



unl
Portada

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación a Distancia y en Línea

Carrera de Trabajo Social

Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad
Educativa

Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.

Trabajo de Integración
Curricular, previo a la obtención
del Título de Licenciada en
Trabajo Social

AUTORA:

Mónica Maritza Celi Salinas

DIRECTOR:

Eco. Katuska Lissette Alcívar Mieles, Mg.

Loja – Ecuador

2024

Certificación



unl

Universidad
Nacional
de Loja

Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **ALCIVAR MIELES KATIUSKA LISSETTE**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad**, perteneciente al estudiante **MONICA MARITZA CELI SALINAS**, con cédula de identidad N° **1104851454**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 5 de Agosto de 2024



KATIUSKA LISSETTE
ALCIVAR MIELES

F]

DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR



Certificado TIC/TT.: UNL-2024-002016

1/1
Educamos para Transformar

Autoría

Yo, **Mónica Maritza Celi Salinas**, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:

Cédula de Identidad: 1104851454

Fecha: 16/10/2024

Correo electrónico: monica.celi@unl.edu.ec

Teléfono o celular: 0968440150

Carta de autorización por parte de la autora para la consulta de reproducción parcial o total y/o publicación electrónica del texto completo del Trabajo de Integración Curricular.

Yo, **Mónica Maritza Celi Salinas** declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular titulado: **Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.**, como requisito para optar el título de **Licenciada en trabajo social** autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los 14 días del mes de octubre del dos mil veinticuatro.

Firma:

Autor: Mónica Maritza Celi Salinas

Cédula: 1104851454

Dirección: Saraguro

Correo electrónico: monica.celi@unl.edu.ec

Celular: 0968440150

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del Trabajo de Integración Curricular: **Eco. Katiuska Lissette Alcívar Mieles, Mg.**

Dedicatoria

A mi familia. Este logro es un testimonio de su inmenso amor, valoro mucho las lecciones de vida que me han impartido y el cariño que siempre me han brindado. Mi gratitud hacia ustedes es imposible de expresar completamente Gracias por ser la mejor familia del mundo. Su dedicación y amor son un regalo que valoro más allá de las palabras.

Una dedicatoria especial a mi razón de ser, mis hijos, Mathias e Isaac, quienes a lo largo de sus vidas me han demostrado su infinito amor, con quienes inicié este sueño que hoy lo veo plasmado, gracias por su paciencia y amor, y por cada lección de vida que nos dejó una enseñanza, gracias a su infinita capacidad de amar e inspirarme.

¡Lo logramos!

Mónica Maritza Celi Salinas

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja, a la Unidad de Educación a Distancia y en Línea, a la carrera de **Trabajo Social** a la dirección, al personal administrativo y sobre todo al personal docente por darme la oportunidad de formar parte de esta comunidad y por brindarme su apoyo a lo largo de todo mi proceso formativo, cada uno de sus conocimientos y experiencias compartidas serán aprovechadas no solo en mi vida profesional sino también personal.

Asimismo, considero oportuno agradecer a la **Eco. Katuska Lissette Alcívar Mieles Mg.**, directora del trabajo de integración curricular, quien a través de sus conocimientos y orientaciones me supo guiar en el desarrollo del presente trabajo. Del mismo modo agradezco a la **Mg. Jeny del Cisne Jaramillo**, por estar presente a lo largo de todo el proceso de elaboración del presente trabajo brindándome sus conocimientos y sugerencias para culminar el mismo.

Finalmente expreso mis más sinceros agradecimientos a la **Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús** dirigida por la **Hermana Ana Veintimilla** por su colaboración, amabilidad, y tiempo concedido a lo largo de la realización del trabajo de campo del presente Trabajo de Integración Curricular.

Gracias a todas las personas que de alguna manera u otra aportaron al presente trabajo de investigación.

Mónica Maritza Celi Salinas

Índice de Contenido

| | |
|--|-----|
| Portada..... | i |
| Certificación | ii |
| Autoría | iii |
| Dedicatoria..... | v |
| Agradecimiento | vi |
| Índice de Contenido | vii |
| Índice de Tablas | ix |
| Índice de Figuras..... | ix |
| Índice de Anexos | ix |
| 1. Título | 1 |
| 2. Resumen..... | 2 |
| Abstract..... | 4 |
| 3. Introducción | 6 |
| 4. Marco teórico | 7 |
| 4.1 Burnout | 7 |
| 4.2 Causas del síndrome de Burnout..... | 8 |
| 4.2.1 La organización..... | 8 |
| 4.2.2 Expectativas interpersonales..... | 8 |
| 4.2.3. Características personales: | 9 |
| 4.2.4 Efectos del síndrome de Burnout..... | 9 |
| 4.3 Síntomas del síndrome de Burnout | 10 |
| 4.4 Prevención del síndrome de Burnout..... | 10 |
| 4.5 Diagnóstico..... | 11 |
| 4.6 Tratamientos | 11 |
| 4.7 Síndrome de burnout en el Área Educativa | 11 |

| | | |
|--------|--|----|
| 4.8 | Consecuencias del síndrome de Burnout | 13 |
| 4.9 | Riesgos del síndrome de Burnout | 13 |
| 4.10 | Cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional..... | 13 |
| 4.11 | ¿Quién puede sufrir el síndrome de burnout? | 15 |
| 4.12 | Fases del síndrome de burnout | 15 |
| 5. | Metodología | 17 |
| 4.13 | 5.1 Localización y características | 17 |
| 4.14 | 5.2 Método de Investigación..... | 18 |
| 4.15 | 5.3 Enfoque de la investigación..... | 18 |
| 4.16 | 5.3 Tipo de investigación | 19 |
| 4.17 | 5.4 Población y muestra..... | 19 |
| 4.18 | 5.5 Técnicas e instrumentos de la investigación | 19 |
| 4.19 | 5.5.1 Objetivo 1: | 19 |
| | 5.5.1.1 Técnicas..... | 19 |
| | 5.5.1.2 Instrumentos..... | 20 |
| | 5.6.2. Objetivo 2: | 20 |
| | 5.6.3 Objetivo 3: | 21 |
| 6. | Resultados..... | 24 |
| 4.20 | 6.1 De la información obtenida del Test de Maslach | 24 |
| 6.1.1 | Agotamiento emocional | 25 |
| 6.1.2 | Despersonalización..... | 26 |
| 6.1.3. | Realización personal | 27 |
| 4.21 | 6.2 De la información obtenida del cuestionario de desempeño | 27 |
| 7. | Discusión | 33 |
| 8. | Conclusiones | 36 |
| 9. | Recomendaciones | 37 |

| | |
|-------------------------------|-----------|
| 10. Bibliografía | 38 |
| 11. Anexos | 41 |

Índice de Tablas

| | |
|---|-----------|
| Tabla 1 . Proceso metodológico de medición del test | 24 |
| Tabla 2. Escala de valoraciones según medición | 24 |
| Tabla 3 Escala de puntuaciones de selección test Maslach | 25 |
| Tabla 4. Agotamiento emocional | 26 |
| Tabla 5. Despersonalización..... | 26 |
| Tabla 6. Realización personal | 27 |
| Tabla 7. Escala medición | 29 |

Índice de Figuras

| | |
|---|-----------|
| Figura 1 (Martínez & Monge, 2024) | 10 |
| Figura 2: Agotamiento mental y físico (Martínez & Monge, 2024) | 14 |
| Figura 3 síntomas físicos de agotamiento (Martínez & Monge, 2024)..... | 14 |
| Figura 4 agotamiento emocional (Martínez & Monge, 2024) | 14 |
| Figura 5. Ubicación geográfica de Saraguro, obtenido | 18 |
| Figura 7. Rango de edad..... | 28 |
| Figura 8. Identificación de género | 28 |
| Figura 9. Desempeño Laboral: Conocimiento y habilidades; Gestión de tiempo | 30 |
| Figura 10. Comunicación y colaboración | 31 |
| Figura 11: Satisfacción Laboral | 32 |

Índice de Anexos

| | |
|---|-----------|
| Anexo 1. Oficio de autorización enviado por la Universidad Nacional de Loja .. | 41 |
|---|-----------|

| | |
|---|-----------|
| Anexo 2: Certificado de aceptación por parte de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús | 42 |
| Anexo 3: Consentimiento Informado | 43 |
| Anexo 4: Cuestionarios..... | 45 |
| Anexo 5 Interpretación de resultados por categorías..... | 56 |
| Anexo 6 Análisis del test de desempeño laboral..... | 57 |
| Anexo 7 Sinopsis de entrevista a la rectora de la institución | 58 |
| Anexo 8: Árbol de problemas | 64 |
| Anexo 9: Árbol de objetivos | 65 |
| Anexo 10; Matriz de consistencia | 66 |

1. Título

Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad

2. Resumen

El síndrome de Burnout es considerado como un trastorno disocial y es una respuesta al estrés crónico laboral que enfrentan muchas personas cotidianamente. Esto como consecuencia de las excesivas ocupaciones y elevados niveles de estrés o tensión en su trabajo, adicional de las tareas que emplean su energía fuera de este. Para esta investigación se planteó un objetivo general y tres objetivos específicos, el primero con la misión de analizar el síndrome de burnout en el desempeño laboral y los siguientes destinados a cumplir con la recolección de fundamentos teóricos, identificar causas y efectos del burnout y proponer estrategias de intervención para prevenir el burnout.

La metodología que se utilizó en la investigación es de tipo mixta, es decir se emplea recolección de datos tanto cualitativos como cuantitativos, desarrollado en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Marian de Jesús del cantón Saraguro, contando con una población de 21 docentes, que serán objeto de investigación, cabe recalcar que, dado la población finita, se concluyó trabajar con el 100% de ella. Para cumplir con los objetivos planteados es importantes reconocer las técnicas empleadas para tales objetivos así es para el primer objetivo, se hace empleo de la ficha bibliográfica, para el segundo la utilización de técnicas e instrumentos y el tercero, plantear estrategias que pretendan suavizar los hallazgos del síndrome en los educadores.

Con los resultados obtenidos se puede afirmar la presencia de burnout en la institución, uno de los factores más relevantes es la presencia de un elevado agotamiento emocional, producto de las múltiples ocupaciones a su cargo sumado a este las labores extra clase y del hogar. Además, en cuanto a desempeño laboral, en la primera categoría referente a desempeño laboral, conocimientos, habilidades y gestión de tiempo se evidencia un alto porcentaje en desacuerdo con las afirmaciones colocadas para medir esta categoría, esto como posible consecuencia del agotamiento emocional que se encuentran experimentado y que se comprobó con el test de Maslach. En cuanto a la comunicación y relación con sus compañeros se nota una deficiente relación y comunicación en la institución. Además, que necesitan motivación e incentivarle

Es importante y necesario considerar la adaptación de estrategias a través de las cuales se puedan enfrentar las situaciones negativas que implican un impacto en la ejecución de las tareas docentes. Además, tratar de solventar las debilidades presentes en la institución, para poder

proporcionarle a los educadores las medidas necesarias que permitan afrontar el síndrome de burnout y por consiguiente evitar de alguna manera un daño severo en cuestiones de salud. Estos hallazgos reafirman la importancia de la modificación de las condiciones y políticas institucionales encaminadas a los docentes que permitirá un desempeño laboral óptimo.

Abstract

Burnout syndrome is considered a dissociative disorder and is a response to the chronic work-related stress that many people face on a daily basis. This is a consequence of excessive occupations and high levels of stress or tension in their work, in addition to the tasks that use their energy outside of work. For this research, one general objective and three specific objectives were proposed, the first one with the mission of analyzing burnout syndrome in work performance and the following ones aimed at compiling theoretical foundations, identifying causes and effects of burnout and proposing intervention strategies to prevent burnout.

The methodology used in the research is of mixed type, that is to say, both qualitative and quantitative data collection is used, developed in the Unidad Educativa Fiscomisional Santa Marian de Jesús del Cantón Saraguro, with a population of 21 teachers, who will be the object of research, it should be emphasized that knowing that the population is finite, it was concluded to work with 100% of it. In order to fulfill the objectives, it is important to recognize the techniques used for such objectives. Thus, for the first objective, the bibliographic file is used, for the second, the use of techniques and instruments, and the third, the use of strategies that aim to soften the findings of the syndrome in the educators.

With the results obtained, it is possible to affirm the presence of burnout in the institution, one of the most relevant factors is the presence of a high emotional exhaustion, product of the multiple occupations in their charge added to this the extra-class and home work. In addition, regarding work performance, in the first category referring to work performance, knowledge, skills and time management, a high percentage disagrees with the statements placed to measure this category, this as a possible consequence of the emotional exhaustion they are experiencing and which was verified with the Maslach test. Regarding communication and relationship with their peers, a deficient relationship and communication in the institution is noted. In addition, they need motivation and incentives.

It is important and necessary to consider the adaptation of strategies through which negative situations that have an impact on the execution of teaching tasks can be faced. In addition, try to solve the weaknesses present in the institution, in order to provide educators with the necessary measures to cope with the burnout syndrome and therefore somehow avoid severe damage in

health issues. These findings reaffirm the importance of the modification of institutional conditions and policies aimed at teachers that will allow an optimal job performance.

3. Introducción

El Síndrome de Burnout es considerado como trastorno disocial y es una respuesta al estrés crónico laboral que enfrentan muchas personas cotidianamente. Esto como consecuencia de las excesivas ocupaciones y elevados niveles de estrés o tensión en su trabajo, adicional de las tareas que emplean su energía fuera de este.

El exceso de estrés puede provocar serios inconvenientes tanto mentales como físicos, y deficiente desempeño laboral, ya que esta situación puede desencadenar en afecciones de salud en quienes los están experimentando, así como, cansancio mental, fatiga, depresión y cansancio. Por esta razón el principal objetivo de la investigación es evaluar el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús, con la finalidad de conocer a fondo el problema y buscar de cierta manera alternativas de apoyo para mitigar el daño que ha causado en cada uno de sus docentes, con la finalidad de mejorar la calidad de vida y por el ende el desempeño óptimo en sus labores.

Para lograr este objetivo se plantea implementar estrategias que sirvan de apoyo emocional y físico a los docentes, a su vez sensibilizar a las autoridades sobre el riesgo del burnout en el personal y las consecuencias que puede traer el no ser atendido oportunamente.

Los resultados obtenidos luego de la investigación serán la base fundamental para conocer el porcentaje de burnout dentro de la institución y a su vez para encontrar alternativas viables en el proceso de prevención y mitigación del mismo.

4. Marco teórico

La investigación se desarrolla bajo el paradigma fenomenológico que conlleva la indagación de fenómenos desde la misma experiencia, así pues, sucede con las vivencias de cada sujeto. Según (Fuster Guillen, 2019) Este enfoque asume el análisis de los aspectos más complejos de la vida humana, de aquello que se encuentra más allá de lo cuantificable. Según Husserl (1998), este es un paradigma que pretende explicar la naturaleza de las cosas, la esencia y la veracidad de los fenómenos.

El objetivo que busca, es la comprensión y percepción de la experiencia vivida; y esta, a su vez, persigue la toma de conciencia y los significados en torno del fenómeno. Para llevar a cabo una investigación bajo este enfoque, es indispensable conocer el concepto y los principios de la fenomenología. Conocer de cerca las vivencias por medio de los relatos, las historias y las anécdotas es fundamental ya que permite comprender la naturaleza del contexto e incluso.

4.1 Burnout

Para comprender de manera clara y concisa, haremos énfasis en el término base, así es, el término burnout se refiere al agotamiento emocional, despersonalización y a un desgaste físico y psíquico que se produce como consecuencia de estar sometido a altos niveles del estrés laboral. Este síndrome trae como consecuencia un precio alto para el profesional. (Alonso, n.d.)

En esta misma línea de investigación (Quirón prevención, 2018) define “El **síndrome de burnout**” o “**síndrome del trabajador quemado**” hace referencia a la **cronificación del estrés laboral**. Manifestado a través de un estado de agotamiento físico y mental que se prolonga y llega a alterar la personalidad y autoestima del trabajador. Es un proceso en el que progresivamente el trabajador sufre una pérdida del interés por sus tareas y va desarrollando una reacción negativa hacia su trabajo. ¿Cuáles son los **principales síntomas del síndrome de burnout**? ¿Se puede dar en **cualquier profesión**? ¿**Cómo se puede prevenir**?” El burnout afecta de manera significativa la vida de todos quienes lo padecen y un factor muy relevante es el aspecto relacionado con la salud, así lo especifica la OMS.

Así mismo otra definición que concuerda con las afecciones que provoca este síndrome es la de (Morales & Hidalgo Murillo, n.d.) ya que concluye que, el síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo

laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, la salud mental y física e incluso hasta poner en riesgo la vida del trabajador.

4.2 Causas del síndrome de Burnout

Si examinamos en las causas de este síndrome, podemos considerar que tienen mucha relación con el estrés y trabajo excesivo. El trabajador que está expuesto de forma constante, a altos niveles de estrés, sobrecarga, poca autonomía, malas relaciones en el trabajo y carencia de apoyo en su entorno, etc., puede ser la causa de llegar a padecer un estrés crónico que desencadene el burnout. Por ese motivo, el vínculo entre el estrés y el burnout es muy fuerte.

En el sitio web CUIDATE, (Martínez & Monge, 2024), hacen énfasis a una mención del profesor del Máster en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad Internacional de La Rioja (UNIR), "es que el estrés no siempre es negativo; en muchas ocasiones nos permite ser más efectivos, reaccionar mejor, rendir más...". Sin embargo, el síndrome de estar quemado, que es "un desajuste continuado entre las demandas y capacidades físicas y mentales del organismo", y por lo general siempre es negativo.

En efecto, existen una serie de factores de riesgo tales como:

4.2.1 La organización

Una de las primeras causas es sin duda la falta o nula organización frente a las tareas a realizar, (Martínez & Monge, 2024) mencionan que las situaciones como el exceso de burocratización sin apoyo específico, limitado tiempo para organizar las tareas, así como no contemplar las sustituciones por bajas temporales pueden llevar a elevar los niveles de estrés y desencadenar el burnout.

4.2.2 Expectativas interpersonales

Así mismo otros factores como la realidad familiar o personal, se suman a esta situación, pues esto desencadena que no tengamos nuestras labores a tiempo y esto genere malestar de alguna manera (Martínez & Monge, 2024) mencionan; que la mayoría de los trabajadores tienen expectativas respecto a su actividad laboral que muchas veces no se ajustan a la realidad cotidiana y por consecuencia provocan que la adaptación a esa realidad se produzca de manera lenta.

4.2.3. Características personales

Es importante tener en cuenta que padecer este diagnóstico no es sinónimo de estar en un ambiente social determinado ni mucho menos que el individuo deba presentar ciertas características, sin embargo (Martínez & Monge, 2024) mencionan que: aunque no existe un perfil exacto de la persona que puede padecer esta afección o síndrome, sí existen ciertas cualidades y rasgos personales que suponen una mayor vulnerabilidad a padecer el mismo.

Entre otras características, el conformismo la inseguridad y dependencia tienden a ser las más probables en personas que padecen este síndrome, así mismo tienen más probabilidades de sufrir depresión y ansiedad si tienen que enfrentarse a situaciones estresantes y la baja autoestima y perfeccionismo pueden ser otras de ellas.

4.2.4 Efectos del síndrome de Burnout

Por otro lado, se menciona el tema de los efectos que causa este síndrome y la realidad es que son varios y que están afectando cada vez más a la población en general. La necesidad de abordar el tema del burnout en el ámbito educativo está ligada a indagar a fondo los efectos y por qué existen un sinnúmero de situaciones negativas derivadas del estrés laboral y la preocupación de las autoridades sobre el desempeño laboral del personal docente, es importante que la institución preste atención en aspectos puntuales tales como desempeño laboral, situación familiar y económica del docente.

Para fundamentar esta explicación (Lovo, 2020,) nos explica; Sus manifestaciones pueden ir desde formas leves: cansancio, dificultad para levantarse y quejas vagas; moderadas: suspicacia, aislamiento y negativismo; graves: ausentismo, aversión, abuso de estupefacientes y repuesta enlentecida; y sus formas extremas: suicidio, colapso, aparición de cuadros psiquiátricos y aislamiento completo (Saborío Morales y Hidalgo Murillo, 2015)

4.3 Síntomas del síndrome de Burnout

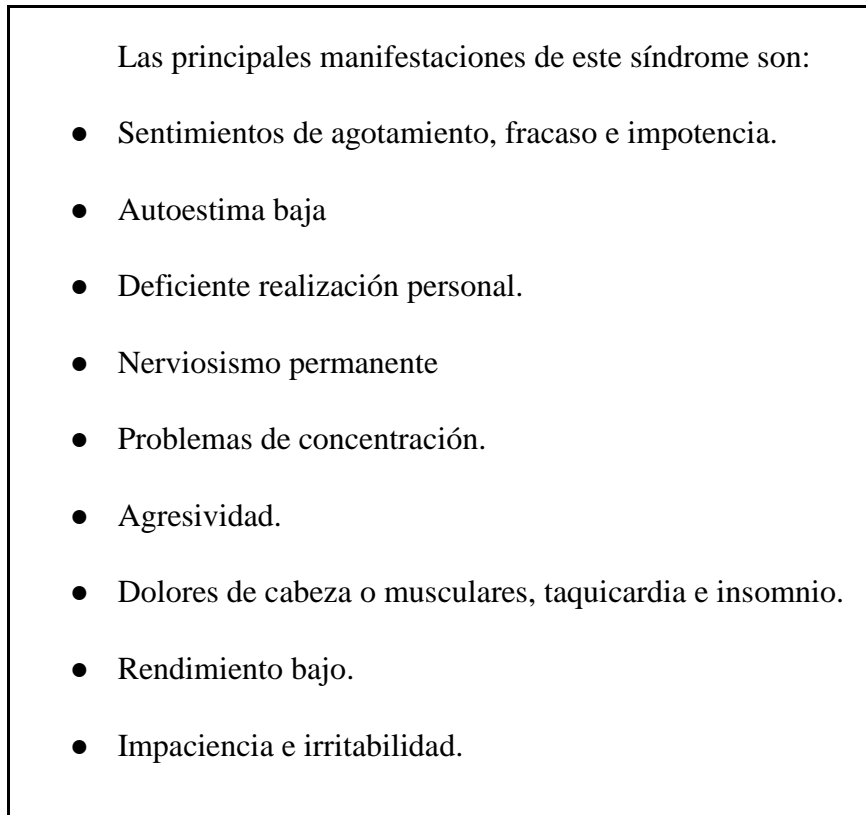


Figura 1 (Martínez & Monge, 2024)

4.4 Prevención del síndrome de Burnout

La prevención del síndrome del trabajador estresado o con burnout, debe comenzar en el lugar de trabajo. Lo primero es evaluar las situaciones que están generando estrés y la ansiedad en el trabajador y posteriormente tomar las decisiones y las medidas adecuadas para intentar reducirlo.

Para cumplir con este cometido, es importante mejorar la organización y proporcionar de herramientas necesarias para que el trabajador pueda realizar sus tareas de forma adecuada, además, este puede optar por una actitud asertiva, estableciendo una relación de comunicación, sin discusiones, ni sometimientos ante los compañeros y defendiendo sus convicciones.

Así mismo, es recomendable que los trabajadores modifiquen las expectativas que tienen en el trabajo. No se trata de que el trabajador renuncie a sus aspiraciones. Sin no más bien, buscar el equilibrio y ver la situación como una oportunidad para aprender y crecer en otros ámbitos diferentes a los que se había propuesto inicialmente.

El síndrome del trabajador quemado o estresado puede dividirse en dos tipos: el burnout activo, es donde el diligente, mantiene una conducta asertiva y se relaciona con elementos externos a la profesión generalmente; y el síndrome burnout pasivo, este suele suceder cuando hay sentimientos de apatía y se relaciona con factores internos psicosociales personales. (Martínez & Monge, 2024)

4.5 Diagnóstico

Para diagnosticar el síndrome, los profesionales en la rama, necesitan conocer los síntomas de la patología y realizar una entrevista clínica con el diligente o trabajador, que le permita encontrar el padecimiento. Además, es conveniente que el profesional este enterado de la situación dentro de la empresa o lugar de trabajo y cómo está organizado el mismo.

Para detectar el Burnout existen varios sistemas entre los cuales el más conocido y efectivo es la escala de Maslach o Maslach Burnout Inventory (MBI), constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del empleado respecto a su trabajo, y dividiéndose a su vez en tres subescalas que permiten el resumen del diagnóstico.

4.6 Tratamientos

El síndrome de burnout debe abordarse de forma global, con iniciativas de cambios organizativos en la empresa hasta tratamiento psicológico. En el aspecto individual, el tratamiento psicológico debe centrarse en los siguientes aspectos:

- Psicoeducación y autoconocimiento. Conocer el burnout y los factores que lo originan.
- Tratar de afrontar el estrés. Mediante técnicas de relajación y respiración, así como con terapia psicológica cognitivo-conductual.

Trabajar en la mejora de la autoestima.

- Trabajar la resiliencia y el asertividad.
- Hábitos saludables en aspectos de alimentación y actividad física y evitando el consumo de sustancias.

4.7 Síndrome de burnout en el Área Educativa

El área educativa maneja múltiples funciones relacionadas con la enseñanza y relaciones interpersonales con estudiantes y por consiguiente los docentes se ven envueltos en una serie de estrés causado por esta situación. Hoy en día enseñar se ha convertido en una tarea muy importante y complicada a la vez ya que en muchos de los casos son los docentes quienes asumen responsabilidades adicionales a las que les corresponden.

De esta manera se puede evidenciar esta situación en el siguiente enunciado: El tiempo es un aspecto muy concreto de la organización laboral; en efecto, existe una gran diferencia entre cualquier otro trabajo y el trabajo docente. En este último, en algunos casos, las actividades a realizarse no se concluyen en el horario habitual y es necesario llevar tareas a la casa, a diferencia de otros profesionales, entonces ¿cómo romper con esta prolongación de jornada que por materializarse en ese espacio no es remunerable? (Marrau, 2024)

Este síndrome se presenta de diferentes maneras, tanto físicas como psicológicas, y estas afectan al individuo de manera considerable.

“Dos de los síntomas más comunes son depresión y ansiedad, motivos de la gran mayoría de las bajas laborales”. (*Síndrome De Burnout: Síntomas, Prevención Y Tratamiento*, 2021)

Tenemos bastante claro que el síndrome de Burnout no respeta profesión alguna, este puede desarrollarse en cualquier ámbito en el cual se desenvuelve el profesional, e independiente si este, está en contacto o no con personas, sin embargo, existe un número considerable de casos en ciertas profesiones concretas, como se menciona en el siguiente artículo.

“El síndrome de burnout suele aparecer, en la mayoría de los casos, en los empleados que han elegido su oficio de manera vocacional. A pesar que al principio las manifestaciones y el malestar sólo se extienden a la vida laboral, posteriormente llegan a afectar, en la mayoría de las situaciones, la vida social y familiar del diligente.

En esta misma línea, La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció en 2019 el burnout o síndrome de trabajador quemando, como enfermedad, que será incluida en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), cuya entrada en vigor se ha fijado para el 1 de enero de 2022.”

4.8 Consecuencias del síndrome de Burnout

El síndrome de burnout se caracteriza como un proceso que va aumentando progresivamente, esto, si no se toman medidas para impedirlo. Así mismo, puede provocar que evolucione y alcance otros aspectos. A medida que avanza, el empleado puede presentar dificultades para resolver problemas y ejecución de tareas.

Se presentará en primera instancia como, frustración que comenzará a presentarse de manera constante, permanecerá en un estado continuo de agotamiento y los síntomas podrán evolucionar a situaciones más graves y preocupantes. En algunos casos, pueden llegar a abusar de los fármacos o sustancias, y finalmente, algunos pueden llegar a tener síntomas depresivos, e incluso ideas de suicidio. (*Síndrome De Burnout: Síntomas, Prevención Y Tratamiento*, 2021)

4.9 Riesgos del síndrome de Burnout

En la mayoría de los casos, el síndrome, está relacionado con el exceso de trabajo. Sin embargo, se puede relacionar con otros aspectos como, tareas extralaborales, ciertos rasgos de personalidad y un estilo de vida estresante. Este síndrome puede afectar a cualquier persona, pero generalmente afecta a aquellas que tienen trabajos que son físico o emocionalmente estresantes y demandantes. (*Síndrome De Burnout | Ada*, 2022)

4.10 Cómo identificarlo y prevenir el desgaste profesional

El síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado, suele presentarse cuando la presión del trabajo o estrés alcanzan un punto de inflexión o límite.

Conocer los síntomas más del síndrome de burnout ayudará a identificar si alguno de los miembros del equipo lo está experimentando. Una detección rápida y oportuna ayudará a mejorar el clima laboral e impedir el absentismo.

a. *Agotamiento mental*

- Sentir pavor por el trabajo y no querer asistir.
- Actuar con cinismo y quemeimportismo.
- Trabajar irritado o enojo.
- Desmotivación o desinterés.
- Sentirse incapaz de afrontar nuevos retos.

Figura 2: Agotamiento mental y físico (Martínez & Monge, 2024)

b. Síntomas físicos de agotamiento:

- Agotamiento físico y pérdida de energía
- Estrés crónico
- Malos hábitos de sueño, dormir muy poco
- Problemas de salud, dolores físicos o aspectos mentales como la depresión y la ansiedad

Figura 3 síntomas físicos de agotamiento (Martínez & Monge, 2024)

c. Agotamiento emocional

- Cinismo e Irritabilidad en el trabajo a lo largo de la jornada
- Sentir de alguna forma que te disgusta tu trabajo
- Sentir desesperanza en el trabajo
- Sensación de tener que aislarse de los demás o poca socialización

Figura 4 agotamiento emocional (Martínez & Monge, 2024)

El denominado MBI (Maslach burnout inventory) o Test de Maslach. Se trata de un test que plantea una serie de enunciados sobre los pensamientos y sentimientos del trabajador frente a las tareas que realiza. Aunque inicialmente este test se creó para detectar el burnout laboral en profesionales del sector de la salud, más tarde ha ido evolucionando para adaptarse a otros sectores como el educativo o para estudiantes. (*Síndrome De Burnout: Cómo Identificarlo Y Prevenir El Desgaste Profesional [2022]* • Asana, n.d.)

4.11 ¿Quién puede sufrir el síndrome de burnout?

Cualquier persona puede padecerlo. Independientemente del amor o tolerancia, de que trabajes desde la oficina o desde casa, si trabajas con demasiada intensidad o durante mucho tiempo, se puede sufrir burnout.

El burnout no sólo se produce en el trabajo si no sufrirlo en cualquier aspecto de la vida. De hecho, los padres o quienes están a cargo de los recién nacidos con frecuencia manifiestan sentir agotamiento. A pesar de que este artículo se centra en el Burnout laboral, algunas de las estrategias enumeradas a continuación, también te ayudarán a mitigar los factores estresores que generan síndrome de burnout también en la vida personal.

Desafortunadamente, el agotamiento ha incrementado desde mayo de 2020 hasta alcanzar un nivel crítico. En la actualidad, las personas y las organizaciones están encaminadas al fracaso, ya que el agotamiento genera un estado de ánimo desfavorable en el equipo, se cometen más errores y las personas están menos comprometidas con el trabajo. Dra. Samar Youssef, especialista en Neurociencia Cognitiva, Universidad de California en Berkeley (*Síndrome De Burnout: Cómo Identificarlo Y Prevenir El Desgaste Profesional [2022]* • Asana, n.d.)

4.12 Fases del síndrome de burnout

Por lo general, los expertos definen 5 fases diferenciadas en el desarrollo del síndrome de burnout laboral o desgaste laboral. Detectar estas fases te ayudará también, si eres líder de equipo, a evitar que empeore la situación:

- Entusiasmo: En la etapa inicial, en un nuevo empleo, habitualmente el trabajador se sentirá entusiasmado.

- Estancamiento: la integrante duda de su capacidad de responder de forma eficaz y comienza a estresarse.
- Frustración: este es el inicio del síndrome. El trabajador se siente frustración y no está motivado.
- Apatía: en esta fase, el trabajo parece no tener sentido y experimentará una falta de realización profesional. El trabajador se renaliza y comienza a desmotivarse.
- Fase de quemado: por lo general las consecuencias de este estado, colapso mental y emocional, son tales que la persona dejará de ir al trabajo o tiende a cambiarse del mismo. (*Síndrome De Burnout: Cómo Identificarlo Y Prevenir El Desgaste Profesional [2022]* • Asana, n.d.)

5. Metodología

La metodología empleada en esta investigación es de tipo mixta pues, está ligada estrechamente a la búsqueda de información tanto cualitativa como cuantitativa e interacción entre los involucrados, esto con el fin de conocer sus experiencias.

Sampieri, Roberto. (2006) refiere que, el enfoque o método mixto es la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno.

En este enfoque las variables se caracterizan por hacer un complemento entre datos cualitativos como cuantitativos con la finalidad de analizar una realidad, además de tener una investigación sin potencial de réplica. Este enfoque se caracteriza también por la contrastación de datos para llegar a un análisis determinado de investigación.

Con el enfoque mixto se tiene una gran amplitud de ideas e interpretaciones que enriquecen el fin de la investigación. El alcance final del estudio mixto, tiene la capacidad de ampliar la comprensión del problema a estudiar por tratarse de una combinación de ambos métodos.

5.1 Localización y características

La investigación se desarrolló en el ámbito educativo; en la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús, ubicada en el cantón Saraguro provincia de Loja, la población estudiantil es de 301 estudiantes entre niños y niñas desde primero de inicial hasta básica superior correspondiente a décimo año de educación general básica; cuenta con 21 docentes entre ellos dieciocho de género femenino y tres de género masculino.

Saraguro es un cantón de la Provincia de Loja en Ecuador, su población estimada es de 30.183 habitantes. En el cantón se encuentra la nacionalidad indígena de los Saraguros.



Figura 5. Ubicación geográfica de Saraguro, obtenido

<https://maps.app.goo.gl/HEKtcd3WPOVq4bTP7>

5.2 Método de Investigación

El método de investigación a utilizar es el mixto, para Ortega, n.d.) la investigación mixta es una metodología de investigación que consiste en recopilar, analizar e integrar tanto investigación cuantitativa como cualitativa. Este enfoque se utiliza cuando se requiere una mejor comprensión del problema de investigación, y que no se podría dar cada uno de estos métodos por separado

Por medio de este método se pudo analizar el desempeño de la planta docente de manera directa y asertiva, y de esta manera se tuvo la dirección correcta para buscar las mejores alternativas de apoyo con la utilización tanto de encuestas como entrevistas

5.3 Enfoque de la investigación

El enfoque mixto es un proceso que recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento (Ruiz, Borboa & Rodríguez, 2013)

En este caso como los autores mencionan el enfoque mixto permitió conocer la realidad desde la de forma cuantitativa y cualitativa a la vez, de esta manera se logró un desarrollo óptimo y completo de la investigación.

5.4 Tipo de investigación

Según (Sampieri, 2006, p. 58) refiere que: Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que únicamente hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio.

La investigación de tipo exploratorio permitió examinar a fondo la situación actual del burnout y el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús ya que se buscaba información que no ha sido abordada dentro de la institución siendo un problema relativamente nuevo este este plantel

5.5 Población y muestra

La población docente de la Unidad Educativa Fiscomisional, está conformada por 21 profesionales en las diferentes áreas. Dada la situación de una población accesible y finita no fue necesario aplicar un muestreo sino más bien se procedió a trabajar con el cien por ciento de la población.

Esta resolución está basada en los principios establecidos por Castro (2003): Población finita: cuando el número de elementos que la forman es finito, por ejemplo, el número de alumnos de un centro de enseñanza, o grupo clase (p.75). Así mismo afirma Rojas (2017) que “si la población, por el número de unidades que la integran, resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra”. (p.70)

5.6 Técnicas e instrumentos de la investigación

5.5.1 Objetivo 1

Describir los fundamentos teóricos sobre los factores que contribuyen al desarrollo del burnout en el ámbito educativo.

5.5.1.1 Técnicas.

5.5.1.1.1 Revisión Bibliográfica.: La investigación bibliográfica se puede comprender (Stewart, 1984; McMillan y Kennedy 1981; Hart, 2001; Pritchard y Scott, 1996, citado en Méndez, 2008) como: un proceso mediante el cual

recopilamos conceptos con el propósito de obtener un conocimiento sistematizado. El objetivo es procesar los escritos principales de un tema particular. Este tipo de investigación adquiere diferentes nombres: de gabinete, de biblioteca, documental, bibliográfica, de la literatura, secundaria, resumen, etc. (p. 16). (Salas, 2019)

En el caso la investigación realizó mediante una indagación en diferentes fuentes como revistas científicas, artículos en línea y libros especializados, que permitió obtener información acerca de conceptos del burnout y cómo este afecta el desempeño de funciones en el personal docente de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús.

5.5.1.2 Instrumentos

5.5.1.2.1 Ficha bibliográfica.: Gracias a este instrumento se pudo recolectar información necesaria de autores, que fue clave para el desarrollo de la investigación.

Una ficha bibliográfica corresponde a un documento breve que contiene la información clave de un texto utilizado en una investigación. Puede referirse a un artículo, libro o capítulos de este (Alazraki, 2007)

5.6.2. Objetivo 2:

Identificar las causas y efectos de burnout en el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús

5.6.2.1. Técnicas

5.6.2.1.1 Test Maslach Burnout Inventory.; El instrumento adecuado para evaluar específicamente este síndrome, es el cuestionario de Maslach, el mismo que permite conocer el porcentaje de burnout o porcentaje de desgaste profesional. Este cuenta con varios ítems que darán a conocer con precisión total las afecciones en cada uno de los docentes.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento de evaluación psicológica que comprende 22 elementos de síntomas relacionados con el agotamiento ocupacional. (*Maslach Burnout Inventory*, n.d.)

5.6.2.1.2 Test de desempeño laboral.; En este caso se procedió a elaborar por cuenta propia un test con preguntas puntuales referentes al desempeño docente, encaminadas a encontrar respuestas concretas y que se contrastan con los resultados del test de Maslach y la entrevista a la autoridad de la institución que sirvieron en el proceso de investigación y permitieron cumplir con el objetivo uno.

5.6.2.2 Instrumentos

5.6.2.2.1 Cuestionario

Hurtado (2000) sostiene que el cuestionario es: Un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento o situación particular. La diferencia entre el cuestionario y la entrevista es que en la entrevista las preguntas se formulan verbalmente, mientras que, en el caso del cuestionario, las preguntas se hacen por escrito y su aplicación no requiere necesariamente la presencia del investigador (p. 469). (Carhuancho Mendoza et al., 2019)

El cuestionario se trata de un documento en el que se desarrolla una serie de preguntas con la escala correspondiente, en este caso la escala de Likert, y que deben ser contestadas en su totalidad por los encuestados. Para la investigación se toma como base el test Maslach que nos permitirá comprobar el nivel de burnout presente en el personal docente de la unidad educativa.

5.6.3 Objetivo 3:

Proponer estrategias de intervención para prevenir y mitigar el burnout en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús

5.6.3.1 Técnicas Recolección, organización y planificación.; Según (Pimentel, 1999) “es el conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, actitudes y aptitudes (inteligencia), que permite a las personas influir con medios no coercitivos sobre otras personas para alcanzar objetivos con efectividad, eficiencia y eficacia” (pp. 24)

En este caso se recopiló información relevante sobre actividades, desenvolvimiento, procedimientos y estrategias a cerca de desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro. Mirando alternativas viables que se implementaran para mitigar de cierta manera la presencia de estrés laboral dentro de la institución.

Fue importante conocer como es el ambiente laboral ya que de esta manera se buscaron las alternativas correctas y efectivas que sirvan de base para lograr con el objetivo planteado.

5.6.3.2 Instrumento Informe de propuesta de intervención social.

Según, (ASANA, 2024) una propuesta de proyecto es un documento escrito que describe toda la información que necesitan saber las partes interesadas acerca de un proyecto, incluido el cronograma, el presupuesto, los objetivos y las metas. Tu propuesta de proyecto debe resumir los detalles de tu proyecto y describirlo de manera convincente para lograr que las partes interesadas quieran involucrarse en la iniciativa.

Con ello dejamos sentado esta propuesta, que tiene el firme propósito de producir un cambio positivo dentro de la institución, primeramente, con la finalidad de mitigar el burnout presente en la institución y así mismo, brindó un enfoque claro de cómo continuar esta iniciativa, tomando como base este proyecto que consta de herramientas necesarias, estrategias y métodos suficientes para mantener activo este propósito.

5.6.3.3 Análisis e interpretación de datos.

Los resultados de la investigación fueron presentados de manera clara, organizada y fundamentada, utilizando tablas, gráficos y citas textuales que respaldan los hallazgos (American Psychological Association, 2020). Se incluyó las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, destacando las contribuciones del mismo al conocimiento

En el apartado de análisis de dimensiones de Burnout según encuesta se puede verificar las dimensiones del burnout de manera sólida; ya que, se trata de información obtenida de los implicados en la investigación según las preguntas planteadas en la encuesta y que fueron sometidos a verificación estadística para obtener datos reales que sirvan como medio de verificación de la investigación realizada.

Con estadísticas descriptivas se trató de medios numéricos que pretendieron brindar información de manera precisa y que se requirió para facilitar datos concretos y veraces que sirvieron como sustento de lo investigado, a su vez conocer porcentajes de cuánta afectación existe en la institución receptora, para la investigación por tanto y dar tratamiento de los datos

cuantitativos provenientes de la encuesta se manejaron representaciones gráficas y en tablas, adicional del respectivo análisis de dimensiones del cuestionario de Maslach

6. Resultados

En el siguiente apartado se presentan los resultados obtenidos posterior a la recolección de datos de forma manual, aplicados a 21 docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús, con el objetivo de determinar sobre los indicios de burnout y el desempeño laboral en el personal de dicha institución.

6.1 De la información obtenida del Test de Maslach

En la Tabla 1, se muestra el proceso metodológico de la medición del test de Maslach, el mismo que se basa en tres parámetros de calificación o evaluación, que son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Este se aplicó al 100% de docentes y posteriormente se calificó según lo descrito en la escala de valoraciones según medición de la tabla 2 que refiere la sumatoria de varios ítems dependido de lo sugerido en el test.

Tabla 1 . Proceso metodológico de medición del test

| Aspecto evaluado | Preguntas a evaluar | # Ítems | Burnout |
|-----------------------|-----------------------|---------|-------------|
| Agotamiento emocional | 1-2-3-6-8-13-14-16-20 | 9 | Más de 26 |
| Despersonalización | 5-10-11-15-22 | 5 | Más de 9 |
| Realización personal | 4-7-9-12-17-18-19-21 | 8 | Menos de 34 |

Como se muestra en la tabla 2, escala de valoraciones según medición, en cada subescala. existe un parámetro de calificación que va desde bajo hasta alto según los resultados obtenidos durante el proceso anterior. Por lo tanto, de esta manera encontramos los resultados que se muestran a continuación según la tabla de resumen elaborada para este efecto (Anexos). Estas dos tablas presentadas sirvieron para evidenciar el nivel de burnout presente en los docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús, que se puede presentar bajo tres dimensiones o subescalas como es: nivel agotamiento, despersonalización o realización personal.

Tabla 2. Escala de valoraciones según medición

| Subescala | Bajo | Medio | Alto |
|-----------------------|-------------|--------------|-------------|
| Agotamiento emocional | De 0 a 18 | De 19 a 26 | De 27 a 54 |
| Despersonalización | De 0 a 5 | De 6 a 9 | De 10 a 30 |
| Realización personal | De 0 a 33 | De 34 a 39 | De 40 a 56 |

Adicionalmente, se hace necesario presentar por tanto en la tabla 3 la escala de medición utilizada para cada afirmación propuesta por el test los participantes escogían entre los valores de 0 a 6, donde 0 correspondía a un sentir o comportamiento nulo (nunca) y por su parte 6 representaría un comportamiento diario (Todos los días).

Tabla 3 Escala de puntuaciones de selección test Maslach

| Escala | Rubro |
|-------------------------------|--------------|
| Nunca. | 0 |
| Pocas Veces Al Año. | 1 |
| Una Vez Al Mes O Menos. | 2 |
| Unas Pocas Veces Al Mes. | 3 |
| Una Vez A La Semana. | 4 |
| Unas Pocas Veces A La Semana. | 5 |
| Todos los días | 6 |

A continuación, luego de haber realizado todo el proceso correspondiente al burnout se presenta por tanto las respectivas tablas según los cálculos propuestos en relación a los tres niveles, dimensiones o subescalas que el test Maslach determina para el entendimiento y análisis del nivel de burnout presente en los participantes de la investigación, dado que el test y las respuestas indaga en la percepción y sentir de los entrevistados en relación al entorno laboral al que están sujetos de forma individual y colectivamente al desarrollar las actividades independientemente del rol que este cumpla dentro de la institución educativa que se encuentran previamente establecidas en el cronograma anual de la misma.

6.1.1 Agotamiento emocional

En la tabla 4 se muestra que el 43% de la población que corresponde a 9 docentes, se encuentra en el rango de 27 a 54, evidenciando un nivel alto de agotamiento emocional, sujeto al contexto diario y rutinario de actividades académicas-extracadémicas que demanda la institución, de acuerdo al rol que este cumpla dentro de la misma. (docente, tutor, inspector...etc.). Destacando que existe cierta actividad mecánica en el desarrollo de las actividades, conforme lo detallan los resultados en este caso. De la misma manera es importante destacar que el otro 43% que pertenece a 9 docentes que se encuentra en el rango de 19 a 26, considerando de esta manera la presencia del 86% de burnout entre la escala de medio y bajo, situación que se vuelve preocupante pues se trata de un porcentaje considerable.

Tabla 4. Agotamiento emocional

| Rangos | Escala | Frecuencia | Porcentajes |
|------------|--------|------------|-------------|
| De 27 a 54 | Alto | 9 | 43% |
| De 19 a 26 | Medio | 9 | 43% |
| De 0 a 18 | bajo | 3 | 14% |
| Totales | | 21 | 100% |

6.1.2 Despersonalización

Según lo que se indica en la tabla 5, el 48% de la población con respecto a la despersonalización han dado respuestas que conllevan a un nivel bajo de esta dimensión, corresponde al rango de 0 a 5 y representa a 10 de los docentes participantes, de esta manera se puede afirmar de forma general que el docente se preocupa por el bienestar del estudiante, viéndolo como sujeto de derecho y tomando la relación docente-estudiante con responsabilidad, calidez y afectividad, tomando en consideración que la base de las preguntas se enfocan en carencia de empatía e insensibilidad; sin embargo, se observa que los porcentajes que están en el nivel medio y alto suman un 52,4% que representan a más de la mitad de la población objetivo con el sentimiento de frialdad y distanciamiento en sus labores de trabajo, que pueden estar vinculados a factores internos-externos, sociales y emocionales de cada docente.

Tabla 5. Despersonalización

| Rangos | Escala | Frecuencia | Porcentajes |
|------------|--------|------------|-------------|
| De 10 a 30 | Alto | 6 | 28,6% |
| De 6 a 9 | Medio | 5 | 23,8% |

| | | | |
|----------|------|----|-------|
| De 0 a 5 | bajo | 10 | 47,6% |
| Totales | | 21 | 100% |

6.1.3. Realización personal

La tabla 6 muestra con respecto a esta dimensión de realización personal que el 62% de la población que corresponde a 13 docentes se encuentra en el rango de 40 a 56 evidenciando un nivel alto de realización personal. De esta forma se refleja la autorrealización del docente que supone una situación positiva tanto para el docente como para la institución, puesto que este será una fortaleza que permita resolver y enfrentar diversos aspectos de debilidad que se encuentre atravesando la institución. Sin embargo, no se puede dejar de lado que se encontró el 33% de la población que corresponde a 7 docentes, que bajo los parámetros de cálculo se encuentra en un nivel bajo de realización personal, dando como resultado que existe cierta población que necesita trabajar en este aspecto.

Tabla 6. Realización personal

| Rangos | Escala | Frecuencia | Porcentajes |
|------------|--------|------------|-------------|
| De 40 a 56 | Alto | 13 | 62% |
| De 34 a 39 | Medio | 1 | 5% |
| De 0 a 33 | Bajo | 7 | 33% |
| Totales | | 21 | 100% |

4.13 6.2 De la información obtenida del cuestionario de desempeño

Para este apartado con respecto al desempeño de los docentes, se realizaron adicional a las preguntas de desempeño dos preguntas de aspecto general para determinar que rango de edad y género predomina entre la población objetivo. Para tal efecto en la figura 7 se muestra que el rango de edad predominante en de 50 a 57 años con el 33% mientras que me rango más bajo lo comparten las edades de 18 a 25 y mayores de 57 ambos con el 10% de la población

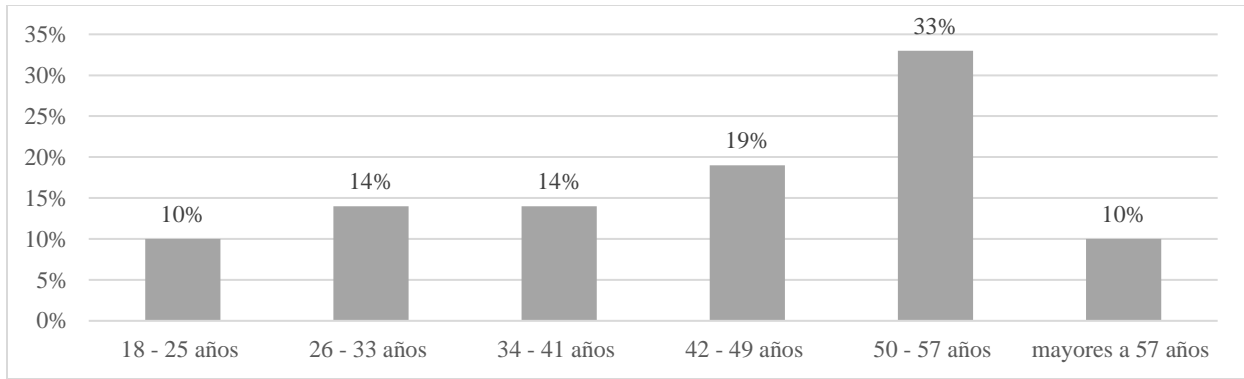


Figura 6. Rango de edad

Por su parte, en la figura 8 se muestra el total de docentes, de los cuales 18 docentes son de género femenino correspondiente al 86%, correspondientemente se puede afirmar por tanto que la mayor representatividad la tienen las mujeres a reconocer y poner atención en los resultados obtenidos. Consecuentemente se reconoce que existe una minoría de docentes de género masculino representando solamente a 3 participantes correspondiente al 14% de los participantes de la investigación

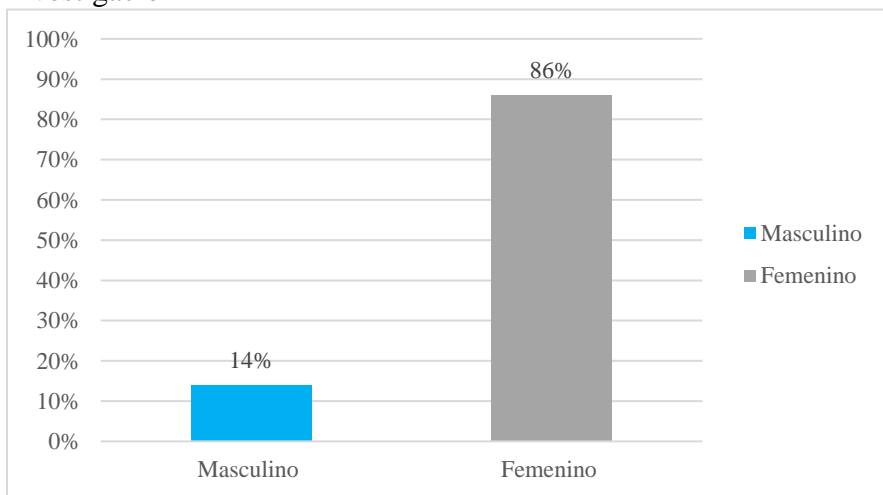


Figura 7. Identificación de género

Para efectos de análisis de esta sección se presenta en la tabla 7 la escala de medición utilizado en cada una de las afirmaciones del cuestionario de desempeño, que se elaboró para este propósito donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente desacuerdo, midiendo cada participante entre la escala cual valor considera según su apreciación personal sobre los temas tratados en el test de desempeño desarrollado.

Tabla 7. Escala medición

| Escala respuestas Test de desempeño | |
|--|---|
| Totalmente desacuerdo | 1 |
| Desacuerdo | 2 |
| Neutral | 3 |
| De acuerdo | 4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 |

Para este efecto en la figura 9, se muestran los resultados de la categoría desempeño laboral, conocimientos, habilidades y gestión de tiempo en donde se evidencia que el 100% de la población, equivalente a 21 docentes demuestran que en relación a la culminación de sus tareas respecto al horario de trabajo por plazos están en desacuerdo pues quizás no logran cumplir con esta afirmación. Por lo tanto, se deduce que existe un índice alto de dificultades al momento de realizar actividades, que puede ser producto del agotamiento emocional calificado como alto en la tabla 4 del análisis del test de burnout. Para argumentar un poco más este resultado se tuvo una pequeña entrevista con la máxima autoridad quien supo manifestó que las actividades se cumplen en un 80% y el 20% lo logran bajo cierta presión Anexo 6, lo que no corresponde con lo que contestaron los docentes en el test.

Por su parte, con respecto de las habilidades para adaptarse a las nuevas tecnologías y métodos del área de trabajo, se evidencia que el 71% de la población equivalente a 15 docentes, indican un nivel medio de respuesta situado en el punto Neutral deduciendo por lo tanto un considerable vacío en cuanto a habilidades tecnológicas, lo que no permite estar al día en ciertos aspectos ya que la institución maneja una plataforma de entorno de aprendizaje e interacción digital con todos los miembros de la comunidad educativa.

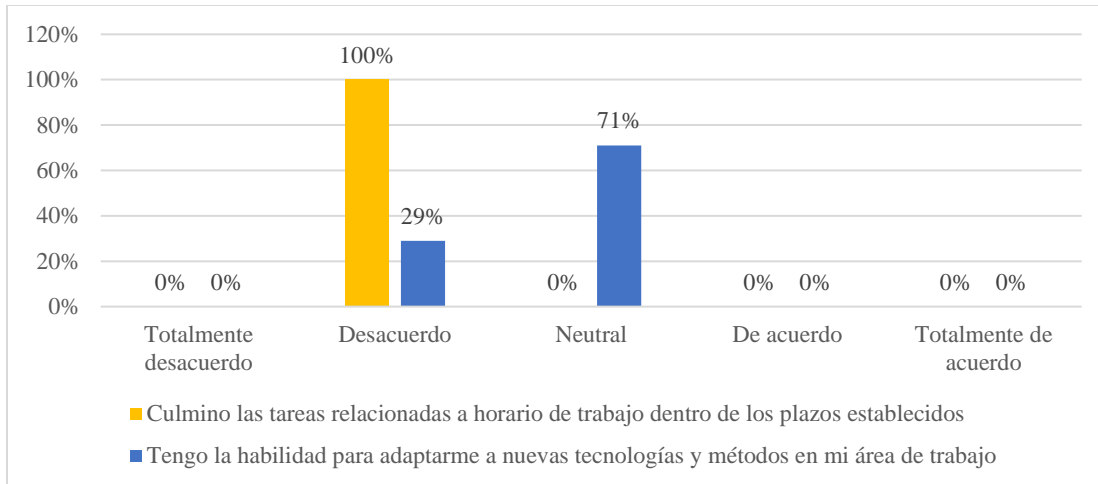


Figura 8. Desempeño Laboral: Conocimiento y habilidades; Gestión de tiempo

En la figura 10, se muestran los resultados de la categoría, comunicación y colaboración en donde se evidencia que el 100% de la población que equivale a 21 docentes, están en desacuerdo en cuanto a las preguntas 1 y 3, de esta manera se deduce que la relación y comunicación entre compañeros de trabajo no es la más óptima, y que puede estar asociada a factores de idiosincrasia (nivel académico, social, geográfico, etc.).

De la misma manera se evidencia que el 100% de la población equivalente a 21 docentes, demuestra como característica principal tener una comunicación neutral con la autoridad, teniendo como factor principal el sostenimiento de la institución (fiscomisional), situación que se denota en su respuesta, según la escala.

Además, se sustenta mediante la entrevista con la autoridad, la carencia de un departamento DECE que permita de cierta forma conciliar desacuerdos y en muchos de los casos ciertas situaciones se manejan por medio de inspección o rectorado directamente, Anexo 6.

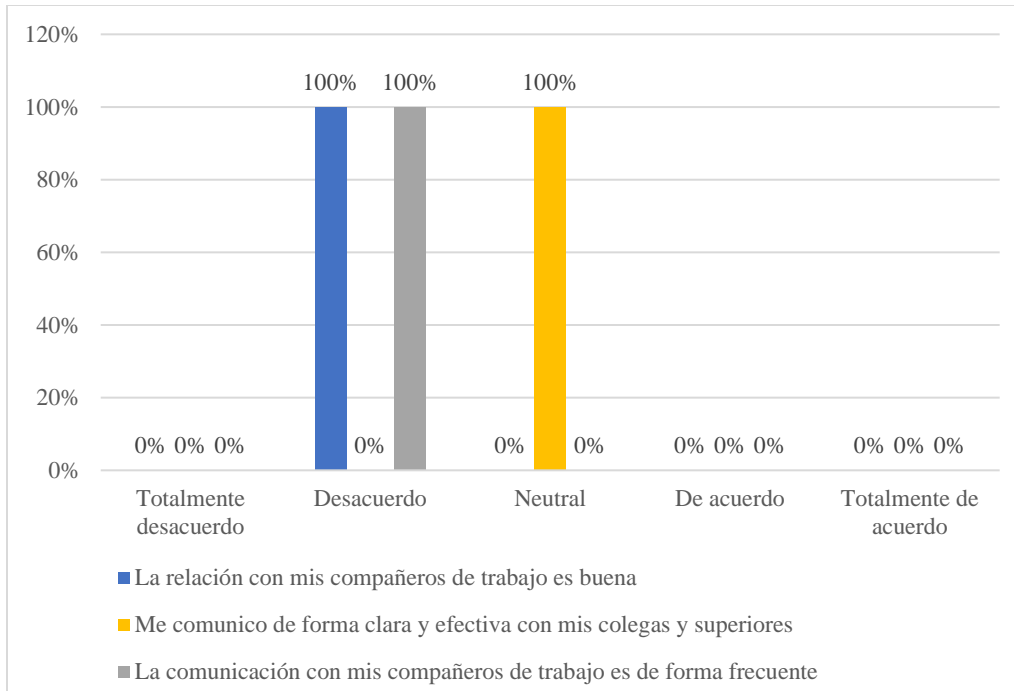


Figura 9. Comunicación y colaboración

En la figura 11, se muestran los resultados de la categoría satisfacción laboral en donde se evidencia que el 81% de la población que equivale a 17 docentes muestran una respuesta neutral al referirse al reconocimiento del trabajo por parte de los superiores. Situación que es preocupante; ya se deduce que el docente no está motivado al trabajo ni suficientemente incentivado para el desarrollo de sus actividades. Lo que se contrasta con la entrevista realizada a rectora de la institución que manifiesta que utiliza métodos como diálogo, observación y retiros espirituales como métodos de motivación al docente y medición de la satisfacción laboral. (Anexo 6), por tratarse de una unidad educativa de tipo religioso, aspectos que al parecer no está siendo efectivos, al 100% y es necesario incluir nuevas estrategias.

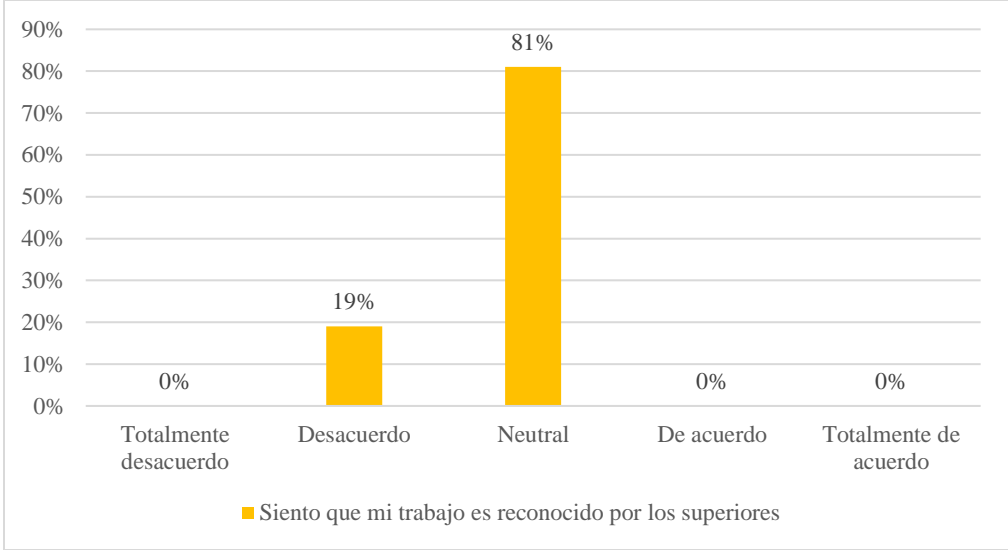


Figura 10: Satisfacción Laboral

7. Discusión

La situación actual de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús, muestra como resultado la predisposición de los docentes y autoridades, y de cierto modo se muestran a gusto de trabajar en dicha institución.

Sin embargo, se necesita más que predisposición para hacerlo, existen más del 43% de docentes ubicados en un nivel alto y el otro 43% en nivel medio de agotamiento emocional que muestran pérdida progresiva y baja disposición para trabajar, se evidencia cierta insensibilidad, denotando el cansancio emocional y físico en el desarrollo de actividades, todo esto se puede denominar como factores desencadenantes para la presencia de burnout; ya que, al ser notable la presencia de agotamiento emocional obtenidos según los cálculos y resultados del test de Maslach, es evidente que requieren una intervención con medidas preventivas que logren suavizar o mitigar este resultado.

Esta situación se suma a la limitada interacción entre compañeros de trabajo, aspectos familiares, de salud, problemas de la vida cotidiana y la disminuida relación laboral con la autoridad de la institución, generan por su parte la presencia de un ambiente hostil, inseguro, insatisfecho, desmotivaste, e inestable, propicio para la aparición y desarrollo del burnout.

Por otra parte, al determinar los niveles del síndrome de burnout existentes en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús a través de test de Maslach utilizado para este fin, basado en tres dimensiones, es importante analizar, que de acuerdo a los resultados obtenidos, se encontró lo siguiente: En relación a la dimensión de Agotamiento Emocional, la mayoría de los docentes participantes evidencian poseer un nivel alto de agotamiento emocional justificado en el contexto diario y rutinario de actividades académicas-extracadémicas que demanda la institución, de acuerdo al rol que este cumpla dentro de la misma. (docente, tutor, inspector...etc.). Destacando que existe cierta actividad mecánica en el desarrollo de las actividades, conforme lo detallan los resultados en este caso.

Respecto a despersonalización se evidencia un nivel bajo afirmando de forma general que algunos docentes se preocupan por el bienestar del estudiante tomando la relación docente-estudiante con responsabilidad, calidez y afectividad, a pesar que sumando los porcentajes de medio alto, este supera el porcentaje anterior, que representan a más de la mitad de la población

objetivo con el sentimiento de frialdad y distanciamiento en sus labores de trabajo, que pueden estar vinculados a factores internos-externos, sociales y emocionales de cada docente.

Y finalmente en esta misma línea se encuentra la dimensión de realización personal que se manifiesta por autorrealización del docente representando un aspecto positivo tanto para el docente como para la institución. puesto que este se convertirá en una fortaleza con la capacidad de resolver y enfrentar diversos aspectos de debilidad que se encuentre atravesando la misma, ya que está enfocada en capacidad, eficiencia e influencia del docente para con los estudiantes.

Por su parte el desarrollo de test de desempeño laboral, logró brindar pautas para conocer la realidad de este aspecto en la institución, aquí se destaca tres categorías que permitieron afianzar el resultado anterior, reduciéndose a los siguientes resultados: en la primera categoría referente a desempeño laboral, conocimientos, habilidades y gestión de tiempo se evidencia un alto porcentaje en desacuerdo con las afirmaciones colocadas para medir esta categoría, esto como posible consecuencia del agotamiento emocional que se encuentran experimentando y que se comprobó con el test de Maslach en las premisas anteriores, así pues lo manifestó además la máxima autoridad; dentro de esta misma categoría se hace referencia a la adaptación de los docentes a nuevas tecnologías, habiendo también un porcentaje considerable en neutral y otro en desacuerdo que evidencian las dificultades generales que presentan en este aspecto en el desarrollo de actividades y por tanto repercute en su desempeño como docentes al no estar preparados con las tendencias actuales tecnológicas.

En cuanto a la segunda categoría desarrollada para el desempeño docente se refiere a comunicación y colaboración dentro de la institución, en donde se encontró un porcentaje considerable en tres aspectos relacionados además con la relación y comunicación asertiva con compañeros y superiores; en este aspecto se evidencia que el total de docentes calificaron esta afirmación con neutralidad y en desacuerdo convirtiéndose en una respuesta preocupante; ya que, se muestra la poca comunicación que existe dentro de la institución, cabe recalcar también en esta discusión que no existe un departamento adecuado para la escucha docente.

Y finalmente se encuentra la categoría de reconocimiento al docente por parte de los superiores en donde se muestra una respuesta también con afinidad por la neutralidad ante esta afirmación, lo que consecuentemente denotan también inquietud puesto que es necesario mantener al educador motivado para realizar sus actividades cotidianas y de esta manera se mantendrá un

compromiso fuerte por parte de este; realizando sus funciones de manera efectiva y eficaz, escenario que no se encuentra actualmente resaltado dentro de la institución objeto de estudio.

Es importante y necesario considerar la adaptación de estrategias a través de las cuales se puedan enfrentar las situaciones negativas que implican un impacto en la ejecución de las tareas docentes. Además, tratar de solventar las debilidades presentes en la institución, para poder proporcionarles a los educadores las medidas necesarias que permitan afrontar el síndrome de burnout y por consiguiente evitar de alguna manera un daño severo en cuestiones de salud. Estos hallazgos reafirman la importancia de la modificación de las condiciones y políticas institucionales encaminadas a los docentes que permitirá un desempeño laboral óptimo.

8. Conclusiones

- Con base en la teoría recolectada dentro del marco teórico se logró identificar que existe una estrecha relación del Síndrome de Burnout con el desempeño laboral argumentado que este último puede verse afectado por la presencia del alto agotamiento emocional, despersonalización o realización personal deficiente en las que se basa el burnout.
- Mediante las técnicas utilizadas se pudo constatar información valiosa que ayudó a cumplir el segundo objetivo, determinado de esta manera, que existe cierta presencia de burnout y bajo desempeño laboral, esto como consecuencia de múltiples factores entre los más relevantes, el agotamiento emocional, reducida comunicación y motivación por parte de las autoridades, reduciendo el resultado a lo planteado en el objetivo uno, que si existe relación entre el burnout y desempeño laboral.
- Los escenarios de Burnout y desempeño laboral, la información recolectada y analizada, hace necesario el diseño de estrategias a través de la cuales se pretenda mejorar las condiciones del docente que se consideren como un impacto negativo en el desarrollo óptimo de este y que le esté impidiendo manejar su rol dentro de la institución de forma acertada.

9. Recomendaciones

- Se considera importante seguir con la investigación de tema planteado con la finalidad de buscar nuevas alternativas que contribuyan en el tratamiento y medios de mitigación tanto del síndrome de burnout como de desempeño laboral, considerando la relación entre ellos.
- Trabajar de forma comprometida con la finalidad de mejorar las condiciones laborales del educador, así mismo reforzar la comunicación y retroalimentación entre compañeros y autoridades, esto permitirá afianzar el ambiente laboral y por consecutiva el estado de ánimo del docente sintiéndose comprometido y motivado.
- Plantear estrategias según las necesidades encontradas, enfocados a la comprensión del síndrome de burnout, así como a las variables asociadas a este, de esta manera lograr intervenir en la prevención o tratamiento adecuado.

10. Bibliografía

- Aguirre, E., Durán, V., Gorga, L., & Hernández, E. (Junio 2021). *EL ÁRBOL DE PROBLEMAS COMO HERRAMIENTA PARA LA EVALUACIÓN DE POLÍTICAS*. <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/sites/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/files/documentos/publicaciones/El%20%C3%A1rbol%20de%20problemas%20como%20herramienta%20para%20la%20evaluaci%C3%B3n%20de%20pol%C3%ADticas.pdf>
- Bardin, L. (n.d.). Grupo focal y análisis de contenido en investigación cualitativa. Retrieved May 19, 2024, from https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000100016
- Behar Rivero, D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. A. Rubeira. Metodologia de la Investigación
- Carhuancho Mendoza, I. M., Nolazco Labajos, F. A., & Sicheri Monteverde, L. (2019). *Metodología de la investigación holística*. Universidad Internacional del Ecuador, Guayaquil.
- Fuster Guillen, D. E. (2019, enero). *Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992019000100010
- Lachiner Saborío Morales Luis Fernando Hidalgo Murillo. (n.d.). *Síndrome de agotamiento*. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20fue,poner%20en%20riesgo%20la%20vida.&text=arrojado%20porcentajes%20que%20van%20desde%20el%2020%25%20hasta%20el%2070%25.
- Lafosse, S., & Giesecke, M. P. (n.d.). *Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales*. SciELO. Retrieved May 14, 2024, from http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592020000200397

- Lovo, J. (2020, Diciembre). Síndrome de burnout: Un problema moderno. file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/12034.pdf
- Manzano Díaz, A. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador*. <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/132>
- Marrau, C. M. (2024). *Fundamentos en humanidades*. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf>
- Martínez, M. S., & Monge, M. S. (2024, April 18). *Síndrome de burnout: síntomas, prevención y tratamiento*. CuídatePlus. Retrieved May 17, 2024, from <https://cuidateplus.marca.com/enfermedades/psicologicas/sindrome-burnout.html>
- Morales, L. S., & Hidalgo Murillo, L. F. (n.d.). *Síndrome de agotamiento*. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2014). *Metodología de la investigación* (cuarta ed., Vol. cuatro). Humberto Ñaupas Paitán,. https://www.google.com.ec/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cuanti/VzOjDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1
- Nuevas inversiones dinamizan a Saraguro, en Loja. (2019, March 15). *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/inversiones-saraguro-infraestructura-turismo-economia.html>
- Ortega, C. (n.d.). *Investigación mixta. Qué es y tipos que existen*. QuestionPro. Retrieved May 17, 2024, from <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-mixta/>
- quirónprevención. (2018, julio 24). *Síntomas del síndrome de 'burnout': ¿cómo identificarlo?* Síntomas del síndrome de 'burnout': ¿cómo identificarlo? <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/sintomas-sindrome-burnout-identificarlo#:~:text=El%20s%C3%ADndrome%20de%20burnout%20o,personalidad%20y%20autoestima%20del%20trabajador.>
- Rojas, A. (2017, septiembre 4). *POBLACIÓN Y MUESTRA*. Investigación e Innovación Metodológica. Retrieved May 13, 2024, from

<https://investigacionmetodologicaderojas.blogspot.com/2017/09/poblacion-y-muestra.html>

Salas, D. (2019, December 3). *Investigación bibliográfica*. Investigalia. Retrieved May 14, 2024, from <https://investigaliacr.com/investigacion/investigacion-bibliografica/>

Sampieri, R. (2006). Enfoque cualitativo y cuantitativo, según Hernández Sampieri. In *Metodología de la investigación* (Vol. Cuarta Edición, p. 26). <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/#:~:text=Con%20el%20enfoque%20cualitativo%20se,variables%20involucradas%2C%20se%20busca%20entenderlo.>

11. Anexos

Anexo 1. Oficio de autorización enviado por la Universidad Nacional de Loja



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Unidad de Educación
a Distancia y en Línea

Oficio.: UNL-UEDL-CTS-2024-0138

Saraguro, 05 de marzo de 2024

Hna. Ana Lucia Veintimilla
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "SANTA MARIANA DE JESUS"
Ciudad. – Saraguro

De mi consideración:

En mi calidad de Docente Académica de la Carrera de Trabajo Social de la Unidad de Educación a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja, me es grato saludarle deseándole, el mejor de los éxitos en sus actividades personales y laborales.

Como es de su conocimiento la Universidad Nacional de Loja es una institución de Educación Superior que tiene como misión la formación académica y profesional de estudiantes, con sólidas bases científicas y técnicas con pertinencia social y valores. Dentro de su oferta académica se encuentra la Carrera de Trabajo Social la cual tiene como finalidad desarrollar capacidades para diagnosticar problemas en función a la demanda en situaciones que generan malestar en grupos de atención prioritaria familia, grupos y comunidades mediante la elaboración y ejecución de planes, programas y proyectos de intervención con responsabilidad social.

El Plan de Estudios del Régimen 2019, de la Carrera Trabajo Social -UEDL de la UNL, contempla el desarrollo del Trabajo de Investigación de Integración Curricular, en el cual el estudiante desarrollará la Tesis, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos durante su formación, los mismos buscan determinar e implementar alternativas de solución viables, innovadoras y sustentables a los diferentes problemas relacionados con la comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano para contribuir a la solución de problemas sociales.

Por lo expuesto y conocedora de su espíritu de colaboración y apoyo con la formación de profesionales idóneos para la sociedad, le solicito muy comedidamente, se permita a el estudiante del Ciclo VII paralelo "A" **Monica Maritza Celi Salinas**, realizar su trabajo de tesis en las dos etapas I y II, durante los periodos académicos octubre 2023 – marzo 2024 y abril 2024 - agosto 2024, en su prestigiosa institución que acertadamente dirige, tengo la convicción que el aporte será significativo para su sociedad.

Por la atención favorable que se dé a la presente, desde ya le antelo mi agradecimiento y testimonio de consideración y estima.



CINTHYA ALEXANDRA
TORRES CALDERON

Lcda. Cinthya Alexandra Torres Calderón, Mgtr.
**DOCENTE ACADÉMICA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE
EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EN LÍNEA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

cinthya.a.torres@unl.edu.ec

Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa" Casilla letra "S"
Teléfono: 2545191

CS Escaneado con CamScanner

Educamos para Transformar

consideración y estima.



CINTHYA ALEXANDRA
TORRES CALDERON

Lcda. Cinthya Alexandra Torres Calderón, Mgtr.
**DOCENTE ACADÉMICA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE
EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EN LÍNEA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

cinthya.a.torres@unl.edu.ec

Ciudad Universitaria "Guillermo Falconí Espinosa" Casilla letra "S"
Teléfono: 2545191

CS Escaneado con CamScanner

Educamos para Transformar

Anexo 2: Certificado de aceptación por parte de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús



UNIDAD EDUCATIVA FISCOMISIONAL "SANTA MARIANA DE JESÚS"
Facebook: Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús/Saraguro
AÑO LECTIVO 2023 – 2024
Saraguro - Loja - Ecuador



Of. N° -23-UEFSMJ-23-24
Saraguro, 05 de marzo de 2024

Lic. Cinthya Alexandra Torres Calderón
DOCENTE ACADÉMICA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA Y EN LÍNEA DE LA UNL
Ciudad.-

A nombre de la Unidad Educativa Fiscomisional "Santa Mariana de Jesús", presento a Ud. nuestro saludo junto al deseo que Dios bendiga su vida y servicio en bien de la educación de nuestro país.

En respuesta a su Of. UNL-UEDL-CTS-2024-0138 de fecha 05 de marzo de 2024 mediante el cual se solicita un espacio para desarrollar su trabajo de tesis a la estudiante Mónica Maritza Cell Salinas, me permito hacerle llegar nuestra aprobación para que lo realice de acuerdo a lo solicitado.

Segura de que nuestro aporte contribuya a la formación de nuevos profesionales al servicio de nuestra sociedad, le reitero mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,


Hna. Ana Lucia Velintimilla
RECTORA



Anexo 3: Consentimiento Informado

Investigadora Responsable: Mónica Maritza Celi Salinas

Institución: Universidad Nacional de Loja

Fecha: Loja, de de 2024

Estimado/a

Le hacemos la invitación a participar en un estudio de investigación sobre **El Síndrome de Burnout y el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.** Antes de decidir si desean participar, es importante que comprenda los detalles del estudio y sus implicaciones. A continuación, se le proporciona la información necesaria para tomar una decisión informada.

Objetivo del estudio: El objetivo principal de esta investigación Analizar el Síndrome de burnout en el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad

Procedimiento de participación: Si decide participar, se le solicitará contestar a las preguntas elaboradas en la entrevista sobre el síndrome de burnout, el apoyo familiar que brinda al personal y las estrategias de afrontamiento que utiliza. El cuestionario será completamente confidencial y sólo se utilizará con fines de investigación.

Confidencialidad: Toda la información recopilada durante el estudio se mantendrá estrictamente confidencial. Los datos serán analizados y reportados de forma agregada, sin revelar la identidad de los participantes de manera individual.

Voluntariedad de la participación: Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene derecho a negarse a participar o a retirarse en cualquier momento sin consecuencias negativas para usted. Su decisión de participar o no participar no afectará su entorno laboral

Contacto e información adicional: Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre este estudio, puede comunicarse con el investigador responsable, Mónica Maritza Celi Salinas, celular: 0968440150

Al firmar a continuación, indico que he leído y comprendido la información proporcionada en este formulario de consentimiento informado. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas mis dudas han sido respondidas satisfactoriamente. Entiendo que mi participación en este estudio es voluntaria y puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias negativas.

Firma

Nombre

Anexo 4: Cuestionarios

Unidad de Educación a distancia y en línea

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

La encuesta aquí presentada, se realiza a partir del proyecto de investigación denominado **“Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.”**, y es llevado a cabo por Mónica Maritza Celi Salinas; esta investigación tiene como propósito, **analizar el Síndrome de burnout en el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.**

Se da a conocer además que las respuestas aquí colocadas serán tratadas confidencialmente y bajo anonimato; debido a que su utilización será únicamente con fines científicos como parte de la investigación antes mencionada.

Acepto participar libre y voluntariamente en la investigación, misma que se denomina “El Síndrome de Burnout y el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.”

SI ___ NO ___

Preguntas:

1. Edad. ¿Cuál es su edad?

- 18-25 años
- 26-33 años
- 34-41 años
- 42-49 años
- 50-57
- Mayor de 57 años

2. Sexo ¿Cuál escogería como su sexo?

- Masculino
- Femenino
- Otro

Unidad de Educación a distancia y en línea

TEST DE DESEMPEÑO LABORAL

El test aquí presentado, se realiza a partir del proyecto de investigación denominado **“Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.”**, y es llevado a cabo por Mónica Maritza Celi Salinas; esta investigación tiene como propósito, **analizar el Síndrome de burnout en el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.**

Se da a conocer además que las respuestas aquí colocadas serán tratadas confidencialmente y bajo anonimato; debido a que su utilización será únicamente con fines científicos como parte de la investigación antes mencionada.

Acepto participar libre y voluntariamente en la investigación, misma que se denomina “El Síndrome de Burnout y el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.”

SI ___ NO ___

De acuerdo a la siguiente escala cómo se identificaría Usted. Con respecto a las diferentes dimensiones.

| Escala de medición por Dimensiones | |
|------------------------------------|---|
| Totalmente desacuerdo | 1 |
| Desacuerdo | 2 |
| Neutral | 3 |
| De acuerdo | 4 |
| Totalmente de acuerdo | 5 |

| 1. Desempeño Laboral | | | | | | |
|---------------------------------|----------|---|---|---|---|---|
| 1.1. Conocimiento y habilidades | | | | | | |
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Siento que tengo las habilidades técnicas necesarias para desempeñar mi trabajo de manera efectiva | | | | | |
| 2 | Me considero competente en las tareas y responsabilidades de mi puesto | | | | | |
| 3 | Tengo la habilidad para adaptarme a nuevas tecnologías y métodos en mi área de trabajo | | | | | |
| 4 | Doy prioridad a mis tareas diarias según la importancia y urgencia | | | | | |
| 5 | Tengo claridad sobre las responsabilidades, políticas y regulaciones de mi trabajo | | | | | |
| 6 | Conozco los procedimientos y protocolos necesarios para realizar mis tareas de manera eficiente | | | | | |
| 7 | Siento que mi conocimiento sobre mi rol me permite trabajar con confianza y eficacia | | | | | |

1.2. Calidad de trabajo

| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Cumplo con los estándares de calidad establecidos para mi trabajo en la mayoría de mis tareas | | | | | |
| 2 | Aseguro que mi trabajo cumpla con las expectativas de calidad antes de entregarlo | | | | | |
| 3 | Luego de ser revisado, mi trabajo cumple con los estándares de calidad educativa requeridos | | | | | |
| 4 | Me esfuerzo por superar los estándares de calidad establecidos en mi puesto | | | | | |
| 5 | Logro completar cada detalle de las tareas requeridas para el trabajo | | | | | |

| 2.2. Gestión de tiempo | | | | | | |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Manejo el tiempo de la jornada de trabajo de forma eficiente | | | | | |
| 2 | Culmino las tareas relacionadas a horario de trabajo dentro de los plazos establecidos | | | | | |
| 3. Comunicación y colaboración | | | | | | |
| 3.1. Trabajo en equipo | | | | | | |
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | La relación con mis compañeros de trabajo es buena | | | | | |
| 2 | Puedo trabajar en equipo de forma adecuada | | | | | |
| 3 | Presto atención y ayudo a mis compañeros de trabajo de forma frecuente | | | | | |
| 3.2. Comunicación | | | | | | |
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Me comunico de forma clara y efectiva con mis colegas y superiores | | | | | |
| 2 | La comunicación con mis compañeros de trabajo es de forma frecuente | | | | | |
| 4. Iniciativa y responsabilidad | | | | | | |
| 4.1. Proactividad | | | | | | |
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Tomo la iniciativa para mejorar procesos o resolver problemas | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 2 | Identifico y aprovecho las oportunidades de mejora que se pueden presentar en el trabajo | | | | | |
| 4.2. Responsabilidad | | | | | | |
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Asumo la responsabilidad de mis acciones y resultados | | | | | |
| 2 | Mi nivel de compromiso con las tareas y responsabilidades que debo hacer es alto | | | | | |
| 3 | Me encuentro en búsqueda constante para el aprendizaje de nuevas habilidades relacionados con el puesto de trabajo | | | | | |
| 6. Satisfacción y motivación laboral | | | | | | |
| 6.1. Satisfacción en el lugar de trabajo | | | | | | |
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Me siento satisfecho con el trabajo que realizo | | | | | |
| 2 | Las condiciones laborales en mi lugar de trabajo son las adecuadas. | | | | | |
| 3 | El ambiente del lugar de trabajo es el adecuado para realizar mis actividades correspondientes | | | | | |
| 4 | En mi trabajo hay espacios de tiempo para una pausa activa | | | | | |
| 6.2. Motivación | | | | | | |
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Me siento motivado para realizar mi trabajo al 100% | | | | | |
| 2 | Siento que mi trabajo es reconocido por los superiores | | | | | |
| 7. Relaciones interpersonales | | | | | | |

| 7.1. Relaciones con colegas | | | | | | |
|------------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Tengo una buena relación con mis colegas de trabajo | | | | | |
| 2 | Ayudo a la resolución de conflictos entre colegas del trabajo | | | | | |
| 7.2. Relaciones con colegas | | | | | | |
| N° | Pregunta | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Tengo una buena relación con mis superiores inmediatos | | | | | |
| 2 | Recibo apoyo adecuado de mis superiores para realizar mi trabajo de forma efectiva | | | | | |

Unidad de Educación a distancia y en línea

TESTS DE MASLASH

El test aquí presentado, se realiza a partir del proyecto de investigación denominado **“Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.”**, y es llevado a cabo por Mónica Maritza Celi Salinas; esta investigación tiene como propósito, **analizar el Síndrome de burnout en el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.**

Se da a conocer además que las respuestas aquí colocadas serán tratadas confidencialmente y bajo anonimato; debido a que su utilización será únicamente con fines científicos como parte de la investigación antes mencionada.

Acepto participar libre y voluntariamente en la investigación, misma que se denomina “El Síndrome de Burnout y el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.”

SI ___ NO ___

Nunca.

Pocas Veces Al Año.

Una Vez Al Mes O Menos.

Unas Pocas Veces Al Mes.

Una Vez A La Semana.

Unas Pocas Veces A La Semana.

Todos Los Días.

| | | |
|---|---|--|
| 1 | Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo. | |
| 2 | Me siento cansado al final de la jornada de trabajo. | |
| 3 | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado. | |
| 4 | Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis alumnos/as. | |

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

Guía para procedimiento y desarrollo de la entrevista

| | |
|---------------|--|
| Presentación. | <p>Lugar y fecha de la entrevista: Saraguro, 10 de junio de 2024 Código a asignar: Hora de comienzo y final: 09H00 a 10H30</p> <p>Muy buenos días, le saluda Mónica Celi, estudiante de la Universidad Nacional de Loja carrera de trabajo social 8vo ciclo, me encuentro frente usted con la finalidad de realizar una entrevista, que tiene como objetivo la recolección de información para el desarrollo del proyecto titulado Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad. Que será precedido por mi persona</p> |
|---------------|--|

Le solicito muy respetuosamente, me permita la grabación de audio y video de la presente entrevista, ya que, este me permitirá el análisis correcto de la información recaba.
A esto adjunto mi absoluta responsabilidad y confidencialidad sobre la información recolectada durante la entrevista, que será únicamente objeto de estudio a la hora de análisis de resultados

| Categorías | Preguntas Generadoras |
|----------------------------------|--|
| Desempeño laboral | <p>¿Cómo evalúa usted el desempeño general de los docentes en la institución?</p> <p>¿Qué métodos se utilizan para evaluar el desempeño docente regularmente?</p> |
| Satisfacción laboral del docente | <p>¿Qué tipo de programas de desarrollo profesional y capacitación se ofrecen a los docentes?</p> <p>¿Con qué frecuencia se actualizan estos programas para satisfacer las necesidades actuales?</p> <p>¿Cómo mide la institución la satisfacción laboral de los docentes?</p> <p>¿Qué estrategias se utilizan para mantener a los docentes motivados y comprometidos?</p> |

Carga Laboral y cumplimiento de actividades

¿El personal docente cumple con responsabilidad con actividades informes y registros de calificaciones?
¿Cómo se gestionan las quejas o preocupaciones de los docentes respecto asuntos académicos, sociales, conflictos dentro de la institución y aula?
¿Cuáles son las principales razones por las que los docentes deciden dejar la institución?
¿Existe en la institución, un departamento que se ocupe de dar oído a sugerencias o quejas del personal docente?

Agradecimientos

De esta manera finalizamos esta entrevista, no sin antes agradecerle a usted por la acogida y la información brindada.

Anexo 5 Interpretación de resultados por categorías

INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS POR CATEGORÍAS

| | Aplicación | Categorías o aspecto evaluado | | | Resultado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------|-------------------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|-------|------|--------------------|-------|------|----------------------|-------|------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | Agotamiento Emocional | Despersonalización | Realización Personal | Agotamiento Emocional | | | Despersonalización | | | Realización Personal | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | Alto | Medio | bajo | Alto | Medio | bajo | Alto | Medio | bajo | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Docente | 16 | 5 | 29 | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Docente | 39 | 10 | 43 | x | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Docente | 18 | 0 | 30 | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Docente | 11 | 0 | 48 | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Docente | 8 | 11 | 45 | x | | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Docente | 18 | 2 | 47 | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Docente | 31 | 9 | 29 | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Docente | 11 | 0 | 45 | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Docente | 27 | 1 | 39 | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Docente | 13 | 7 | 23 | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Docente | 22 | 10 | 27 | | x | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Docente | 8 | 0 | 41 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Docente | 19 | 6 | 32 | | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 14 | Docente | 20 | 17 | 48 | | x | | | x | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Docente | 10 | 0 | 47 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 16 | Docente | 8 | 0 | 45 | x | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 6 Análisis del test de desempeño laboral

| Sinopsis de test de desempeño | | | | | | | | | | | | | |
|---|----------------------------|--|-----------------------|------------|---------|------------|-----------------------|-----------------------|------------|---------|------------|-----------------------|-------|
| <p>Título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.</p> <p>Objetivo general: Analizar el Síndrome de burnout en el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.</p> | | | | | | | | | | | | | |
| Variable | Dimensiones | Subcategoría | Frecuencia | | | | | Porcentaje | | | | | |
| | | | Totalmente desacuerdo | Desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Totalmente desacuerdo | Desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Totalmente de acuerdo | Total |
| Desempeño laboral | Conocimiento y habilidades | Tengo la habilidad para adaptarme a nuevas tecnologías y métodos en mi área de trabajo | | | 5 | | | % | 9% | 1% | % | % | 00% |
| | Gestión de tiempo | Culmino las tareas relacionadas a horario de trabajo dentro de los plazos establecidos | | 1 | | | | % | 00% | % | % | % | 00% |
| Comunicación y colaboración | Trabajo en equipo | La relación con mis compañeros de trabajo es buena | | 1 | | | | % | 00% | % | % | % | 00% |
| | Comunicación | Me comunico de forma clara y efectiva con mis colegas y superiores | | | 1 | | | % | % | 00% | % | % | 00% |
| | | La comunicación con mis compañeros de trabajo es de forma frecuente | | 1 | | | | % | 00% | % | % | % | 00% |

| | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|------------|--|--|--|---|--|--|---|----|----|---|---|-----|
| Satisfacción y motivación laboral | Motivación | Siento que mi trabajo es reconocido por los superiores | | | 2 | | | % | 9% | 1% | % | % | 00% |
|-----------------------------------|------------|--|--|--|---|--|--|---|----|----|---|---|-----|

Anexo 7 Sinopsis de entrevista a la rectora de la institución

| Sinopsis de entrevistas (Rectora) | | | | |
|---|---------------------------------|--|---|---|
| <p>Título: Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.</p> <p>Objetivo general: Analizar el Síndrome de burnout en el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad.</p> | | | | |
| Variable | Dimensiones | Subcategorías | Entrevistado (rectora) | Análisis e interpretación |
| | Evaluación de Desempeño Laboral | ¿Cómo evalúa usted el desempeño general de los docentes en la institución? | <p>Acudo personalmente a vistas áulicas y bajo la observación evaluo el desempeño docente.</p> <p>Además, acudimos a retiros espirituales, de forma constante en donde se expone las necesidades que tienen cada uno de los ellos</p> | <p>La rectora afirma que para evaluar lo hace de manera directa, de forma personal y colectiva, se dirige hacia las aulas para observar el trabajo de los docentes. Convirtiéndose este en su</p> |

| | | | | |
|----------------------|--|--|---|---|
| Desempeño Laboral | | ¿Qué métodos se utilizan para evaluar el desempeño docente regularmente? | <p>El principal método es la observación áulica, con ella miro de cerca el desempeño docente, es un método personalizado, que me permite estar al tanto del desenvolvimiento docente.</p> <p>El dialogo personalizado también es otro método que ha sido de mucha utilidad en este aspecto</p> | principal método de evolución, posteriormente se apoyan de retiros espirituales, en donde cada uno tiene el espacio para expresar las necesidades. Y, por último, recalca que el diálogo siempre es una herramienta de mucha utilidad |
| | | ¿Qué tipo de programas de desarrollo profesional y capacitación se ofrecen a los docentes? | <p>Como institución religiosa se fomenta, mucho la parte espiritual con convivencias y retiros espirituales, talleres de formación humana y espiritual y espacios de oración</p> <p>Según las necesidades, los programas de educación como adaptaciones curriculares y programas interdisciplinarios.</p> | Al ser una institución religiosa fomentan mucho la parte espiritual, con convivencias y retiros espirituales, talleres de formación humana y espiritual y espacio de oración. |
| | | ¿Con qué frecuencia se actualizan | Lo lógico es cada año, pero según los documentos legales dentro de | |

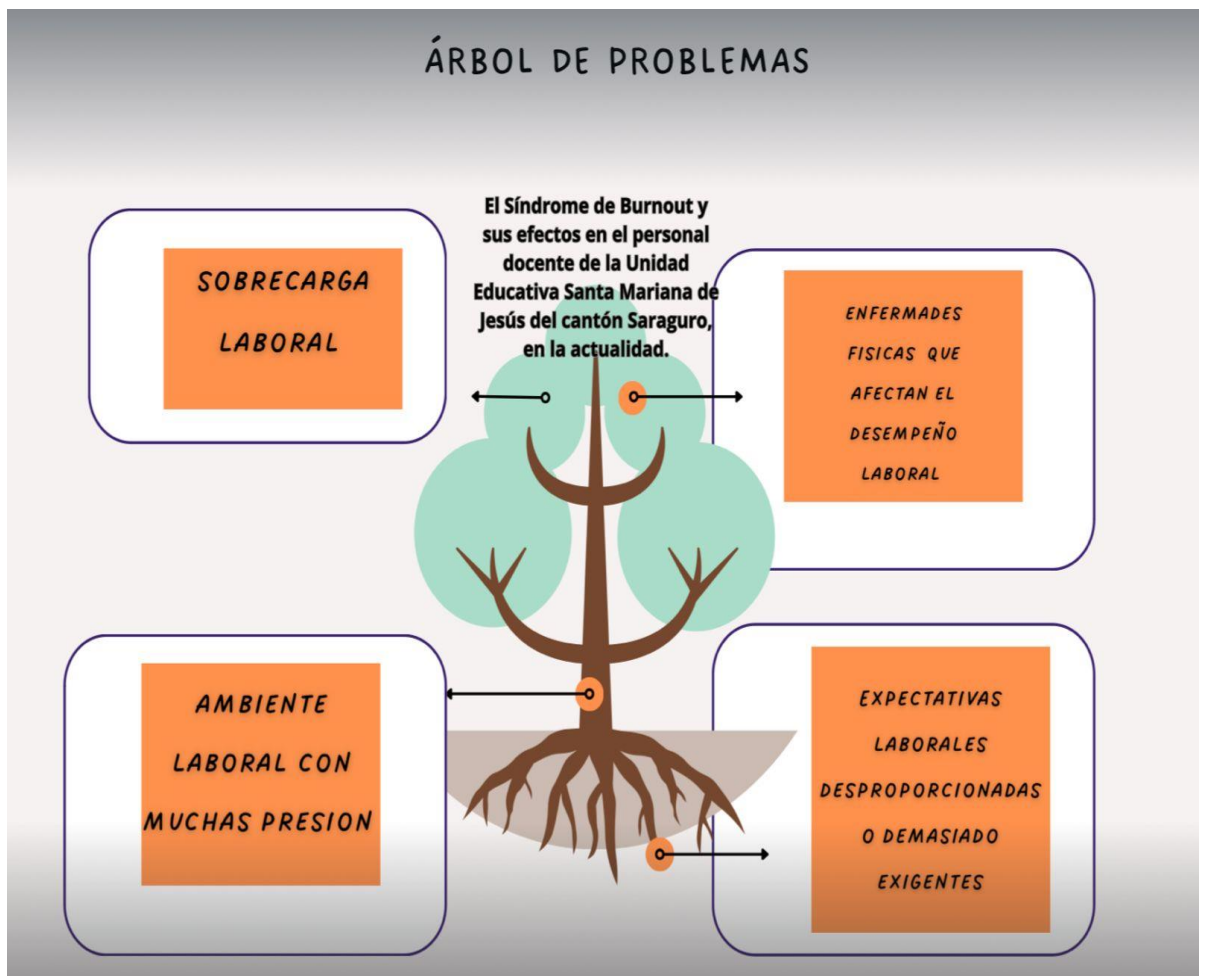
| | | | | |
|--|-------------------------------------|--|--|---|
| | Satisfacción laboral del docente | estos programas para satisfacer las necesidades actuales? | la institución tienen vigencia de 4 o 5 años, tal como el código de convivencia que a nosotros nos rige alineado a la LOEI, si se lo revisa cada año porque cada año es diferente, | <p>En cuanto a la actualización de programas se rigen a lo que dicta la LOEI.</p> <p>Destaca que la observación del docente, mirando el desempeño y el trato de este hacia los estudiantes es de relevante importancia. Además, con la escucha activa al personal y la pedagogía que se basa en ternura y firmeza.</p> <p>La motivación diaria para ellos es la oración, que mantiene equilibrio en su personal. Complementado con las convivencias y retiros constantes.</p> <p>Refiere que le gusta que los docentes sean libres,</p> |
| | | ¿Cómo mide la institución la satisfacción laboral de los docentes? | <p>Con el dialogo directo, observaciones y la escucha</p> <p>Cuando uno se acerca a un aula de clase el mirar el desempeño del docente es importante el trato al estudiante, educado y respetuoso.</p> <p>Es importante la pedagogía de la ternura y firmeza como institución de tipo confesional. Para nosotros el lema es Ciencia virtud y trabajo.</p> <p>Que se enseñe desde la ciencia y se trabaje con responsabilidad</p> | |
| | | ¿Qué estrategias se utilizan para mantener a | La oración diaria, es lo que nos permite mantenernos en equilibrio emocional | |

| | | | | |
|--|-----------------|---|--|---|
| | | los docentes motivados y comprometidos? | <p>Adicional a las convivencias y retiros constantes. Por otro lado, el dialogo y la escucha.</p> <p>Me gusta escuchar a mis docentes, me gusta que sean libres, que no trabajen a presión, que trabajen por convicción, me doy el tiempo para escuchar y si hay que hacer retroalimentación se la hago personalizada.</p> | no trabajen a presión sino por convicción. |
| | Carga Laboral y | ¿El personal docente cumple con responsabilidad con actividades informes y registros de calificaciones? | Si cumplen en un 80% hay un 20% de decentes que se requiere estar presionando, estar mucho más presente, como cualquier institución. En honor a la verdad esa es la realidad | Manifiesta que el 80% cumple las actividades de manera voluntaria y el 20% a veces necesita presión para hacerlo. |
| | | ¿Cómo se gestionan las quejas o preocupaciones de los docentes respecto asuntos académicos, sociales, | Lo hacemos a través de mi persona ya que institución no cuenta con un DECE, todo recae sobre la autoridad. | Las quejas se gestionan a través de rectorado, inspección y UDAI, ya que no cuentan con departamento DECE. |

| | | | | |
|--|-----------------------------|--|--|--|
| | cumplimiento de actividades | conflictos dentro de la institución y aula? | <p>A través de la coordinación con el departamento el de UDAI del distrito, ellos nos ayudan. El docente tiene la oportunidad de acercarse a la inspección, y hacemos un equipo la inspectora y mi persona.</p> <p>Según la intensidad del caso, cuando no son casos de no tanta gravedad lo solucionamos desde inspección, cuando tiene más de intensidad es mi competencia</p> | <p>Y resuelven cualquier caso desde inspección hasta el distrito de educación dependiendo de la intensidad</p> <p>Manifiesta además que siempre hay estabilidad docente y expone que la principal razón por la que los docentes dejan la institución es el traslado por bienestar social o en otras circunstancias cuando la institución tiene que agradecer algún docente contratado.</p> <p>En cuanto a las quejas y sugerencias se gestiona con la principal autoridad que es</p> |
| | | ¿Cuáles son las principales razones por las que los docentes deciden dejar la institución? | <p>Al ser una institución fiscomisional hay estabilidad docente.</p> <p>Pero una de las razones es cuando ellos gestionan el traslado por bienestar social o cuando la institución tiene que agradecer algún docente que paga la institución, por mejor organización, o dar un mejor servicio hay que priorizar los recursos.</p> | |

| | | | | |
|--|--|---|--|--|
| | | <p>¿Existe en la institución, un departamento que se ocupe de dar oído a sugerencias o quejas del personal docente?</p> | <p>En este caso todo recae sobre mí, pero he hablado con ellos y aquí aplicamos la pedagogía de Jesús, es que, si algún compañero está fallando, lo que tienen que hacer es hablarlo personalmente, si incide y no hay una solución buscar un testigo como intermediario, pero si no hay solución ahí si acuden a mi persona. Y cuando yo hablo, advierto, sugiero, aconsejo, propongo y no hay respuesta ahí si aplico la ley</p> | <p>su persona en calidad de rectora.</p> <p>Aplican la pedagogía de Jesús (hablar entre ellos con diálogo educado, posteriormente con un testigo o intermediario y si incide con la autoridad y posteriormente bajo reglamento de ley)</p> |
|--|--|---|--|--|

Anexo 8: Árbol de problemas



Anexo 9: Árbol de objetivos



Anexo 10; Matriz de consistencia

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | |
|--|--|---|---|
| El Síndrome de Burnout y el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad. | | | |
| PROBLEMA ¿Qué efectos tiene el síndrome de burnout en el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro en la actualidad? | OBJETIVO GENERAL Analizar el Síndrome de burnout en el desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús del cantón Saraguro, en la actualidad | | CATEGORIAS DE ANALISIS Educación Desempeño laboral sobrecarga laboral Trabajo social |
| | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Describir los fundamentos teóricos sobre los factores que contribuyen al desarrollo del burnout en el ámbito educativo. ❖ Identificar las causas y efectos de burnout y cómo afecta al desempeño del personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús ❖ Proponer estrategias de intervención para prevenir y mitigar el burnout en el personal docente de la Unidad Educativa Fiscomisional Santa Mariana de Jesús | | |
| Esquema marco teórico | Variables | Indicadores | Índice |
| 1. Violencia Doméstica -Concepto. -Causas - Efectos | Variable 1. Efectos del burnout | Estrés laboral bajo desempeño laboral poco interés en el trabajo Descenso brusco en el rendimiento del trabajo Baja en el rendimiento laboral | Estrés laboral Causas Efectos Consecuencias |

| | | | |
|--|--|--|---|
| <p>-Prevención</p> <p>-Tipos de burnout</p> <p>-Diagnóstico</p> <p>-Tratamiento</p> <p>- Síndrome de burnout en el área educativa</p> <p>- Consecuencias</p> <p>- Riesgos</p> <p>- Fases</p> | | <p>Trastornos de conducta frente a los estudiantes</p> <p>consumo de alcohol</p> | |
| | <p>Variable 2.</p> <p>Causas y efectos del burnout en el desempeño laboral</p> | <p>Tipos de escalas de riesgo de burnout</p> <p>Herramientas de evaluación</p> | <p>Escalas de riesgo del burnout</p> <p>Tipos de escalas y valoraciones</p> |
| | <p>Variable 3.</p> <p>Docentes de la Unidad Educativa Santa Mariana de Jesús</p> | <p>Muestras de la población</p> <p>Muestreo aleatorio simple</p> <p>Muestreo estratificado</p> | <p>Docentes</p> |