permita tener un mejor desempeño? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 18 docentes que representan un 72% mencionaron que se sienten cómodos en el lugar de trabajo que le permita tener un mejor desempeño, y a la pregunta en la tabla 11 ¿Se siente Ud. desgastado cuando se levanta por la mañana y se enfrenta a otra jornada de trabajo? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 17 docentes que representan el 68% mencionaron que se sienten desgastados por la mañana y se enfrentan a otra jornada de trabajo.

Tabla N° 24

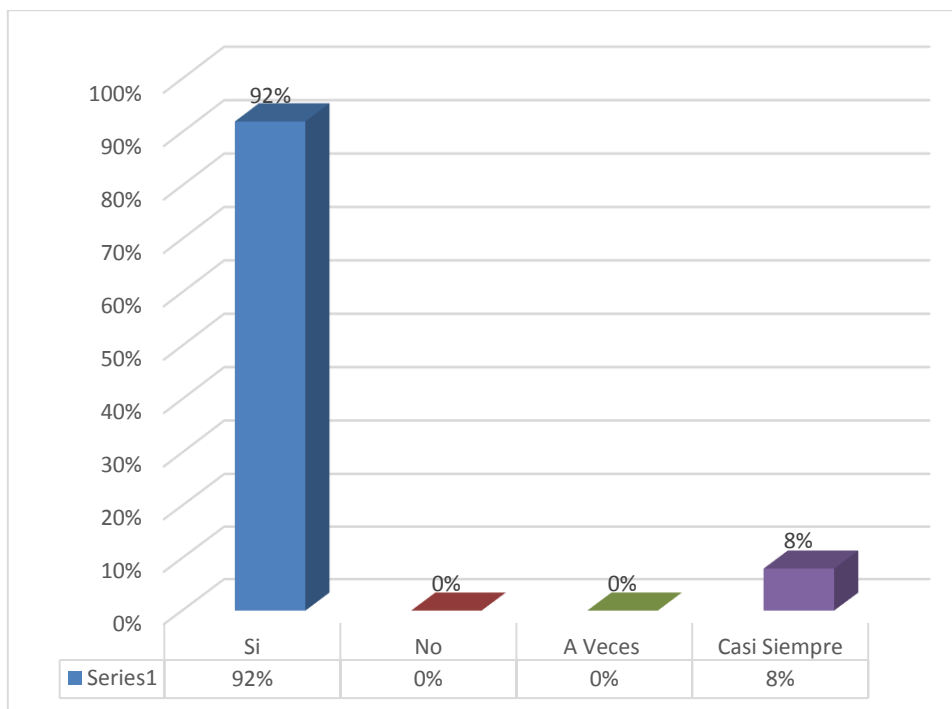
¿Siente Ud. satisfacción cuando la institución educativa reconoce sus logros en su desempeño docente?

Respuestas	Cantidad	%
Si	23	92%
No	0	0%
A Veces	0	0%
Casi Siempre	2	8%
Total	25	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a la muestra de investigación

Gráfico N° 24

¿Siente Ud. satisfacción cuando la institución educativa reconoce sus logros en su desempeño docente?



Fuente: Tabla N° 24

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Tal como muestra la Tabla 24, se observa el síndrome de burnout en relación con el desempeño de los docentes en la Institución Educativa Secundaria denominada Enrique Torres Belón de Chapa en la ciudad de Capachica de la región de Puno en el año 2019, de un total de 25 docentes entrevistados que representan el 100%, se obtuvo lo siguiente.

Se encontró a la pregunta sobre si siente usted satisfacción cuando la institución educativa reconoce sus logros en su desempeño docente se encontró que 23 docentes que representan el 92% respondieron que sí, ningún docente se encontró en no y a veces y 02 docentes que representan al 8% manifestaron que casi siempre.

Además, se concluye: a la pregunta de la tabla 24 que se relaciona directamente con la tabla 12 y a la pregunta sobre la tabla 24 ¿Siente Ud. satisfacción cuando la institución educativa reconoce sus logros en su desempeño docente? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 23 docentes que representan un 92% mencionaron que sienten satisfacción cuando la institución educativa reconoce sus logros en su desempeño docente, y a la pregunta en la tabla 12 ¿Se siente Ud. fatigado por el trabajo de todos los días con los estudiantes? en donde se llegó a la conclusión: de un total de 25 docentes, 16 docentes que representan el 64% mencionaron que se sienten fatigados por el trabajo realizado de todos los días.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

1. Hipótesis

Hipótesis nula (H₀): No existe relación del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” – Chapa de Capachica - Puno, 2019.

Hipótesis alterna (H₁): Existe relación del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” – Chapa de Capachica - Puno, 2019.

2. Nivel de significación

El nivel de significancia que se usará para la presente investigación
 $\alpha = 0.05$

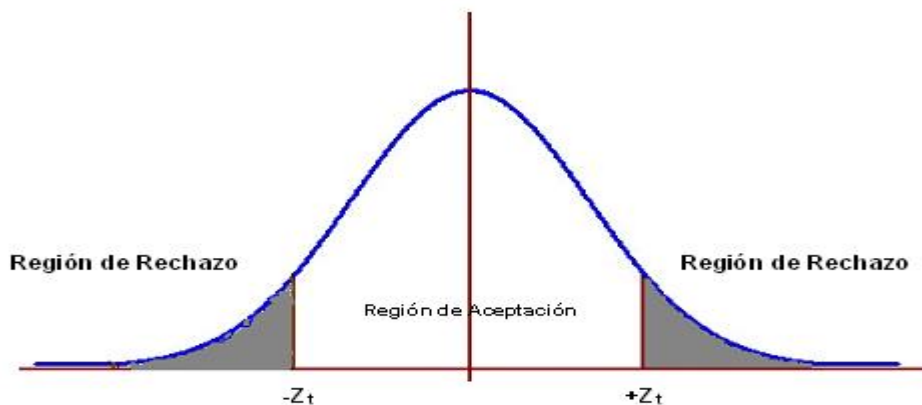
3. Estadístico de Prueba Z Normal, por lo que su muestra es 32 directores

$$Z_c = \frac{(\bar{X} - \bar{Y}) - (\mu_x - \mu_y)}{\sqrt{\frac{\sigma_x^2}{n} + \frac{\sigma_y^2}{m}}}, \text{ que se distribuye normalmente}$$

Para muestras grandes ($n \geq 30, m \geq 30$) y cuando se conocen las σ_x y σ_y

Región Crítica

Para el nivel de significación $\alpha = 0.05$ y $H_1 : \mu \neq \mu_0$, entonces una mitad α se ubica a la izquierda y la otra mitad α se ubica a la derecha



Cálculos

$$z = \frac{x - \mu}{\sigma}$$

$$Z_c = 2.56 > Z_t = 1.96$$

Queda suficiente evidencia que es menor por lo tanto se concluye:

4. Decisión

Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna por lo tanto concluimos que existe suficiente evidencia ($p < 0.05$) y una confiabilidad del 95% afirmamos que existe relación del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” – Chapa de Capachica - Puno, 2019.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

PRIMERA. - Se estableció el grado de relación que existe entre los signos del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica”- Puno, 2019, por lo tanto; concluimos que existe suficiente evidencia ($p < 0.05$) en un nivel de significancia y confiabilidad del 95%. También se concluye según la hipótesis alterna (H1): que el síndrome de burnout se relaciona directamente con el desempeño docente.

En la variable síndrome de burnout, según el primer objetivo del componente signos del síndrome de burnout, se llegó a la conclusión de la Tabla 1, a la pregunta ¿Siente Ud. agotamiento físico y emocional al utilizar estrategias de enseñanza durante el desarrollo de las sesiones?, en donde se entrevistó a 25 profesores que representan el 100%, en donde 13 profesores el cual representan el 52% mencionaron que sí, y 1 profesor que representa el 4% manifestó que no, y 4 profesores que representan el 16% indicaron a veces y finalmente 7 profesores que representan

el 28% mencionaron casi siempre. Lo que indican la mayoría de los profesores se sienten emocionalmente agotados, debiendo revertirse esta situación.

En la variable desempeño docente, en el componente, cualidades para un buen desempeño docente, en la tabla 13, a la pregunta ¿Considera Ud. importante las estrategias de enseñanza para que el aprendizaje sea activo? un 76% afirman que sí, lo que indica la importancia de las estrategias de enseñanza.

Se llega a la conclusión que las dimensiones tienen una relación directa entre los signos del síndrome de burnout y las cualidades para un buen desempeño docente y que van acompañado con los respectivos indicadores.

De modo que a mayor prevalencia de signos síndrome de burnout existe una disminución del desempeño docente. Teniendo en cuenta a los indicadores tales como el agotamiento, falta de motivación, emociones negativas y problemas cognitivos.

SEGUNDA. -Se llegó a conocer que si existe relación entre las causas del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica”- Puno, 2019, Por lo tanto; concluimos que según la Hipótesis alterna (H1) corrobora ambas variables enunciado por Caberro y Barroso (2012).

Los resultados de esta investigación hacen numerosas contribuciones, por lo que se llegó a la conclusión en el segundo objetivo y en la tabla 5, a la pregunta ¿Considera Ud. que existe falta de apoyo, falta de motivación de la plana docente hacia los estudiantes?, en donde se entrevistó a un total de 25, 12 respondieron sí, que representan el 48%, 1 docente dijo que no, que representa al 4%, 11 a veces que representan el 44% y 1 respondió casi siempre que representa el 4%.

Asimismo, los resultados de la tabla 5 demuestran una mayor prevalencia con respecto al indicador falta de apoyo el cual es considerado una de las principales causas del síndrome de burnout.

También se llega a la conclusión que las dimensiones tienen una relación directa entre las causas del síndrome de burnout y el rol docente y que van acompañados con los respectivos indicadores.

TERCERA. - Se estimó y/o apreció el grado de relación que existe entre los tipos del síndrome de burnout con el desempeño docente en la Institución Educativa Secundaria “Enrique Torres Belón” Chapa de Capachica”- Puno, 2019, por lo tanto; se concluye que existe una relación significativa y la relación entre ambas variables es inevitable.

En la dimensión tipos del síndrome burnout o síndrome del quemado, a la pregunta ¿Cree Ud. que por falta de motivación se expresa emociones negativas o se siente tenso sin motivo aparente?, el 72% de profesores manifestaron que por falta de motivación expresan emociones negativas, evidenciando que se sienten tensos sin motivo aparente, siendo este un indicador característico de los tipos del síndrome de burnout.

Por lo tanto, se llega a la conclusión que las dimensiones tienen una relación directa entre los tipos del síndrome de burnout y los factores para un buen desempeño docente y que van acompañado con los respectivos indicadores.

RECOMENDACIONES

PRIMERA.- Se sugiere adaptar y formular instrumentos que permitan la valoración de los diversos aspectos del Burnout y la identificación de componentes y las dimensiones reguladoras o mediadoras para que de esta manera se pueda promover acciones de prevención y realizar la intervención efectiva, también se propone realizar estudios de replicación sobre el burnout y el desempeño docente para que se pueda potenciar la capacidad de generalización de los resultados y se cumplan con las exigencias psicométricas de los instrumentos usados, además de ello; se propone realizar investigaciones en las cuales se investiguen con mayor profundidad sobre el burnout y el desempeño docente.

SEGUNDA.- Se recomienda promover y poner mayor hincapié sobre el síndrome de burnout y desempeño docente, también desarrollar investigaciones de tipo longitudinal que permita recoger datos cualitativos y cuantitativos, estableciendo la línea de desarrollo del burnout para determinar si este síndrome tiene cualidades procesuales, como lo indican algunos modelos teóricos. También se propone elaborar programas que permitan mitigar la fuente de estrés, o neutralizar las consecuencias negativas.

TERCERA.- Se sugiere gestionar cambios de programas, cambios a nivel político en las instituciones educativas públicas que permitan regular el ejercicio docente promoviendo y garantizando el

bienestar de los que ejercen, sabiendo que la labor docente constituye una de las ocupaciones con factores considerados de riesgo, es por ello; conocer el Síndrome burnout, formulando estrategias de intervención para prevenir y restablecer a los docentes del síndrome de Burnout, que se desarrolla como respuesta al estrés laboral crónico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Albee, G. W. (2000). *Comentario sobre prevención y asesoramiento psicológico.*

El psicólogo consejero, 28, 845-853. EJ 622 673

Bennett, K. P. y LeCompte, M. D. (1990). *La forma en que funcionan las escuelas: un análisis sociológico de la educación.* Longman. ED 324 740

Brown, M. y Ralph, S. (1998). *La identificación del estrés en los docentes. En J. Dunham y V. Varma (Eds.) El estrés en los docentes: pasado, presente y futuro.* (págs. 37-56) Londres: Whurr Publishers Ltd.

Bullough, Jr., R. V. y Baughman, K. (1997). *"Profesor de primer año" Ocho años después: una investigación sobre el desarrollo docente.* Nueva York: Teachers College Press.

Conyne, R. K. (1991). *Ganancias en prevención primaria: implicaciones para la profesión de consejería. Revista de Consejería y Desarrollo*, 69, 277-279.
EJ 426 849

Dworkin, A. G. (1986). *El burnout de los docentes en las escuelas públicas: causas estructurales y consecuencias para los niños.*

Comité Asesor del Servicio de Educación (1998). *Manejo del estrés relacionado con el trabajo: una guía para gerentes y maestros en las escuelas.*

Kyriacou, C. (2001). *Estrés docente: instrucciones para futuras investigaciones*. Educational Review, 53 (1), 27-35.

Esteve, J. M. (2000). *La transformación del papel de los docentes a fines del siglo XX: nuevos desafíos para el futuro*. Educational Review, 52 (2), págs. 197-207. EJ 609 284

Farber, B. A. (1998). *Adaptar estrategias de tratamiento para diferentes tipos de burnout*. Documento presentado en la Convención Anual de la Asociación Americana de Psicología, 106, del 14 al 18 de agosto. ED 424 517

Freudenberger, H. J. (1974). *El burnout del personal*. Journal of Social Issues, 30 (1), 159-165.

Greenberg, J. S. (1999). *Manejo integral del estrés* (6ª ed.). Boston: McGraw-Hill.

Hinton, J. W. y Rotheiler, E. (1998). *La psicofisiología del estrés en los docentes*, en J. Dunham, y V. Varma (eds.) *El estrés en los docentes: pasado, presente y futuro*. (págs. 95-119) Londres: Whurr Publishers Ltd.

Kyriacou, C. (2001). *Estrés docente: instrucciones para futuras investigaciones*. Educational Review, 53 (1), págs. 28-35. EJ 622 519

Lazarus, R. S. y Folkman, S. (1984). *Afrontamiento y adaptación*. En W. D. Gentry (Ed.), *El manual de medicina conductual* (pp. 282-325).

LeCompte, M. D. y Dworkin, A. G. (1991). *Renunciar a la escuela: abandono de estudiantes y agotamiento de maestros*. Newbury Park, California: Corwin Press. ED 340 809

Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). *La medición del burnout experimentado*. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, C. y Schaufeli, W. B. (1993). *Desarrollo histórico y conceptual del burnout*. En C. Maslach, W. B. Schaufeli y T. Marek (Eds.), *El agotamiento profesional: desarrollos recientes en teoría e investigación* (pp. 1-16), DC: Taylor y Francis.

Matheny, K. B., Gfroerer, C. A. y Harris, K. (2000). *Estrés laboral, agotamiento y afrontamiento en el cambio de siglo: una perspectiva adleriana*. *Revista de psicología individual*, 56 (1), 74-87.