

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO  
CEUTEC**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y  
SOCIALES O DE INGENIERÍA**

**PROYECTO DE GRADUACIÓN**

**IDENTIFICAR LOS FACTORES ASOCIADOS AL  
SÍNDROME DE BURNOUT LOS QUE AFECTAN EL  
DESEMPEÑO POR LA SOBRECARGA DE TRABAJO EN  
MAESTROS QUE TRABAJAN EN MODALIDAD DE EDUCACIÓN  
VIRTUAL EN EL INSTITUTO DR. LORENZO CERVANTES EN EL  
DEPARTAMENTO DE LA PAZ**

**SUSTENTADO POR**

**KATY MICHELLE VASQUEZ LANZA, 31411121**

**MARIEL ALEJANDRA VILLALOBOS TOVEZ, 11211384**

**PREVIA INVESTIDURA AL TÍTULO DE LICENCIATURA EN  
PSICOLOGÍA**

**TEGUCIGALPA, M.D.C.**

**HONDURAS, C.A.**

**JULIO, 2021**

**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO  
CEUTEC**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

**RECTOR**

**MARLON ANTONIO BREVÉ REYES**

**SECRETARIO GENERAL**

**ROGER MARTÍNEZ MIRALDA**

**VICERRECTORA ACADÉMICA CEUTEC**

**DINA ELIZABETH VENTURA DÍAZ**

**DIRECTORA ACADÉMICA CEUTEC**

**IRIS GABRIELA GONZALES ORTEGA**

**TEGUCIGALPA, M.DC.**

**HONDURAS, C.A.**

**JULIO, 2021**

**IDENTIFICAR LOS FACTORES ASOCIADOS AL  
SÍNDROME DE BURNOUT LOS QUE AFECTAN EL  
DESEMPEÑO POR LA SOBRECARGA DE TRABAJO EN  
MAESTROS QUE TRABAJAN EN MODALIDAD DE EDUCACIÓN  
VIRTUAL EN EL INSTITUTO DR. LORENZO CERVANTES EN EL  
DEPARTAMENTO DE LA PAZ**

**TRABAJO PRESENTADO EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS  
REQUISITOS EXIGIDOS PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**ASESOR:**

**ELIZABETH PEREZ VARELA**

**TERNA EXAMINADORA:**

**NOMBRES COMPLETOS DE TODOS LOS MIEMBROS DE  
TERNA**

**TEGUCIGALPA, M.D.C.**

**HONDURAS, C.A.**

**JULIO, 2021**

## DEDICATORIA

*El presente proyecto de graduación se lo dedico a mis padres por su apoyo incondicional en esta y en todas las etapas de mi vida, por sus esfuerzos y su perseverancia, ya que ellos son la razón de sentirme orgullosa de la persona que soy. A mis hermanos porque me han ofrecido motivación, amor y felicidad.*

***Katy Michelle Vásquez Lanza.***

*A mi madre: por su apoyo incondicional hasta el final, le dedico el presente proyecto de graduación hasta el cielo, Ale.*

*A mi familia y amigos: a mi tía Sara Villalobos, mi hermana Ana Villalobos, Lisandro Quesada, Peluche y demás familiares y amigos, por su apoyo a lo largo de este camino.*

*A mi hija: esperando con ansias su llegada al mundo, para transitar un nuevo camino y nuevos logros.*

*A los docentes: por compartir sus conocimientos, y a nuestra asesora de tesis, la Licenciada Elizabeth Perez, por alentarnos y ser una pieza clave en este proceso.*

***Mariel Alejandra Villalobos Tovez.***

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco primeramente a Dios, por estar en mi vida siempre presente, dándome fuerzas para seguir adelante y cumplir mis metas, a mis padres, ellos son mi motor de vida, son mi motivación y mi apoyo para dejar mi huella en este mundo, ellos son mi modelo para seguir, a mi asesora de tesis por el aporte, la sabiduría y la dirección del presente trabajo.*

***Katy Michelle Vásquez Lanza.***

*Agradezco a Dios, principalmente por permitirme culminar tan noble carrera.*

*A mis compañeros, por su apoyo, consejos, y compañerismo a lo largo de la carrera.*

*Al Instituto Dr. Lorenzo Cervantes por abrirnos las puertas para realizar la presente investigación, y a todos sus docentes por su colaboración con la misma.*

***Mariel Alejandra Villalobos Tovez.***

## RESUMEN EJECUTIVO

Debido a la pandemia del Covid-19 se han implementado muchos inesperados cambios en maneras de estudio, trabajo y recreación, para los que no estábamos completamente preparados. La educación ha sufrido un cambio y ha optado por una modalidad virtual en forma de tele docencia como medida preventiva y de seguridad.

La presente investigación está enfocada en identificar los factores asociados al Síndrome de Burnout los cuales pueden afectar el desempeño de los maestros en el Instituto Dr. Lorenzo Cervantes, debido a la sobrecarga de trabajo en los maestros durante la nueva modalidad de educación virtual que fue establecida a causa de la emergencia sanitaria en el país y el mundo.

Los objetivos de realizar esta investigación en el sector de educación se basan en identificar las principales causas sobre el síndrome de burnout en los maestros del Instituto Dr. Lorenzo Cervantes de la ciudad de La Paz, que al ser el colegio más grande y público de la ciudad, se han visto afectados por falta de recursos por parte de estudiantes y maestros y además falta de capacitaciones.

También se busca describir los signos o síntomas encontrados por el agotamiento laboral que causo el síndrome de Burnout en los docentes, identificar los efectos o consecuencias de salud y psicológicos, que el síndrome de burnout puede desarrollar en cada profesor del instituto.

Al aplicar 51 encuestas del MBI Cuestionario Maslach Burnout Inventory a los docentes permanentes del Instituto, considerando los datos y tablas de interpretación, se encontró que el promedio de Agotamiento Emocional (AE) es de 25.72, considerado en un nivel MEDIO, un promedio de Despersonalización

de 7.25, considerado un nivel BAJO, indicando que no hay una tendencia a presentar esta característica y un nivel promedio de Realización Personal de 33.80, considerado un nivel ALTO.

Considerando la carga de trabajo, falta de recursos, exigencias de alumnos, maestros y padres, se piensa que un Agotamiento Emocional en un nivel medio es normal, ya que, puede ser provocado por la falta de recursos y material necesario para el desarrollo de las clases, provocando así un agotamiento físico, con baja de energía, cansancio crónico, insomnio, irritabilidad, distanciamiento afectivo con los estudiantes, y disminución en la productividad y calidad de trabajo.

Considerando que los docentes le brindan todo el apoyo a su alcance a los alumnos, siendo conscientes de cada situación, y al ser una profesión tan noble, se piensa que el una Realización Personal alta es nivel alto es normal.

Además, al aplicar una encuesta general, se identificaron oportunidades de mejora importantes, como en la falta de herramientas necesarias para llevar a cabo un mejor trabajo para impartir clases y calificar evaluaciones, como ser una plataforma virtual unificada e institucional, una mejor computadora, mejor conexión a internet para alumnos y maestros, reforzar equipos audiovisuales, para los maestros como para los alumnos, un mejor micrófono y cámara, un monitor extra, material impreso para las faltas de internet y capacitaciones para un mejor uso de la computadora, con algún curso para utilización de la misma computadora, esta se detalla en el plan de mejora desarrollado en esta investigación.

Así mismo, se encontró la oportunidad de brindar horarios de trabajo establecidos de contacto con los maestros, ya que, al estar disponibles vía celular y al estar obligados a brindar su número de celular personal y crear grupos de trabajo virtuales, los alumnos, padres de familia y superiores han optado por contactar a los docentes en cualquier momento del día, incluso fines de semana, lo que puede ocasionar la fatiga y agotamiento emocional por esa falta de separación de vida profesional y personal.



# ÍNDICE

<b>CAPITULO I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO II. OBJETIVOS .....</b>	<b>2</b>
2.1. Objetivo general .....	2
2.2. Objetivos específicos.....	2
<b>CAPITULO III. MARCO CONTEXTUAL.....</b>	<b>3</b>
3.1. Generalidades de la empresa .....	3
3.1.2. Misión y visión.....	3
3.1.3. Historia.....	3
3.1.4. Ubicación .....	4
3.1.5. Encargado.....	4
3.2. Descripción del departamento/unidad.....	4
3.3. Antecedentes del problema.....	5
3.3.1. Enunciado/planteamiento del problema .....	6
3.3.2. Justificación .....	6
<b>CAPITULO IV. MARCO TEORICO .....</b>	<b>7</b>
4.1. Definición del síndrome de burnout .....	7
4.2. Quien fue su descubridor .....	7
4.3. Signos y síntomas más comunes de agotamiento destacan: .	7
4.4. ¿Cómo se puede identificar el síndrome de Burnout? .....	8
4.5. ¿Cuál es el origen del síndrome de Burnout? .....	9
4.6. Presentación clínica .....	9
4.7. Diagnóstico .....	10
4.8. Tratamiento y Prevención.....	11
<b>CAPITULO V. METODOLOGÍA .....</b>	<b>12</b>
5.1. Población y muestra.....	12
5.1.1. Población .....	12

5.1.2. Muestra .....	12
5.2. Técnicas e instrumentos aplicados .....	12
5.3. Fuentes de información .....	14
5.3.1. Fuentes primarias .....	14
5.3.2. Fuentes secundarias.....	14
5.4. Presupuesto/costos .....	15
5.5. Cronología de trabajo .....	16
<b>CAPITULO VI. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO ....</b>	<b>17</b>
6.1. Resultados del instrumento utilizado para la recolección de datos	17
6.2. Resultados del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)	37
<b>CAPITULO VII. CONCLUSIONES .....</b>	<b>40</b>
<b>CAPITULO VIII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>44</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>49</b>
Anexo I. Logo .....	49
Anexo II. Matricula 2021 .....	49
Anexo III. Instrumentos de Investigación .....	50
Anexo IV. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) .....	57
Anexo V. Tabla de Interpretación.....	58
Anexo VI: Plan de mejora.....	60
Anexo VII. Plan de Capacitación del Psicólogo Institucional/ Técnico Informático .....	67
Anexo XVIII. Plan y Cursos Adicionales .....	68



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Presupuesto /costos .....	15
Tabla 2. Cronograma de trabajo.....	16
Tabla 3. Género.....	17
Tabla 4. Rango de edad .....	18
Tabla 5. Estado civil .....	19
Tabla 6. Escolaridad.....	20
Tabla 7. Antigüedad .....	21
Tabla 8. Área de trabajo .....	22
Tabla 9. Secciones a cargo .....	23
Tabla 10. Alumnos a cargo.....	24
Tabla 11. Incremento de la carga laboral.....	25
Tabla 12. Incremento o disminución .....	26
Tabla 13. Acumulación de tareas .....	27
Tabla 14. Trabajo atrasado .....	28
Tabla 15. Herramientas necesarias.....	29
Tabla 16. Recursos y herramientas necesarias .....	30
Tabla 17. Cuenta con una plataforma .....	31
Tabla 18. Plataformas que utiliza .....	32
Tabla 19. Satisfacción de trabajo .....	33
Tabla 20. Valoración de rendimiento.....	34
Tabla 21. Resultados de MBI .....	37
Tabla 22. Verificación de resultados .....	37
Tabla 23. Abreviaturas .....	37
Tabla 24. Resultados de Campo de MBI .....	38
Tabla 25. Resultados Burnout .....	39
Tabla 26. Matricula .....	49
Tabla 27. Tabla de interpretación.....	58
Tabla 28. Promedios .....	59
Tabla 29. Plan de mejora .....	63
Tabla 30. Plan de capacitación .....	67
Tabla 31. Cursos de apoyo .....	68



## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ubicación .....	4
Ilustración 2. Logo del instituto .....	49
Ilustración 3. tabla MBI .....	57



## **CAPITULO I. INTRODUCCIÓN**

La pandemia del COVID-19 ha venido a causar muchos cambios y una denominada “nueva normalidad” mientras se obtiene más información y se logra un poco de estabilidad. Ha cambiado la manera de trabajo, de recreación, y de educación.

Esta situación ha venido a causar el mayor cambio y disrupción hasta el momento, en la educación en todos los niveles: inicial, primario, secundario y superior. Luego de mantener las escuelas cerradas durante unos meses, la falta de resolución ocasionó un salto sin aviso hacia la tele docencia o educación virtual, con el fin de no perder el ritmo de las clases y asignaciones.

Al ser un cambio sin precedentes, tanto alumnos como maestros han pasado por muchos altos y bajos, periodos de prueba y de adaptación, ya que, no se contaban con todos los recursos, plataformas y capacitación necesarios para poder aprovechar esta modalidad en su máximo.

Este cambio puede ocasionar estrés, y diversas reacciones en los profesionales de la docencia, debido a la falta de preparación y capacitación para este evento.

Para conocer si los maestros sufren de este trastorno, se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventor, para medir la severidad de desgaste profesional en los maestros del Instituto Dr. Lorenzo Cervantes.



## **CAPITULO II. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo general**

Identificar los factores asociados al Síndrome de Burnout los cuales afectan el desempeño por la sobrecarga de trabajo en los maestros, con la nueva modalidad de educación virtual del Instituto Dr. Lorenzo Cervantes en el Depto. de la Paz.

### **2.2. Objetivos específicos**

- Identificar las principales causas sobre el síndrome de burnout en los maestros del instituto Lorenzo Cervantes.
- Describir los signos o síntomas encontrados por el agotamiento laboral que causo el síndrome de Burnout en los docentes.
- Identificar los efectos o consecuencias de salud y psicológicos, que el síndrome de burnout puede desarrollar en cada profesor del instituto.
- Describir como una persona con este síndrome debe de actuar ante su puesto laboral.

## **CAPITULO III. MARCO CONTEXTUAL**

### **3.1. Generalidades de la empresa**

#### **3.1.2. Misión y visión**

##### **Misión**

Formar jóvenes mediante la utilización de métodos y técnicas que permitan alcanzar y ofrecer una educación de calidad para contribuir al desarrollo de nuestro país.

##### **Visión**

Construimos en la mejor institución educativa formada de jóvenes con altos valores y conocimientos científicos que le permiten integrarse de manera eficiente a la sociedad.

#### **3.1.3. Historia**

El Instituto Departamental "Dr. Lorenzo Cervantes Salinas" abrió las puertas luminosas en la adolescencia del departamento de La Paz un 18 de abril de 1958, cabe las gestiones del conspicuo mentor paceño, Prof. José Adán Suazo. Quien con tino y nobleza que solo a un verdadero maestro corresponden, supo guiar a la juventud estudios y avizoras de mejores horizontes hacia la estabilización de este plantel educativo. Al Profesor Suazo sustituyen en las riendas del Instituto los siguientes profesores: Prof. Cristóbal Fiallos Tosta y Srita. Isabel Martínez Solórzano en 1959; y Prof. Rafael Pineda Ponce en 1960 a 1963, siendo en esta

etapa cuando el Instituto es trasladado a ocupar su moderno local donde hoy funciona.

Actualmente cuentan con una cantidad de 1680 alumnos en diferentes carreras.

### **3.1.4. Ubicación**

El Instituto Dr. Lorenzo Cervantes ubicado en la ciudad de La Paz, La Paz.



*Ilustración 1. Ubicación*

### **3.1.5. Encargado**

Didier Ismael Chávez (Director) / Cel: 3365-9385

## **3.2. Descripción del departamento/unidad**

Una institución educativa es un sistema organizado de estructuras que está fuertemente arraigado de valores, sentimientos y actitudes con una finalidad conocida por todos: la gestión del proceso enseñanza aprendizaje. Pero, en sí misma es un sistema basado en el intercambio de información entre los emisores y receptores. (Feliz, 2015)

Denominamos o llamamos maestro a toda persona que enseña, dedica su profesión a la docencia o brinda enseñanza a través de su ejemplo de alguna forma determinada. (Editorial Definicion MX, 2013)

La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo. (Ministerio de Educación Nacional, 2021)

### **3.3. Antecedentes del problema**

La carga laboral en los docentes conlleva muchos requerimientos a nivel físico, mental y psíquico, haciendo que su desempeño disminuya gradualmente con el pasar los años. En la actualidad la carga laboral ocasionada por el síndrome de burnout ha aumentado significativamente, ya que cambio la modalidad de clases en escuelas, colegios y universidades. En su mayoría las clases son de forma virtual y a raíz de esto los docentes necesitan estrategias de aprendizaje y técnicas de concentración para sus alumnos.

### **3.3.1. Enunciado/planteamiento del problema**

El Instituto Lorenzo Cervantes es una institución con una gran trayectoria, siendo el colegio más grande de La Paz, La Paz, educando a la mayoría de los ciudadanos desde 1958.

Es una institución con procesos definidos, y con necesidad de adaptarse a un nuevo mundo con la tecnología que puede ofrecer, para facilitar la cantidad de trabajo asignada.

Los maestros en una institución educativa son la base y rol más importante, ya que, son quienes cumplen la función de educadores, formando los futuros profesionales del país.

Una administración o procesos ineficientes, falta de personal, sobrepoblación de estudiantes, falta de capacitaciones, entre otros, puede ocasionar una disminución de desempeño y calidad.

### **3.3.2. Justificación**

El estudio de los factores que puedan ocasionar burnout en los maestros del Instituto Dr. Lorenzo Cervantes será de mucho beneficio para implementar y diseñar métodos para agilizar el trabajo de los maestros, mejorando el desempeño general y la calidad de educación en modalidad virtual.

La modalidad de educación virtual en el Instituto Dr. Lorenzo Cervantes surgió a raíz de la pandemia del COVID-19 lo que hace incierto el futuro y el desarrollo de esta enfermedad sin precedentes, ya que, depende de muchos factores externos, por lo que es importante contar con sistemas actualizados, plataformas y procesos estandarizados y aceptar la educación virtual como parte de nuestro presente y futuro en la educación del país.

## **CAPITULO IV. MARCO TEORICO**

### **4.1. Definición del síndrome de burnout**

El término de burnout fue acuñado por Maslach (1976) para referirse a las alteraciones en el comportamiento caracterizadas por una progresiva pérdida de energía, desmotivación en el trabajo y agresividad con sus pacientes, observadas originalmente por Freudenberg (1974) en trabajadores de instituciones de salud. Posteriormente, el término “síndrome de burnout” se extendió hacia otros profesionales que presentaban alteraciones semejantes, entre ellos los docentes. (Rionda-Arjona & Mares-Cardenas, 2012)

### **4.2. Quien fue su descubridor**

El psicólogo Herbert Freudenberg (Fráncfort, 1927 - Nueva York, 1999) fue uno de los primeros profesionales en definir esta afección al observar que al cabo de un período más o menos largo —entre uno y tres años— muchos de sus pacientes sufrían una progresiva pérdida de energía, desmotivación y falta de interés por el trabajo hasta desembocar en agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión. El tipo de empleo que tenían todos ellos se caracterizaba por carecer de horario fijo, contar con número de horas muy alto, tener un salario muy escaso y un contexto social muy exigente. (OMS, 2019)

### **4.3. Signos y síntomas más comunes de agotamiento destacan:**

- La alienación de las actividades relacionadas con el trabajo: las personas que experimentan agotamiento ven sus trabajos como cada vez más estresantes y frustrantes. Pueden volverse cínicos sobre sus condiciones de trabajo y las personas con las que trabajan. También pueden

distanciarse emocionalmente y comenzar a sentirse adormecidos por su trabajo.

- Síntomas físicos: el estrés crónico puede provocar síntomas físicos, como dolores de cabeza y de estómago o problemas intestinales.
- Agotamiento emocional: el agotamiento causa que las personas se sientan agotadas, incapaces de hacer frente y cansadas. A menudo les falta energía para hacer su trabajo.
- Rendimiento reducido: el agotamiento afecta principalmente las tareas cotidianas en el trabajo, o en el hogar, cuando el trabajo principal de alguien consiste en cuidar a los miembros de la familia. Los individuos con agotamiento se sienten negativos sobre las tareas. Tienen dificultad para concentrarse y, a menudo, carecen de creatividad. (Organización Médica Colegial de Médicos y Pacientes, 2019)

#### **4.4. ¿Cómo se puede identificar el síndrome de Burnout?**

Para identificar si una persona sufre o no este trastorno, existe un test específico: el cuestionario Maslach Burnout Inventor, que mide la severidad del desgaste profesional con el objetivo de frenarlo a tiempo. Basado en las tres escalas descritas por Maslach y Jackson, indica una mayor o menor gravedad en función de si el afectado da positivo en alguna de ellas, pero no en todas a la vez. Para ello, deberá responder a preguntas sobre sus hábitos y su ambiente laboral puntuándolas con rangos del cero al seis según la frecuencia con que vive cada una de las situaciones. (Tomé, 2019)

#### **4.5. ¿Cuál es el origen del síndrome de Burnout?**

El origen exacto del síndrome de burnout no está determinado, sin embargo, las posibles causas se encuentran en los esfuerzos o sobrecargas del entorno laboral, tales como:

- Exposición a un grado alto de atención al público, clientes o usuarios.
- Elevado nivel de responsabilidad.
- Jornadas laborales extendidas, pasadas las 10 horas.
- Trabajos monótonos.
- Mal clima laboral en la empresa o institución donde se desempeña.
- Falta de comunicación con sus jefes o compañeros.
- Ausencia de motivación.
- Baja remuneración salarial. (Escobar, 2016)

#### **4.6. Presentación clínica**

Se identifican 3 componentes del Síndrome de Burnout:

1. Cansancio o agotamiento emocional: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga.
2. Despersonalización: construcción, por parte del sujeto, de una defensa para protegerse de los sentimientos de impotencia, indefinición y frustración.
3. Abandono de la realización personal: el trabajo pierde el valor que tenía para el sujeto.

Dichos componentes se presentan de forma insidiosa, no súbita, si no paulatina, cíclica, puede repetirse a lo largo del tiempo, de modo que una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en otro trabajo.



Existen varios tipos de manifestaciones que podemos considerar como signos de alarma o en ocasiones como parte ya del cuadro clínico en sí como: negación, aislamiento, ansiedad, miedo o temor, depresión (siendo uno de los más frecuentes en este síndrome y uno de los síntomas más peligrosos ya que puede llevar al suicidio), ira, adicciones, cambios de personalidad, culpabilidad y autoinmolación, cargas excesivas de trabajo, se puede presentar como cambios en los hábitos de higiene y arreglo personal, cambios en el patrón de alimentación, con pérdida o ganancia de peso exagerada, pérdida de la memoria y desorganización, dificultad para concentrarse y puede haber trastornos del sueño.

La clínica del síndrome se esquematizó en cuatro niveles:

1. Leve: quejas vagas, cansancio, dificultad para levantarse a la mañana.
2. Moderado: cinismo, aislamiento, suspicacia, negativismo.
3. Grave: enlentecimiento, automedicación con psicofármacos, ausentismo, aversión, abuso de alcohol o drogas.
4. Extremo: aislamiento muy marcado, colapso, cuadros psiquiátricos, suicidios. (Lachiner Saborío Morales, 2015)

#### **4.7. Diagnóstico**

La prueba más utilizada para el diagnóstico del síndrome de fatiga en el trabajo es el Maslach Burnout Inventory: que consta de 22 enunciados y cuestionamientos sobre los sentimientos y pensamientos en relación con la interacción con el trabajo. Dichos enunciados están diseñados de forma que se evalúen los 3 componentes del SB citados anteriormente (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo). De hecho, se agrupan en

tres subescalas, una para cada uno de los componentes del síndrome del quemado.

Además del MBI, existen otros instrumentos que permiten evaluar el síndrome de Burnout, varios de ellos evalúan aspectos diferentes a los 3 componentes clásicos:

1. El Copenhagen Burnout Inventory (CBI) valora el desgaste personal, el relacionado al trabajo y el desgaste relacionado con el cliente.
2. El Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), a diferencia de los anteriores, solo evalúa el agotamiento y la falta de compromiso con el trabajo.
3. El Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse en el Trabajo, esta escala española, a diferencia de los anteriores, incluye la "ilusión (desilusión progresiva, pérdida del sentido del trabajo y las expectativas)" como aspecto a evaluar como parte del Síndrome de burnout.

#### **4.8. Tratamiento y Prevención**

El tratamiento y su prevención consisten en estrategias que permitan modificar los sentimientos y pensamientos referentes a los 3 componentes del SB, algunas de ellas son:

1. Proceso personal de adaptación de las expectativas a la realidad cotidiana.
2. Equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo.
3. Fomento de una buena atmósfera de equipo: espacios comunes, objetivos comunes.
4. Limitar la agenda laboral.
5. Formación continua dentro de la jornada laboral. (Saborio Morales & Hidalgo Murillo, 2015)

## **CAPITULO V. METODOLOGÍA**

La presente investigación es cualitativa, dando a conocer datos profundos y enriquecedores sobre el síndrome de burnout en los docentes del Instituto Dr. Lorenzo Cervantes en el Depto. de la paz.

### **5.1. Población y muestra**

#### **5.1.1. Población**

El Instituto Dr. Lorenzo Cervantes cuenta con un total de 58 maestros permanentes, a quienes enfocamos esta investigación.

Los maestros se distribuyen en diferentes áreas de enseñanza según sus estudios y experiencia.

#### **5.1.2. Muestra**

El muestreo que se utilizó para la presente investigación es muestreo no probabilístico, debido a consideraciones de tiempo, costo y bioseguridad.

Se aplicó la encuesta y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) a 51 maestros para obtener un nivel de confianza de 95% y un margen de error de 5%.

### **5.2. Técnicas e instrumentos aplicados**

El instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario estructurado aplicado de manera electrónica. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009).

El cuestionario cuenta con una cantidad de 25 preguntas cerradas y abiertas, que contiene preguntas demográficas, sobrecargo de trabajo y desempeño, entre otras preguntas que evalúan en síndrome de Burnout.

Asimismo, se utilizó el Cuestionario **Maslach Burnout Inventory (MBI)** de Cristina Maslach & Jackson.

Este cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su y su función es medir el desgaste profesional. Esta prueba pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Sus respuestas son una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) a “Todos los días” (6).

La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores, que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo. Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI:

La subescala de agotamiento emocional (Emotional Exhaustion) (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo.

La subescala de despersonalización (Despersonalization) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención.

La subescala de realización personal en el trabajo (Personal Accomplishment) (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de

competencia y realización, mientras que en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Ambos cuestionarios son dirigidos de manera aleatoria a los maestros del Instituto Dr. Lorenzo Cervantes, de esta manera recolectar la información suficiente y necesaria para conocer el estado de burnout de los maestros.

En cuanto al resultado, tanto el constructor de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala. Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría “bajo”. (Maslach, Cristina & Jackson, 1986)

### **5.3. Fuentes de información**

#### **5.3.1. Fuentes primarias**

Una fuente primaria es información o materiales originales, siendo esta de primera mano y confiable.

En esta investigación se utilizará como fuente de información primaria, el cuestionario aplicado a los maestros, el cual es el encargado de la recolección de datos del instituto Dr. Lorenzo Cervantes de forma virtual.

#### **5.3.2. Fuentes secundarias**

Las fuentes secundarias facilitan y maximizan el contenido requerido en la investigación.

Así mismo, se utilizará fuente de información secundaria el Cuestionario **Maslach Burnout Inventory (MBI)** de Cristina Maslach & Jackson, el cual nos ayudará a confirmar la investigación.

#### 5.4. Presupuesto/costos

*Tabla 1. Presupuesto /costos*

Ítem	Unidad por Mes	Costo por mes	Fuente de Financiamiento
<b>PERSONAL</b>			
Psicólogo	1	18,890.00	Institucional
Técnico de informática	1	25,574.00	Institucional
<b>EQUIPO</b>			
Computadora	58	13,000.00	Propio (Docente) (Cargo único)
Internet	N/A	950.00	Propio (Docente)
<b>Total, operacional mes</b>			<b>47,414.00</b>

Fuente: Tabla de sueldos a partir de julio año 2021 – Secretaría de Educación.

## 5.5. Cronología de trabajo

Tabla 2. Cronograma de trabajo

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE GRUPO</b>	
<b>ACTIVIDAD</b>	<b>FECHA</b>
<b>Reunión de inducción PG y PP</b>	15 de abril de 2021
<b>Video conferencia grupal</b>	24 de abril de 2021
<b>Videoconferencia del grupo de PG</b>	27 de abril de 2021
<b>Presentación de las 3 ideas de proyecto</b>	27 de abril de 2021
<b>Primer contacto con el director del Instituto Dr. Lorenzo Cervantes</b>	29 de abril de 2021
<b>Realización del avance I</b>	29 de abril al 02 mayo de 2021
<b>Entrega del avance I</b>	02 de mayo de 2021
<b>Realización del avance II</b>	06-17 de mayo de 2021
<b>Segundo contacto con el director del Instituto Dr. Lorenzo Cervantes</b>	10 de mayo de 2021
<b>Videoconferencia grupal de PG</b>	14 de mayo de 2021
<b>Entrega del avance II</b>	17 de mayo de 2021
<b>Realización del avance III</b>	1 al 3 de junio de 2021
<b>Entrega del avance III</b>	4 de junio de 2021
<b>Entrega del proyecto final</b>	19 de junio de 2021
<b>Correcciones del informe</b>	27 de junio de 2021

Fuente: Elaboración Propia.

## CAPITULO VI. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO

### 6.1. Resultados del instrumento utilizado para la recolección de datos

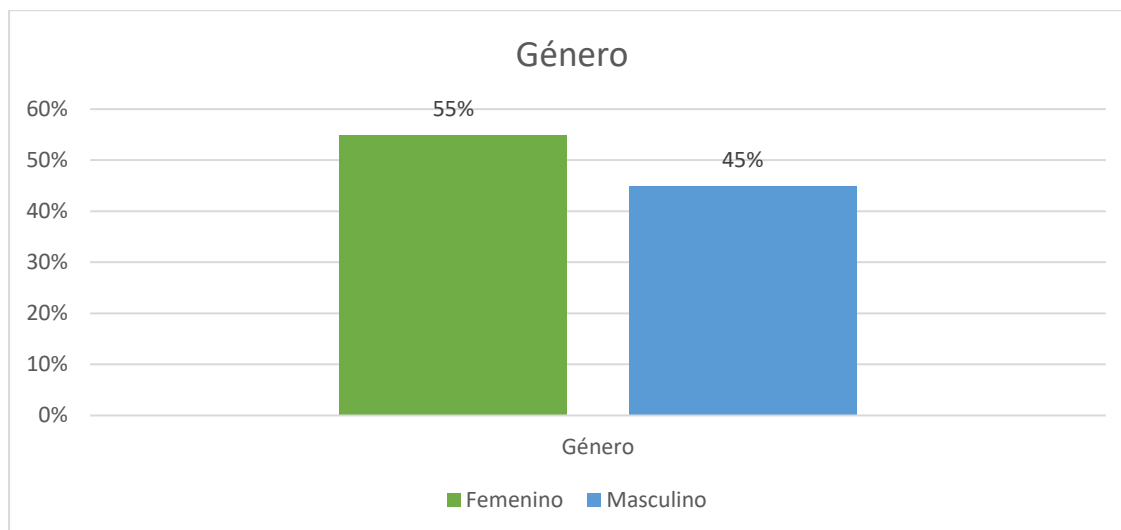
Se ha está establecido un formato de encuesta a los maestros del instituto, el cual está conformado en 4 secciones, iniciando con datos generales, sobrecarga de trabajo, desempeño y preguntas sobre el agotamiento o el síndrome de burnout.

#### Sección 1. Datos Generales

Tabla 3. Género

Género		
Respuestas		%
Femenino	28	55
Masculino	23	45
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.



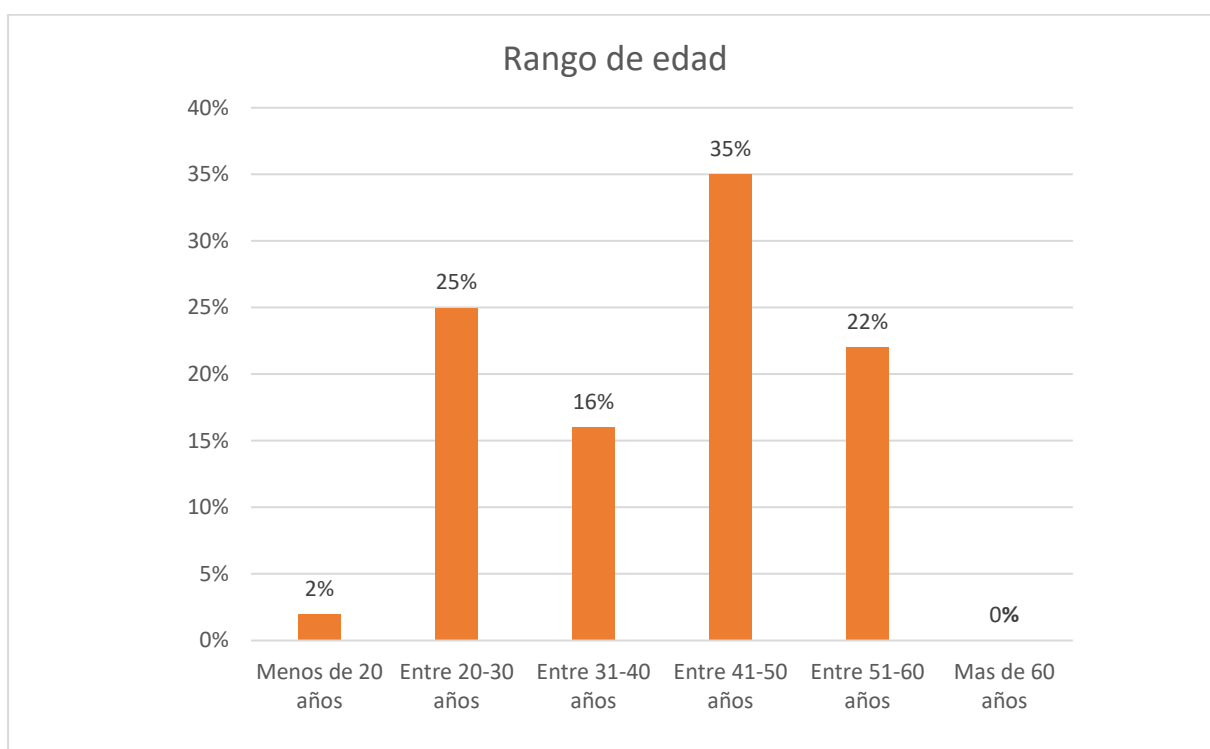
**Análisis e interpretación:** En la tabla 2 “Género”, se observa que la mayoría de las encuestas aplicadas a los maestros del instituto Dr. Lorenzo Cervantes, son del sexo Femenino quienes son 55% de las personas, del total 51 muestra tomada para la investigación, mientras que el 45% representan al sexo masculino.



Tabla 4. Rango de edad

Rango de edad		
Respuestas		%
Menos de 20 años	1	2
Entre 20-30 años	13	25
Entre 31-40 años	8	16
Entre 41-50 años	18	35
Entre 51- 60 años	11	22
Mas de 60 años	0	0
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

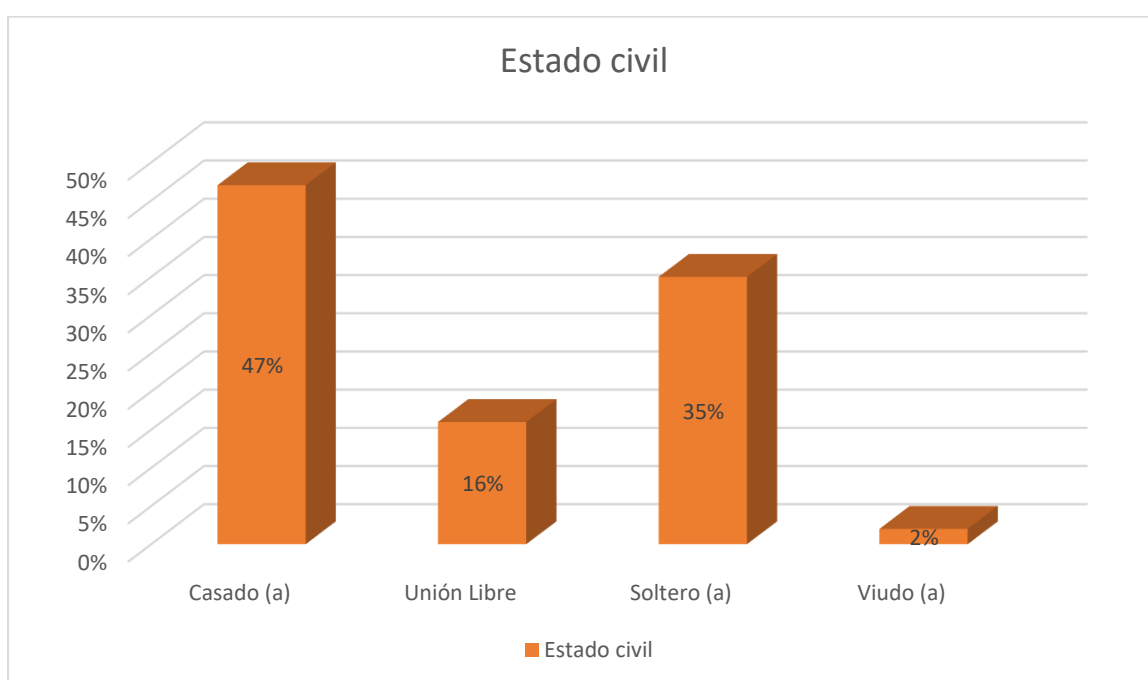


**Análisis e interpretación:** En la tabla 3 “Rango de edad”, el 35% de ellas en su mayoría están entre 41 a 50 años distribuidas entre ambos sexos, seguidamente del 25% que está representando las edades entre 20 a 30 años, seguida luego por las edades de 51 a 60 años representadas por el 22%, asimismo el 16% representa las edades entre 31 a 40 y apenas el 2% es menos de 20 años, no hay personas que indicaron que tienen edades más de 60 años.

Tabla 5. Estado civil

Estado Civil		
Respuestas		%
Casado	24	47
Unión Libre	8	16
Soltero	18	35
Viuda	1	2
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

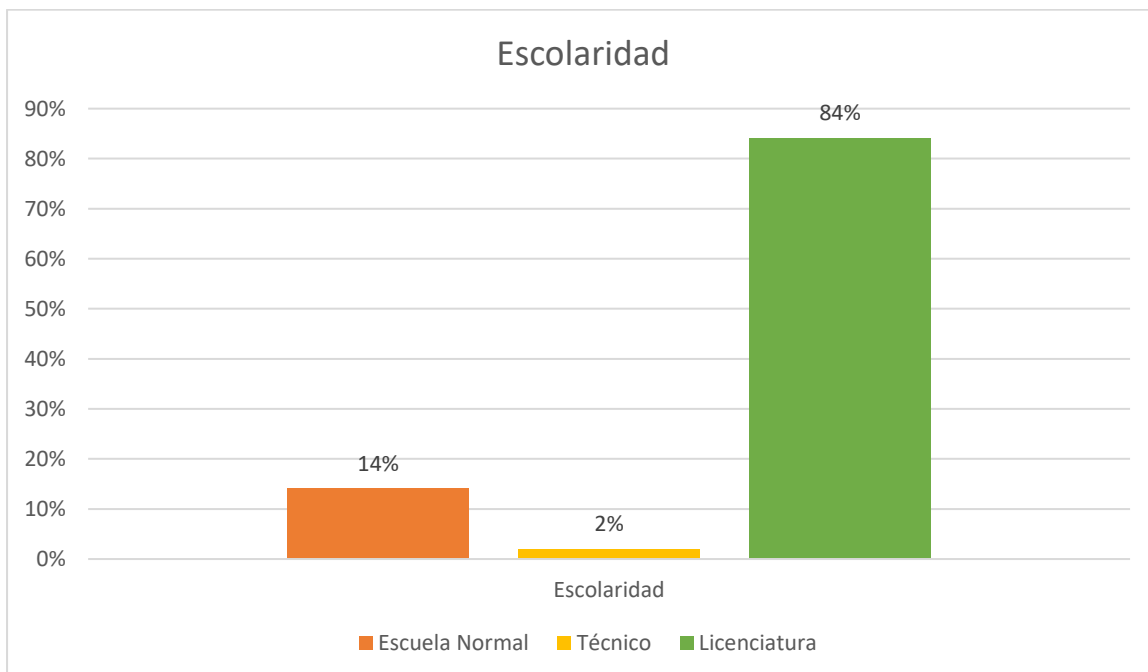


**Análisis e interpretación:** en la tabla 4 “Estado civil”, las encuestas realizadas en el instituto Dr. Lorenzo Cervantes, tomadas como muestra 51 personas, el 47% de ellas están casadas, seguido de solteros con el 35%, seguidamente el 16% de las personas están en unión libre, y apenas 2% de las personas es viuda.

Tabla 6. Escolaridad

Escolaridad		
Respuestas		%
Escuela normal	7	14
Técnico	1	2
Licenciatura	43	84
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

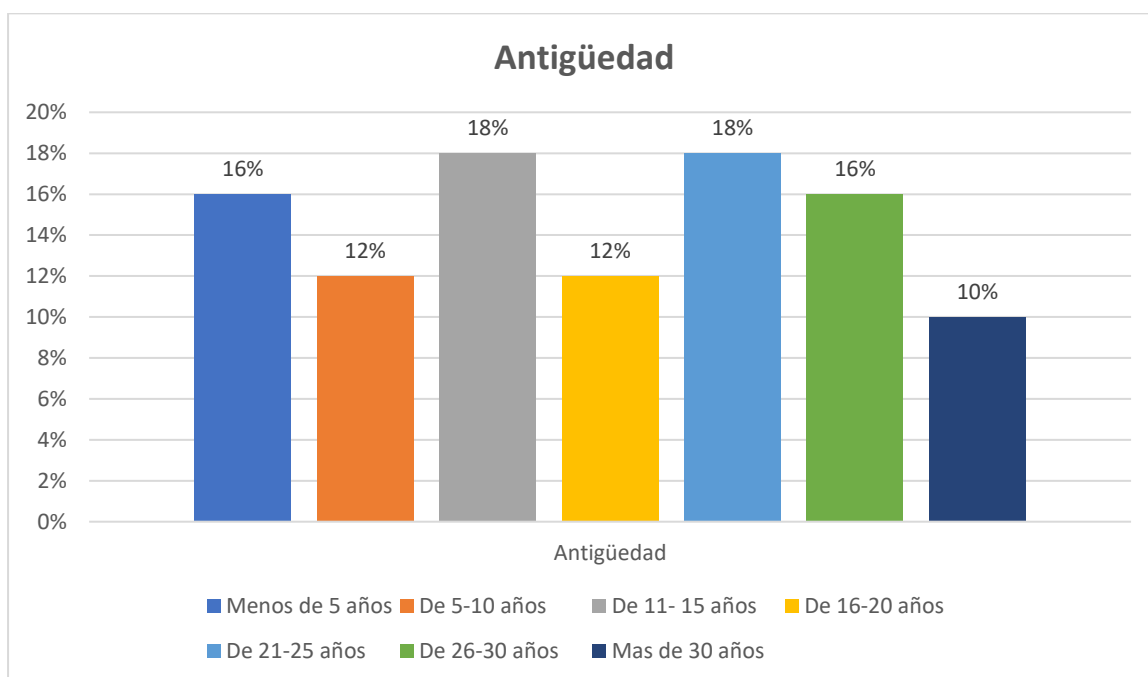


**Análisis e interpretación:** en la tabla 5 escolaridad, los encuestados en el instituto, la mayoría de los maestros tienen una licenciatura siendo el 84%, seguidas del 14% que son egresadas de la escuela normal, y apenas 2% es egresada como técnico.

Tabla 7. Antigüedad

Antigüedad		
Respuesta		%
Menos de 5 años	8	16
De 5-10 años	6	12
De 11-15 años	9	18
De 16-20 años	6	12
De 21-25 años	9	18
De 26-30 años	8	16
Mas de 30 años	5	10
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración Propia.

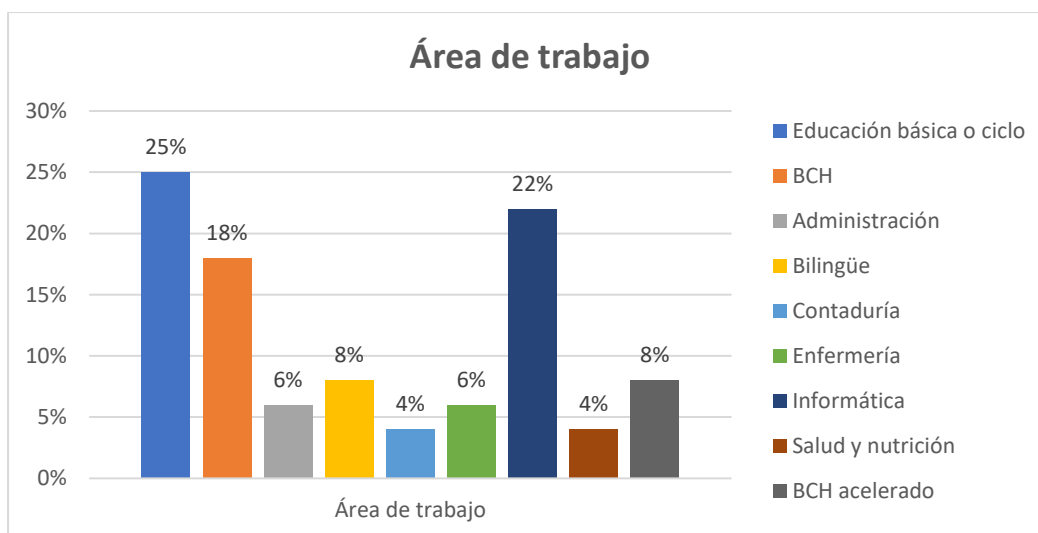


**Análisis e interpretación:** En la tabla 6 “Antigüedad”, los resultados obtenidos en las encuestas el 18% tienen una antigüedad de 21-25 años, seguido otro 18% de 11-15 años de antigüedad, el 16% tiene entre 26-30 años de antigüedad, de igual manera otro 16% tiene una antigüedad menor a 5 años, el 12% tiene una antigüedad de 5-10 años y 16-20 años y apenas el 10% tiene una antigüedad con más de 30 años.

Tabla 8. Área de trabajo

Área de trabajo		
Respuestas		%
Educación básica o ciclo	13	25
BCH (bachillerato en ciencias y humanidades)	9	18
Administración	3	6
Bilingüe	4	8
Contaduría	2	4
Enfermería	3	6
Informática	11	22
Salud y nutrición	2	4
BCH acelerado	4	8
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.



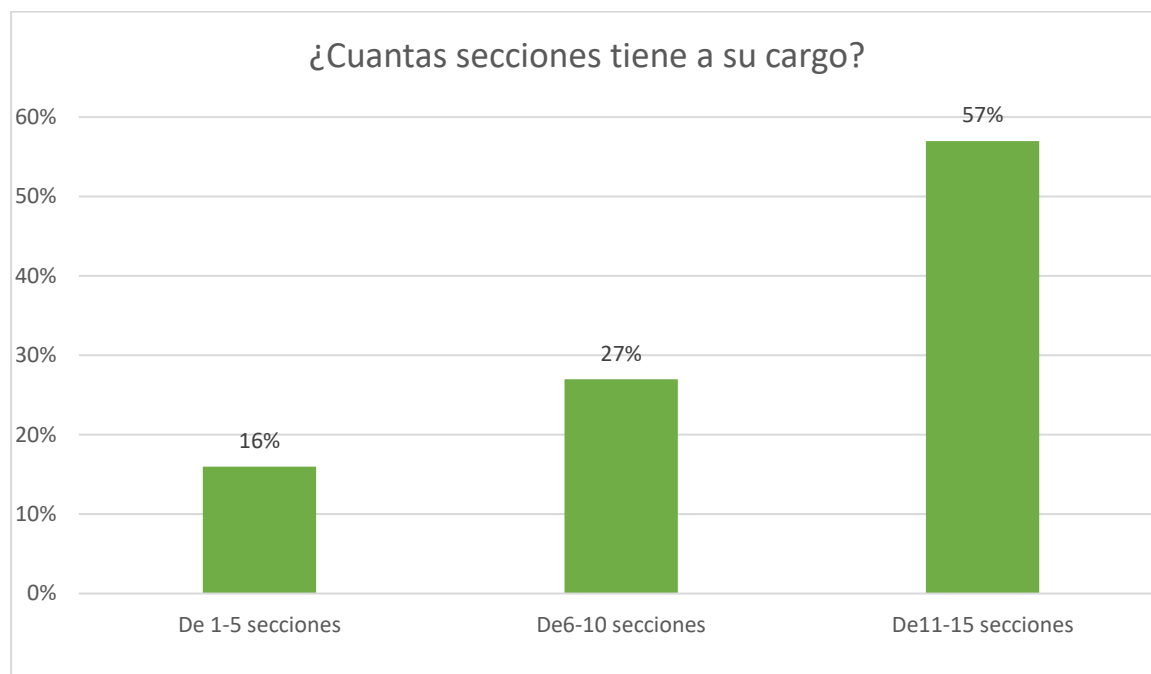
**Análisis e interpretación:** En la tabla 7 “Área de trabajo”, los resultados obtenidos en las encuestas podemos destacar que en su mayoría de los maestros trabajan con estudiantes de educación básica o ciclo siendo el 25%, seguido del 22% las cuales trabajan en el área de informática, 18% de los maestros trabajan en el área de BCH, continuando con el 8% que está en el área bilingüe, de igual manera 8% trabajan en el área de BCH acelerado, 6% están en enfermería, 4% en contaduría y en el área de salud y nutrición está el 4%.

## Sección 2. Sobrecarga de Trabajo

Tabla 9. Secciones a cargo

¿Cuántas secciones tiene a su cargo?		
Respuestas		%
De 1-5 secciones	8	16
De 6-10 secciones	14	27
De 11-15 secciones	29	57
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

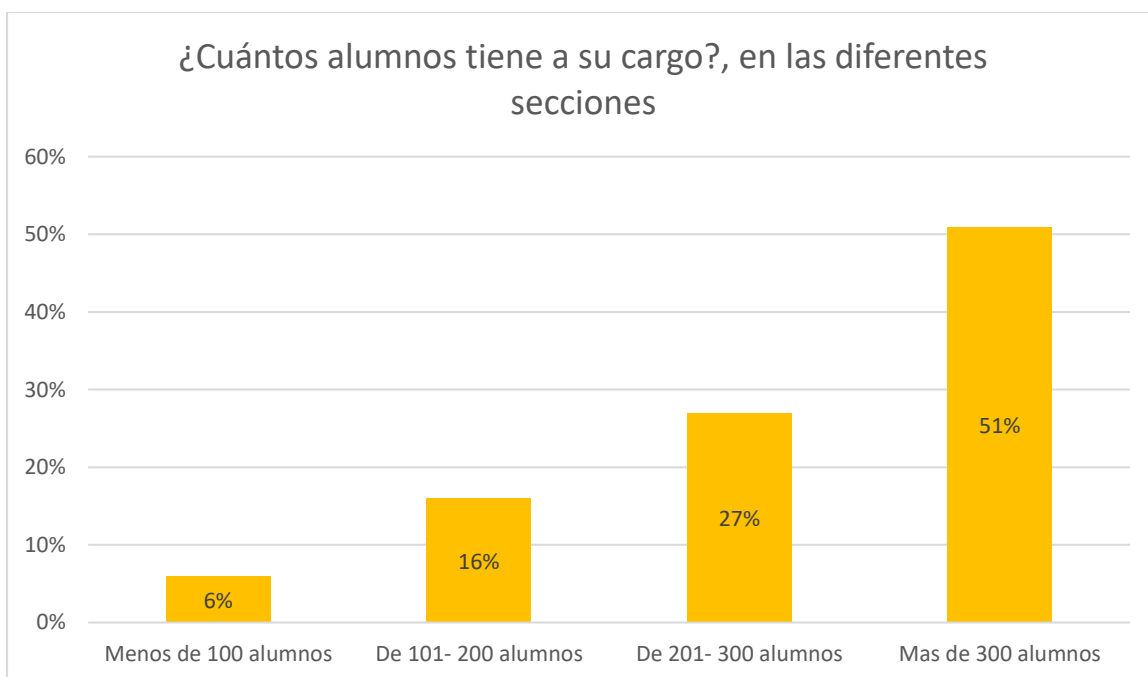


**Análisis e interpretación:** En la tabla 8 “Secciones a cargo”, las encuestas realizadas indican que el 57% de los maestros tienen a su cargo de 11-15 secciones, seguido del 27% el cual tiene a su cargo de 6-10 secciones y el 16% de los maestros tienen a su cargo de 1-5 secciones.

Tabla 10. Alumnos a cargo

¿Cuántos alumnos tiene a su cargo? (en las diferentes secciones)		
Respuestas		%
Menos de 100 alumnos	3	6
De 101- 200 alumnos	8	16
De 201- 300 alumnos	14	27
Mas de 300 alumnos	26	51
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

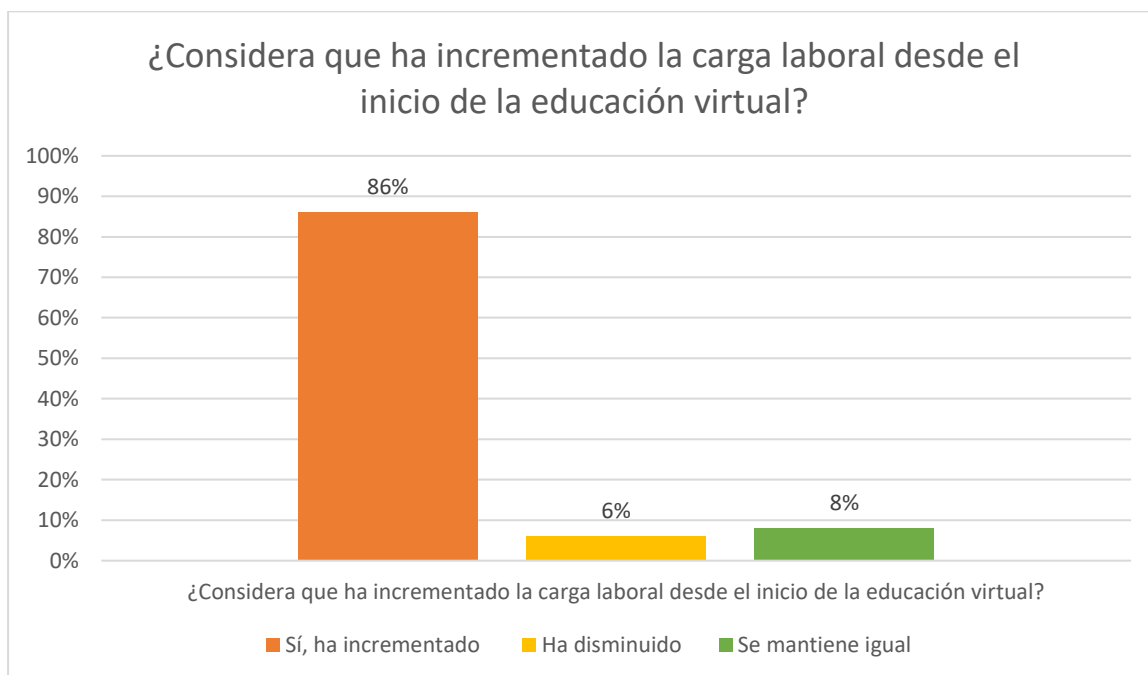


**Análisis e interpretación:** En la tabla 9 “Alumnos a cargo”, las encuestas realizadas en el instituto, el 51% tiene a su cargo más de 300 alumnos, seguido del 27% el cual tiene a su cargo entre 200 y 300 alumno, y el 16% tiene a su cargo a entre 101 y 200 alumnos y apenas el 6% de los maestros tienen a su cargo a menos de 100 alumnos.

Tabla 11. Incremento de la carga laboral

¿Considera que ha incrementado la carga laboral desde el inicio de la educación virtual?		
Respuestas		%
Sí, ha incrementado	44	86
Ha disminuido	3	6
Se mantiene igual	4	8
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.



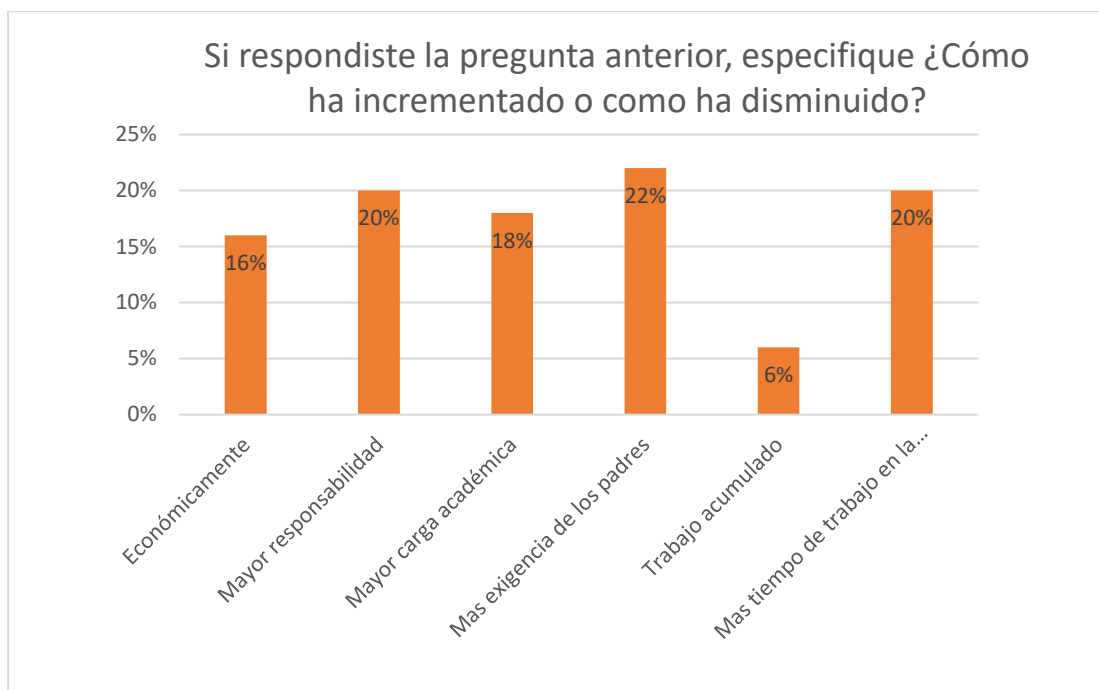
**Análisis e interpretación:** En la tabla 10 “Incremento a la carga laboral”, los resultados obtenidos en las encuestas indican que el 86% mencionaron que la carga laboral si ha incrementado desde el inicio de la educación virtual, el 8% mencionaron que la carga laboral se mantiene igual y apenas 6% mencionaron que ha disminuido.



Tabla 12. Incremento o disminución

Si respondiste la pregunta anterior, especifique ¿Cómo ha incrementado o como ha disminuido?		
Respuestas		%
Económicamente	8	16
Mayor responsabilidad	10	20
Mayor carga académica	9	18
Mas exigencia de los padres	11	22
Trabajo acumulado	3	6
Más tiempo de trabajo en la computadora	10	20
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

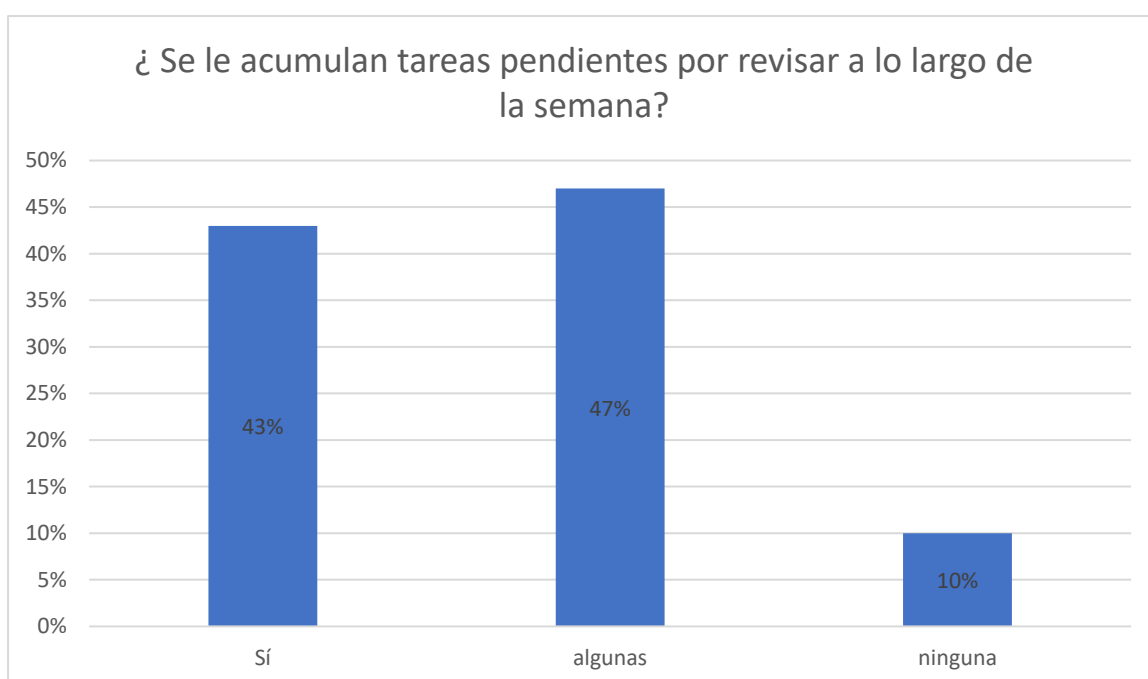


**Análisis e interpretación:** En la tabla 11 “Incremento o disminución”, los resultados en las encuestas los maestros indicaron que necesitan más exigencia por parte de los padres siendo este el 22%, el 20% indico que ha incrementado el tiempo de trabajo en la computadora, el otro 20% indico que hay mayor responsabilidad, el 18% de los maestros indican que hay mayor carga académica, el 16% dice que ha incrementado económicamente y el 6% indicó que hay más trabajo acumulado.

Tabla 13. Acumulación de tareas

¿Se le acumulan tareas pendientes por revisar a lo largo de la semana?		
Respuestas		%
Sí	22	43
Algunas	24	47
Ninguna	5	10
total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

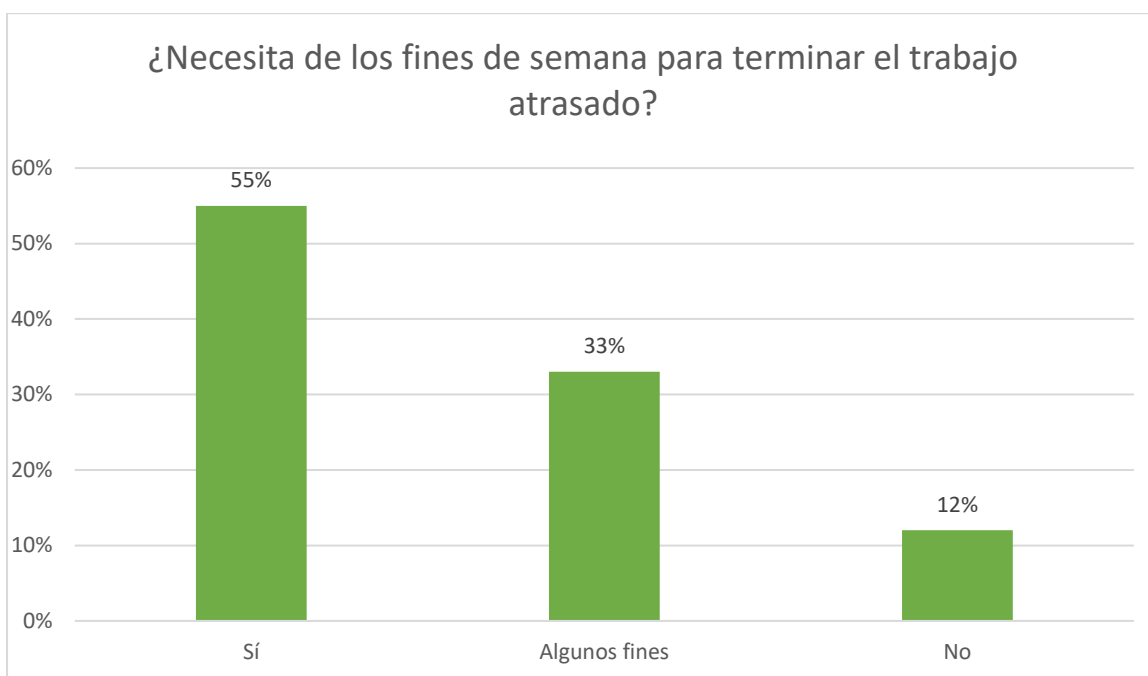


**Análisis e interpretación:** En la tabla 12 “Acumulación de tareas”, las encuestas aplicadas a los maestros indica que el 47% se le acumulan las tareas a lo largo de la semana algunas veces, seguido del 43% el cual dice que sí se le acumulan las tareas, y apenas el 10% no se le acumula ninguna tarea por revisar en la semana.

Tabla 14. Trabajo atrasado

¿Necesita de los fines de semana para terminar el trabajo atrasado?		
Respuestas		%
Sí	28	55
Algunos fines de semana	17	33
No	6	12
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.



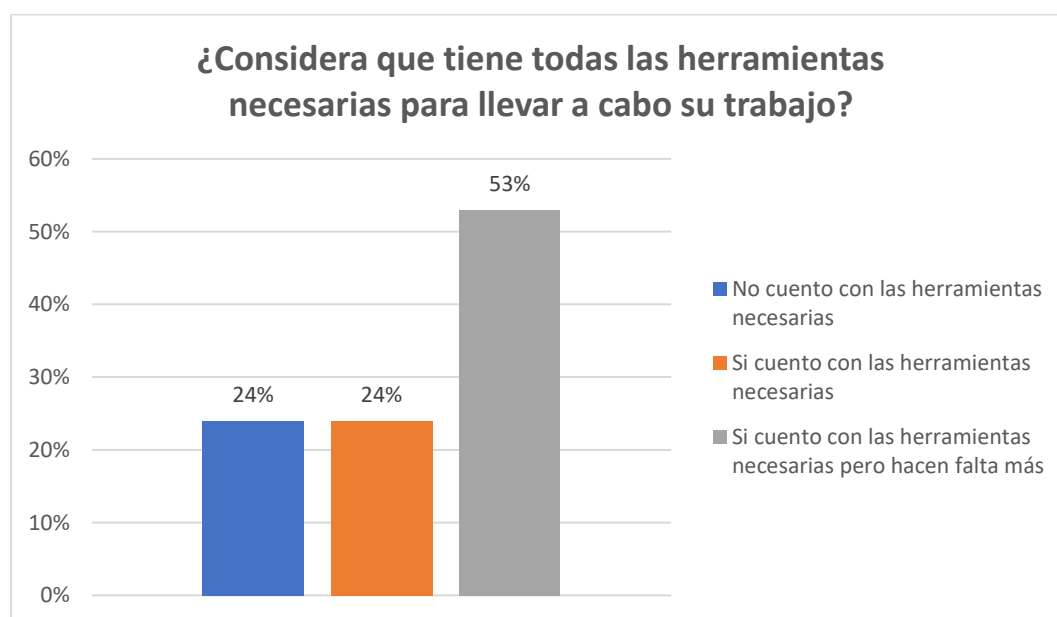
**Análisis e interpretación:** En la tabla 13 “Trabajo atrasado”, dentro de los resultados obtenidos en las encuestas el 55% de los maestros necesita de los fines de semana para terminar el trabajo atrasado, seguido del 33% el cual indica que necesita de algunos fines de semana, y apenas el 12% indicó que no necesita los fines de semana.

### Sección 3. Desempeño

Tabla 15. Herramientas necesarias

¿Considera que tiene todas las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo?		
Respuestas		%
No cuento con las herramientas necesarias	12	24
Si cuento con las herramientas necesarias	12	24
Sí cuento con algunas herramientas, pero hacen faltan más	27	53
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

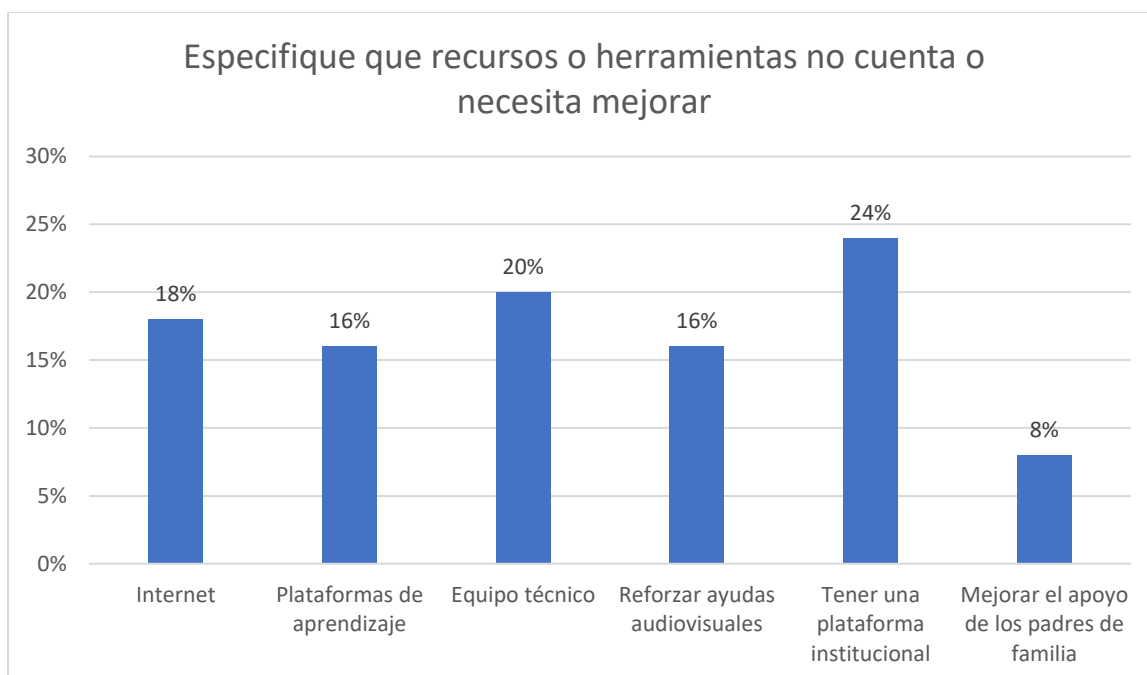


**Análisis e interpretación:** En la tabla 14 “Herramientas necesarias”, los resultados de las encuestas muestran que el 53% de los maestros sí cuentan con las herramientas necesarias pero que hacen falta más para llevar a cabo su trabajo, 24% de las personas indicaron que sí cuentan con las herramientas necesarias, y los otros 24% de los maestros mencionaron que no cuentan con las herramientas necesarias.

Tabla 16. Recursos y herramientas necesarias

Especifique que recursos o herramientas no cuenta o necesita mejorar		
Respuestas		%
Internet	9	18
Plataformas de aprendizaje	8	16
Equipo técnico (micrófono, cámara, impresora)	10	20
Reforzar ayudas audiovisuales	8	16
Tener una plataforma institucional	12	24
Mejorar el apoyo de los padres de familia	4	8
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

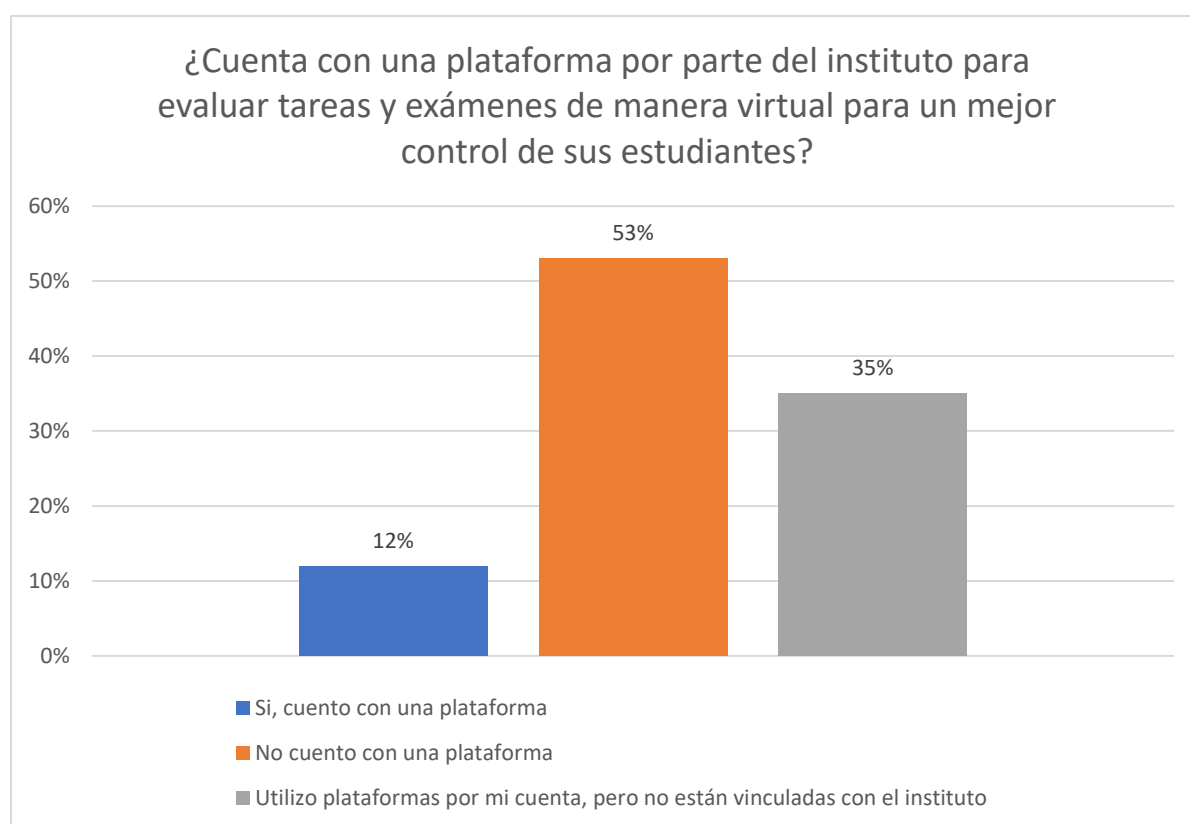


**Análisis e interpretación:** En la tabla 15 “Recursos y herramientas necesarias”, se observa en la mayoría de las respuestas obtenidas que el 24% necesita de una plataforma institucional, el 20% necesita equipo técnico, el 18% necesita mejorar su internet, el 16% necesita de más plataformas de aprendizaje, el otro 16% necesita reforzar ayudas audiovisuales, y apenas el 8% necesita mejorar el apoyo de los padres de familia.

Tabla 17. Cuenta con una plataforma

¿Cuenta con una plataforma por parte del instituto para evaluar tareas y exámenes de manera virtual para un mejor control de sus estudiantes?		
Respuestas		%
Si, cuento con una plataforma	6	12
No cuento con una plataforma	27	53
Utilizo plataformas por mi cuenta, pero no están vinculadas con el instituto	18	35
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

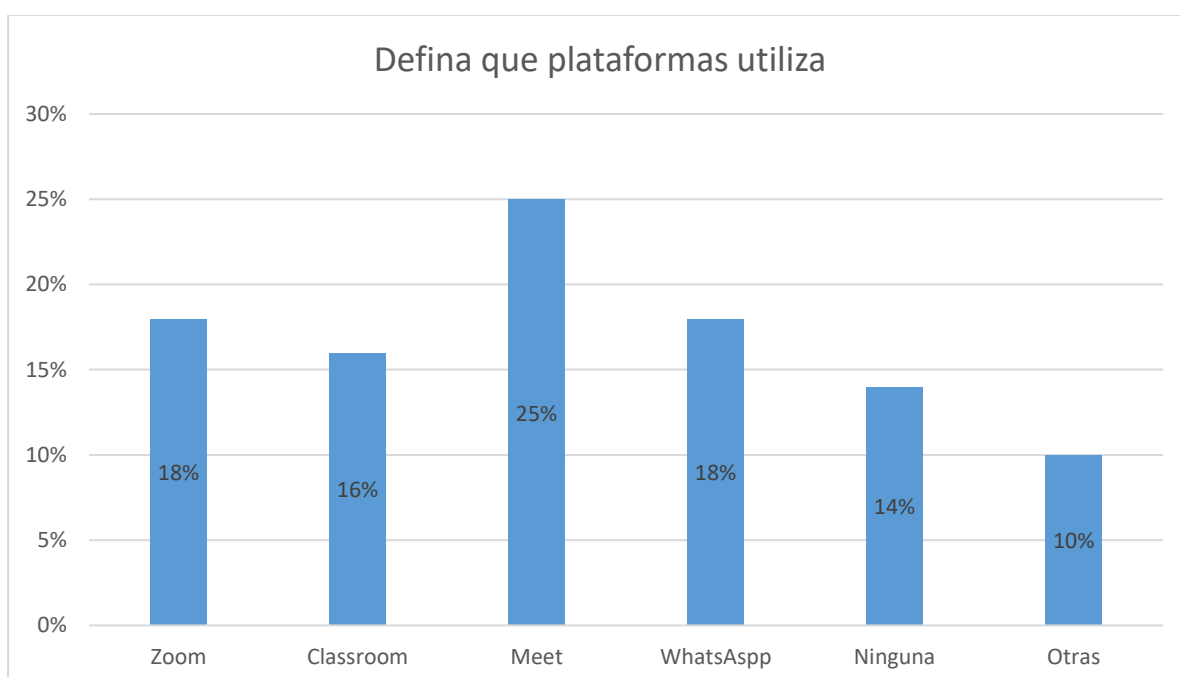


**Análisis e interpretación:** En la tabla 16 “Cuenta con una plataforma”, las encuestas obtenidas se muestran que el 53% de las personas no cuentan con una plataforma, 35% de las personas indicaron que utiliza plataformas por su cuenta, pero que no están vinculadas al instituto, y apenas 12% de las personas sí cuentan con una plataforma para dar clases.

Tabla 18. Plataformas que utiliza

Defina que plataformas externas utiliza		
Respuestas		%
Zoom	9	18
Classroom	8	16
Google Meet	13	25
WhatAspp	9	18
Ninguna	7	14
Otras (Moodle, Schoology, Edmodo, Educaplay, Seesaw)	5	10
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.

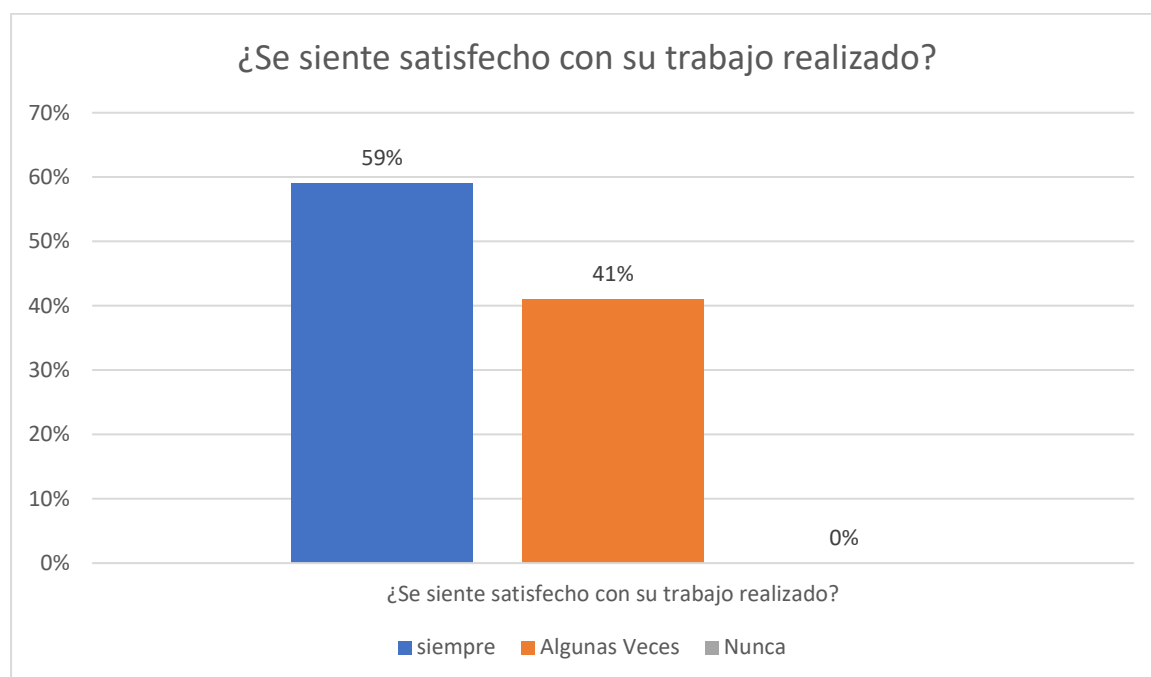


**Análisis e interpretación:** En la tabla 17 “Plataformas que utiliza” el maestro de forma externa, los resultados obtenidos en las encuestas, el 25% de los maestros mencionaron que utilizan la plataforma de Google Meet, el 18% utilizan la aplicación de WhatsApp, el otro 18% utilizan la aplicación de Zoom, el 16% utiliza Classroom, el 14% no utilizan plataforma, y apenas el 10% utilizan otras aplicaciones como Moodle, Schoology, Edmodo, Educaplay y Seesaw.

Tabla 19. Satisfacción de trabajo

¿Se siente satisfecho con su trabajo realizado?		
Respuestas		%
Siempre	30	59
Algunas veces	21	41
Nunca	0	0
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.



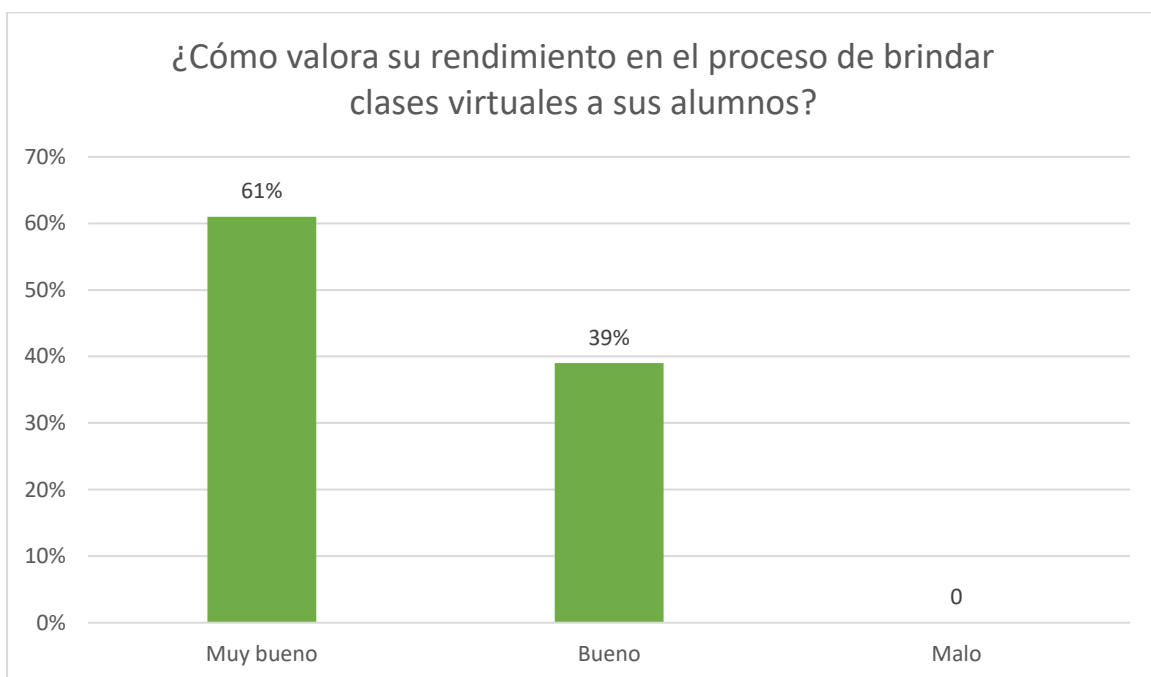
**Análisis e interpretación:** En la tabla 18 “Satisfacción de trabajo”, las encuestas obtenidas el 59% de las personas siempre se sienten satisfechos con su trabajo realizado, 41% de los maestros indicaron que algunas veces se sienten satisfechos con su trabajo y el 0% indicó la casilla de nunca.



Tabla 20. Valoración de rendimiento

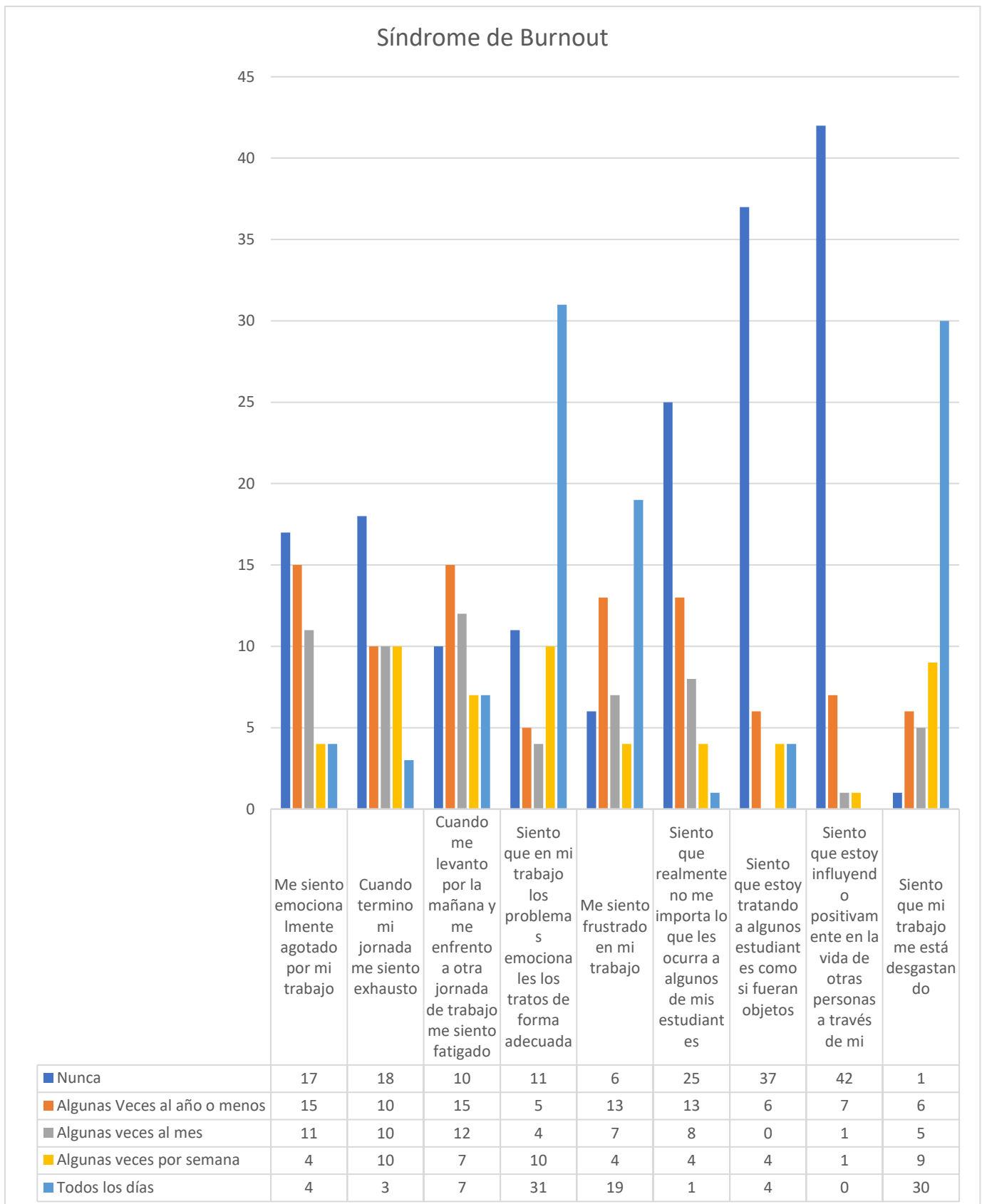
¿Cómo valora su rendimiento en el proceso de brindar clases virtuales a sus alumnos		
Respuestas		%
Muy bueno	31	61
Bueno	20	39
Malo	0	0
Total	51	100

Fuente: Elaboración Propia.



**Análisis e interpretación:** En la tabla 19 “Valoración de rendimiento”, los maestros del instituto indicaron que valoran su rendimiento en el proceso de clases virtuales como muy bueno siendo este el 61%, el 39% mencionó que es bueno y el 0% es malo.

## Sección 4. Síndrome de Burnout



**Análisis e interpretación:** Los datos más significativos indican que la mayoría de los docentes no se sienten agotados, ni exhaustos por su trabajo de manera diaria, además demuestran que la mitad de los docentes se sienten fatigados de unas veces al mes a todos los días, y la otra mitad no se siente fatigado de manera general, limitando a algunas veces al año o nunca. La mayoría de los docentes considera que sabe tratar sus problemas emocionales del día a día.

Sin embargo, un número significativo de docentes indica que se sienten frustrado en su trabajo actualmente. A pesar de esto, la mayoría de los docentes nos comparten que sí les importa lo que suceda con sus estudiantes y no los tratan como objetos o números.

Adicionalmente, la mayoría de los docentes sienten que no influyen positivamente en la vida de otros correlacionado con el hecho de que la mayoría de los docentes sienten que su trabajo es desgastante de manera diaria.

## 6.2. Resultados del Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Tabla 21. Resultados de MBI

Promedio Totales	Edades	41.47
CANTIDADES		
Situación Contratado	Laboral	20
Situación Nombrado	Laboral	31
Promedio Trabajado	Tiempo	17.20
Sexo Femenino		28
Sexo Masculino		23
Estado Civil Casado		24
Estado Civil Unión Libre		8
Estado Civil Soltero		18
Estado Civil Viuda		1
Turno Fijo		51

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 22. Verificación de resultados

	Bajo	Medio	Alto
<b>AE</b>	0 a 18	19 a 36	37 +
<b>D</b>	0 a 10	11 a 20	21 +
<b>RP</b>	0 a 15	16 a 31	32+

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 23. Abreviaturas

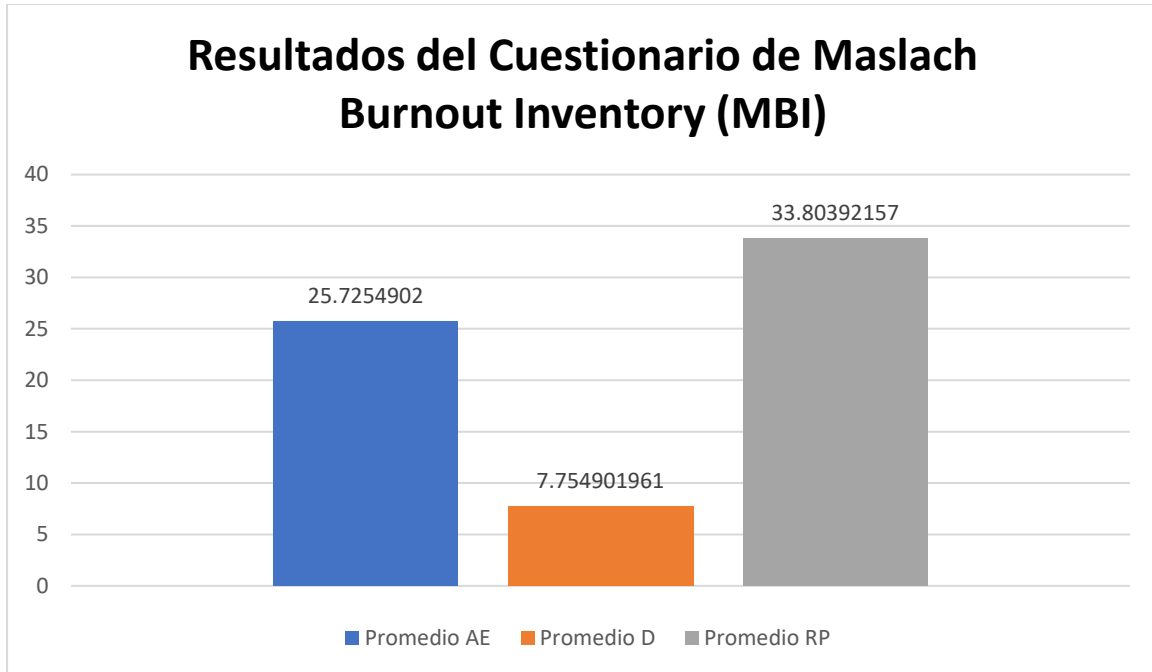
<b>AE</b>	Agotamiento Emocional
<b>D</b>	Despersonalización
<b>RP</b>	Realización Personal

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 24. Resultados de Campo de MBI

Promedio AE	25.7254902	<b>MEDIO</b>
Promedio D	7.254901961	<b>BAJO</b>
Promedio RP	33.80392157	<b>ALTO</b>

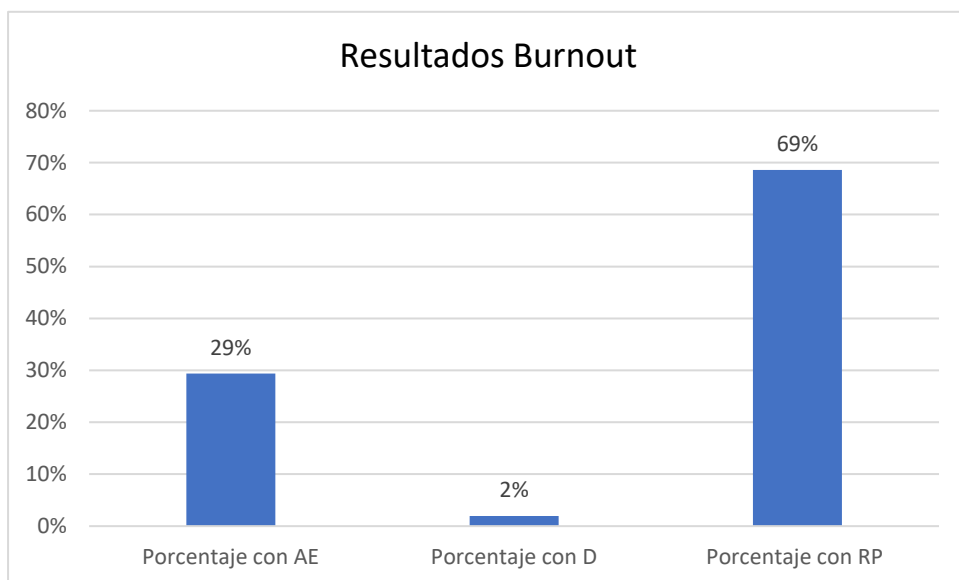
Fuente: Elaboración Propia.



**Análisis e interpretación:** En la tabla 23 resultados de campo de MBI, Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) indican que el promedio de Agotamiento Emocional (AE) es de 25.72, considerado en un nivel MEDIO, un promedio de Despersonalización de 7.25, considerado un nivel BAJO, indicando que no hay una tendencia a presentar esta característica y un nivel promedio de Realización Personal de 33.80, considerado un nivel ALTO, al ejercer su profesión.

Tabla 25. Resultados Burnout

Resultados		%
Agotamiento Emocional	15	29
Despersonalización	1	2
Realización Personal	35	69
Total	51	100



**Análisis e interpretación:** En la tabla 24 “Resultados Burnout”, de acuerdo con los resultados encontrados en el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el 29% de los docentes tiene constante Agotamiento Emocional, un 2% cuenta con Despersonalización y un 69% tienen una exitosa Realización Personal.

## CAPITULO VII. CONCLUSIONES

De acuerdo con los resultados obtenidos, utilizando como instrumentos de investigación encuestas aplicadas de manera electrónica, para conocer aspectos generales, preguntas demográficas, sobre carga de trabajo, desempeño y recursos, además de otras preguntas para evaluar el síndrome de burnout. Además, se aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) de Cristina Maslach & Jackson.

Los resultados de la primera encuesta indican que el 86.3% de los maestros consideran que la carga laboral ha incrementado desde el inicio de la educación virtual, debemos tomar en consideración que el 57% de los docentes se encuentran entre los 41 a 60 años, y el 17.6% de antigüedad de laborar para el colegio está entre los 11-15 años y los 21-25 años.

Un dato considerable es que el 59.9% de los docentes tiene una cantidad de 11 a 15 secciones a su cargo, lo que puede sumar una carga aproximada de 300 alumnos por jornada. El 43.1% indica que se acumulan tareas pendientes por revisar a lo largo de la semana y el 54.9% ocupa el fin de semana para terminar este trabajo atrasado, por falta de tiempo durante la semana.

Además, el 52.9% considera que hacen falta herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo de mejor manera, donde el 52.9% indica que no cuentan con una plataforma virtual para evaluación de tareas y exámenes y así llevar un control más organizado de estudiantes y calificaciones.

A pesar de esto, el 58.8% indica que se encuentra satisfecho con su trabajo realizado tomando en cuenta los recursos al alcance y el 41.2% algunas veces

está satisfecho. Además, el 60.8% considera que tiene un buen rendimiento en el proceso y brindar clases virtuales a los estudiantes.

Con los resultados obtenidos del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), podemos determinar que el 29% de los docentes cuenta con un Agotamiento Emocional alto, el 2% cuenta con Despersonalización alta, y el 69% Realización Personal alta.

El 51% de los docentes cuenta con Agotamiento Emocional medio, el 18% cuenta con Despersonalización media, y el 45% cuenta con Realización Personal media.

Además, el 20% presenta un Agotamiento Emocional bajo, el 80% una Despersonalización baja, y el 0% con una Realización Personal baja.

El promedio general de Agotamiento Emocional (AE) es de 25.72, ubicándolo en un nivel MEDIO, que describe la fatiga, falta de energía, sentimiento y sensación de falta de recursos emocionales para afrontar alguna situación, que puede ser ocasionado por lo expresado por lo docentes: la falta de recursos tecnológicos, herramientas necesarias para llevar a cabo un mejor trabajo como ser una plataforma virtual institucional, malas conexiones de internet en algunas zonas, falta de equipos audiovisuales, cámaras de calidad, micrófonos, monitores, y la falta de capacitación con algunos maestros y alumnos que no estaban acostumbrados a utilizar a diario la tecnología necesaria.

Además, el promedio general de Despersonalización (D), es de 7.25, ubicándolo en un nivel BAJO, indicando que no hay tendencia a presentar esta característica, demostrando que no hay un grado significativo de frialdad y distanciamiento por parte de los docentes.



Adicionalmente, se encontró un promedio general de Realización Personal (RP) de 33.80, considerado un nivel ALTO, demostrando que los docentes se sienten eficientes y realizados en su labor.

Al analizar los puntajes y promedios generales de las 3 dimensiones, observamos que los niveles más altos se encuentran en las dimensiones de Agotamiento Emocional y Realización Personal, y el promedio más bajo es la dimensión de despersonalización.

Además, los datos demuestran que no hay diferencias significativas en relación con género masculino o femenino, con los siguientes resultados: El promedio de Agotamiento Emocional masculino es de 25.72, Despersonalización masculina es de 7.25, y Realización Personal masculina es de 33.80.

Por otro lado, el promedio de Agotamiento Emocional femenino es de 25.61, Despersonalización femenina es de 7.18, y Realización Personal femenino es de 33.77.

Por lo que de manera general podemos concluir que de un 100% de encuestados, un 29% de los docentes del Instituto Dr. Lorenzo Cervantes sufre de Burnout o Síndrome del Quemado a raíz de la educación virtual, por esta razón, existen muchas oportunidades para poder realizar sus labores de una manera más eficiente y apoyar hacia una mejor educación y administración de tiempo.

El Síndrome de Burnout consiste en un estado de agotamiento físico, mental y emocional que se va generando progresivamente, todo ocasionado por el cansancio psíquico o estrés. Este estado puede ocasionar consecuencias a la salud física y psicológica, entre los más destacados en los docentes son la falta de energía, sentimientos de frustración y fracaso, un estado de ánimo irritable,

incapacidad para concentrarse, sensación de desbordamiento ante las demandas emocionales y frecuentes dolores físicos, que además pueden desarrollar otras afecciones como fatiga visual, dolores de cabeza y musculares, mareos, dificultades para conciliar el sueño, úlceras, otros desordenes gastrointestinales o afecciones de piel.

Los docentes afectados por el Síndrome de Burnout deben tomar conciencia de los efectos físicos y psicológicos de su situación, condición y posibles soluciones para un manejo adecuado y mejores maneras de afrontar y actuar ante este síndrome, entre ellos: respetar las pausas para descansos y comida para no exceder el ritmo de trabajo, establecer límites ante situaciones de exceso de tareas, fomentar el trabajo en equipo con otros docentes y estudiantes para un mejor flujo en las tareas diarias.

Adicionalmente, los docentes con este síndrome deben cuidar de sí mismos, reconocer las alertas y señales del cuerpo, aprender a reconocer cuando un descanso es necesario ante situaciones de estrés y puede resultar beneficioso un momento para relajarse y respirar.

Además, en esta nueva modalidad virtual, es importante separar el ámbito laboral del personal, aprendiendo a desconectar al finalizar la jornada de clases y ocupando el tiempo con otras actividades personales.

## **CAPITULO VIII. RECOMENDACIONES**

Se requiere escuchar las sugerencias de los docentes, ya que, ellos son quienes día a día se enfrentan con muchos retos durante la tele docencia, modalidad virtual que continuara en el futuro cercano. Con esto, se pretende brindar las herramientas y cubrir las necesidades básicas de los docentes y estudiantes para un mejor rendimiento por parte de ambos grupos, asimismo incluir al padre en las actividades y hacer saber sobre las novedades en cuanto a instrumentos actualizados que hoy en día se utilizan como las plataformas digitales.

Tomando en cuenta los instrumentos utilizados, podemos determinar las siguientes recomendaciones:

Considerando que la mayoría de los docentes tienen 11 a 15 secciones a su cargo, se recomienda establecer una plataforma virtual institucional, o, a falta de ella, buscar una plataforma virtual gratuita para que los docentes puedan llevar un control de todos sus estudiantes de manera general y divididos por secciones, para así, poder tener un mayor control y una mejor organización de revisiones y notas.

Se aconseja que todos los docentes utilicen la misma plataforma y que se les brinde capacitaciones tanto a docentes como estudiantes para su uso óptimo.

Con esta plataforma, así mismo busca reducir que los docentes reciban tareas por conversaciones individuales en sus aplicaciones de mensajería personal.

Así mismo, además se recomienda brindar capacitaciones para utilizar una plataforma de enseñanza virtual por video conferencia, y utilizarla de manera

estandarizada, ya que, puede ser confuso para tanto estudiantes como docentes, que cada clase tenga una plataforma diferente.

Además, es importante brindar talleres a los docentes con ideas innovadoras y creativas para mejorar las actividades de manera virtual, tomando en cuenta que la mayoría de los docentes son mayores y no cuentan con el conocimiento suficiente de la tecnología que podrían usar para dar una mejor clase virtual.

Se recomienda establecer horarios de contacto, donde los estudiantes y padres de familia puedan contactar a los maestros durante horas clase, y de preferencia evitar el contacto después de la jornada asignada o en fines de semana.

Por otra parte, se recomienda que los docentes tengan un correo exclusivo institucional, para dar una imagen más profesional y evitar la saturación de sus correos personales.

Entre las plataformas gratuitas más utilizadas y recomendadas en la actualidad están:

Google Classroom, donde los docentes pueden compartir calendarios de exámenes y pruebas con los alumnos, facilita la entrega de trabajos en formato digital, se pueden informar a los alumnos de novedades, y demás beneficios. Se puede instalar en el celular.

Schoology, donde se pueden realizar pruebas y exámenes de manera virtual, es sencilla de usar, se pueden asignar y recibir tareas que permiten calificación dentro de la misma plataforma y se pueden compartir novedades y detalles. Se puede instalar en el celular.

Para video conferencias se pueden utilizar aplicaciones como Google Meet y Zoom, que permiten compartir pantalla e incluso grabar la sesión.

Como herramienta interactiva y alternativa a pruebas cortas o como actividad en clase, se puede utilizar Kahoot, donde se pueden realizar exámenes personalizados y coloridos, entretenidos para estudiantes docentes, con una versión premium gratuita.

## BIBLIOGRAFIA

- ❖ Editorial Definicion MX. (26 de 07 de 2013). *Definición MX*. Obtenido de Maestro: <https://definicion.mx/maestro/>
  
- ❖ Escobar, P. (16 de Mayo de 2016). *Instituto de Neurociencias - Junta de Beneficencia de Guayaquil*. Obtenido de Síndrome de Burnout: 14 signos de agotamiento: <https://institutoneurociencias.med.ec/component/k2/item/15033-sindrome-de-burnout-14-signos-de-agotamiento-laboral>
  
- ❖ Feliz, I. (31 de Octubre de 2015). *Escuela de Organización Industrial*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2015/10/31/institucion-educativa/#:~:text=Una%20IE%20es%20un%20sistema,entre%20los%20emisores%20y%20receptores.>
  
- ❖ Lachiner Saborío Morales, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Scielo*.
  
- ❖ *Ministerio de Educación Nacional*. (1 de mayo de 2021). Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80258.html#:~:text=La%20funci%C3%B3n%20docente%20es%20aquella,educativas%20dentro%20del%20marco%20del>
  
- ❖ OMS. (2019). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Síndrome de Burnout: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
  
- ❖ Organización Médica Colegial de Médicos y Pacientes. (28 de Mayo de 2019). *Médicos y Pacientes*. Obtenido de Síndrome de Burnout:

<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

- ❖ Rionda-Arjona, A., & Mares-Cardenas, M. (2012). Burnout en profesores de primaria y su desempeño laboral. *Revista Latinoamericana de Medicina Conductual*, 43-50. Obtenido de Burnout en profesores de primaria: <https://www.redalyc.org/pdf/2830/283022016005.pdf>
- ❖ Saborio Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, sp. Obtenido de Síndrome de Burnout: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
- ❖ *Salud Mapfre*. (18 de junio de 2021). Obtenido de Salud Mapfre: [https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/#Como\\_actuar\\_ante\\_el\\_sindrome\\_de\\_burnout](https://www.salud.mapfre.es/cuerpo-y-mente/psicologia/estoy-quemado-el-sindrome-de-burnout/#Como_actuar_ante_el_sindrome_de_burnout)
- ❖ Tomé, R. (28 de Mayo de 2019). *El Confidencial*. Obtenido de Que es el burnout? La OMS reconoce el Síndrome del Trabajador Quemado. : [https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-28/que-es-burnout-sindrome-trabajador-quemado\\_2039726/](https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2019-05-28/que-es-burnout-sindrome-trabajador-quemado_2039726/)

## ANEXOS

### Anexo I. Logo



*Ilustración 2. Logo del instituto*

### Anexo II. Matricula 2021

*Tabla 26. Matricula*

#### Resumen General Matricula 2021

MODALIDADES	CANTIDAD		
	F	M	T
TERCER CICLO DE E B	385	348	733
BCH	136	100	236
ADMINISTRACION	42	21	63
BILINGÜE	107	26	133
CONTADURIA Y F.	14	10	24
ENFERMERIA	99	21	120
INFORMATICA	113	97	210
SALUD Y NUTRICION	29	12	41
BCH ACELERADO	45	75	120
<b>TOTAL</b>	<b>970</b>	<b>710</b>	<b>1680</b>

Fuente: Instituto Dr. Lorenzo Cervantes



## Anexo III. Instrumentos de Investigación

# CENTRO UNIVERSITARIO CEUTEC DE UNITEC

El objetivo del presente cuestionario es para realizar un diagnóstico sobre el síndrome del trabajador quemado, el cual hace referencia a el estrés laboral. Se realiza con el fin de indicar la carga física, emocional y psicológica de los maestros.

INSTRUCCIONES: se presentan una serie de preguntas, donde usted puede escoger una de las opciones presentadas, seleccionando una casilla tachando solo una respuesta, que corresponda a su opinión.

**\*Obligatorio**

### SECCIÓN 1

Datos personales:

#### 1. Genero \*

*Selecciona todas las opciones que correspondan.*

- Femenino
- Masculino

#### 2. Rango de Edad \*

*Selecciona todas las opciones que correspondan.*

- Menos de 20 años
- Entre 20-30 años
- Entre 31-40 años
- Entre 41-50 años
- Entre 51-60 años
- Mas de 60 años

**3. Estado Civil \***

*Selecciona todas las opciones que correspondan.*

- Soltero(a)
- Casado(a)
- Unión Libre
- Divorciado(a)
- Viudo (a)

**4. Escolaridad \***

*Selecciona todas las opciones que correspondan.*

- Escuela Normal
- Licenciatura
- Técnico

**5. Antigüedad \***

*Selecciona todas las opciones que correspondan.*

- Menos de 5 años
- de 5-10 años
- De 11-15 años
- De 16- 20 años
- De 21-25 años
- De 26-30 años
- Mas de 30 años

## 6. Área de trabajo \*

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Ciencias Naturales

Matemáticas

Inglés

Español

Otros:  \_\_\_\_\_

## SECCIÓN 2

Sobre carga de Trabajo

## 7. ¿Cuántas secciones tiene a su cargo? \*

Marca solo un óvalo.

De 1-5 secciones

De 6-10 secciones

De 11-15 secciones

## 8. ¿Cuántos alumnos tiene a su cargo?, en las diferentes secciones. (Respuesta abierta) \*

\_\_\_\_\_

## 9. ¿Considera que ha incrementado la carga laboral desde el inicio de la educación virtual? \*

Selecciona todas las opciones que correspondan.

Sí, ha incrementado

Ha disminuido

Se mantiene igual

10. Si respondiste la pregunta anterior, especifique ¿Cómo ha incrementado o como ha disminuido? \*

---

---

---

---

---

11. ¿ Se le acumulan tareas pendientes por revisar a lo largo de la semana? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí  
 Algunas  
 Ninguna

12. ¿Necesita de los fines de semana para terminar el trabajo atrasado? \*

*Marca solo un óvalo.*

- Sí  
 algunos fines  
 No

### SECCIÓN 3

#### Desempeño

13. ¿Considera que tiene todas las herramientas necesarias para llevar a cabo su trabajo? \*

*Selecciona todas las opciones que correspondan.*

- No cuento con las herramientas necesarias  
 Si cuento con las herramientas necesarias  
 Sí cuento con algunas herramientas, pero hacen falta más

*Ir a la pregunta 14*

Especifique que recursos o herramientas no cuenta o necesita mejorar

14. Especifique que recursos o herramientas no cuenta o necesita mejorar \*

---

---

---

---

---

15. Cuenta con una plataforma por parte del instituto para evaluar tareas y exámenes de manera virtual para un mejor control de sus estudiantes? \*

*Selecciona todas las opciones que correspondan.*

- Sí, cuento con una plataforma
- No cuento con una plataforma
- Utilizo plataformas por mi cuenta, pero no están vinculadas con el instituto

*Ir a la pregunta 16*

Defina que plataformas utiliza

16. Defina que plataformas utiliza

---

---

---

---

---

17. ¿Se siente satisfecho con su trabajo realizado? \*

*Selecciona todas las opciones que correspondan.*

- Siempre
- Algunas veces
- Nunca

18. ¿Cómo valora su rendimiento en el proceso de brindar clases virtuales a sus alumnos? \*

Marca solo un óvalo.

- Muy bueno
- Bueno
- malo

#### SECCIÓN 4

INSTRUCCIONES: marque con una X, la respuesta que considere mejor según sea su caso.

19. PREGUNTAS \*

Selecciona todas las opciones que correspondan.

	Nunca	Algunas veces al año o menos	Algunas veces al mes	Algunas veces por semana	Todos los días
Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando termino mi jornada me siento exhausto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento animado después de haber trabajado con mis estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siento que en mi trabajo los problemas emocionales los trato de forma adecuada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento frustrado en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>					
Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>					
Siento que mi trabajo me está desgastando	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<hr/>					

Fuente: Elaboración Propia.

## Anexo IV. Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Ilustración 3. tabla MBI

### ENCUESTA PERSONAL (DOCENTES) DATOS GENERALES

Nombre \_\_\_\_\_ Edad \_\_\_\_\_ Sexo M ( ) F ( )  
 Estado Civil \_\_\_\_\_ Situación laboral Nombrado ( ) Contratado ( )  
 Tiempo de trabajo \_\_\_\_\_ Turno de Trabajo Fijo ( ) Rotatorio ( )

### INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

0=Nunca  
 1= Pocas veces al año o menos  
 2= Una vez al mes o menos  
 3= Algunas veces al mes  
 4= Una vez a la semana  
 5= Pocas veces a la semana  
 6= Diariamente

### Ejemplo

Marcar con el respectivo número para responder la pregunta, escogiendo el número que mejor exprese la frecuencia que tiene el sentimiento enunciado

	0	1	2	3	4	5	6
Me siento feliz						5	

En este caso marco **5** porque me siento feliz pocas veces a la semana

### Cuestionario

Marcar con el respectivo número para responder las 22 preguntas, escogiendo únicamente el número que mejor exprese la frecuencia con que tiene el sentimiento enunciado

Ítems del Cuestionario	Nunca 0	Pocas 1	Una vez 2	Algunas 3	Una vez 4	Pocas 5	Diariamente 6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes							
5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos							
6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes							
8. Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. Me encuentro con mucha vitalidad							
13. Me siento frustrado por mi trabajo							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro							
15. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes							
16. Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes							
18. Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis estudiantes							
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades							
21. Siento que sé tratar de forma adecuada a los problemas emocionales en el trabajo							
22. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas							

Fuente: Cuestionario MBI



## Anexo V. Tabla de Interpretación

### Resultados de Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Tabla 27. Tabla de interpretación

	Bajo	Medio	Alto
<b>AE</b>	0 a 18	19 a 36	37 +
<b>D</b>	0 a 10	11 a 20	21 +
<b>RP</b>	0 a 15	16 a 31	32 +

Maestro 1	20	11	32	44	17	Contratado	Casado	M	Fijo
Maestro 2	13	1	34	41	15	Contratado	Casado	F	Fijo
Maestro 3	22	4	29	52	21	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 4	19	10	48	52	28	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 5	13	0	45	44	26	Contratado	Union Libre	M	Fijo
Maestro 6	0	0	43	58	31	Nombrado	Union Libre	F	Fijo
Maestro 7	29	12	31	52	31	Nombrado	Union Libre	M	Fijo
Maestro 8	25	9	31	45	42	Nombrado	Casado	M	Fijo
Maestro 9	23	8	30	40	16	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 10	22	9	38	25	4	Contratado	Soltero	M	Fijo
Maestro 11	16	6	42	30	4	Contratado	Soltero	F	Fijo
Maestro 12	23	7	30	30	7	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 13	23	9	31	39	16	Contratado	Union Libre	M	Fijo
Maestro 14	24	7	30	57	24	Nombrado	Soltero	F	Fijo
Maestro 15	28	8	31	52	30	Contratado	Soltero	F	Fijo
Maestro 16	23	7	19	41	11	Contratado	Union Libre	F	Fijo
Maestro 17	25	7	19	19	1	Contratado	Soltero	F	Fijo
Maestro 18	14	3	39	28	5	Nombrado	Soltero	F	Fijo
Maestro 19	32	10	32	39	20	Nombrado	Soltero	F	Fijo
Maestro 20	37	3	27	52	31	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 21	12	2	33	24	2	Contratado	Soltero	F	Fijo
Maestro 22	13	0	36	40	14	Contratado	Union Libre	M	Fijo
Maestro 23	18	4	33	30	5	Contratado	Soltero	F	Fijo
Maestro 24	20	4	47	25	1	Contratado	Soltero	F	Fijo
Maestro 25	37	10	25	49	25	Contratado	Soltero	F	Fijo
Maestro 26	37	10	27	45	24	Nombrado	Soltero	M	Fijo
Maestro 27	25	8	30	27	4	Contratado	Soltero	M	Fijo
Maestro 28	22	5	33	45	12	Nombrado	Casado	M	Fijo
Maestro 29	20	8	30	29	10	Nombrado	Soltero	M	Fijo
Maestro 30	38	16	31	60	25	Nombrado	Viuda	F	Fijo
Maestro 31	15	3	32	28	4	Contratado	Soltero	M	Fijo
Maestro 32	23	1	30	32	12	Nombrado	Casado	M	Fijo
Maestro 33	21	4	27	32	12	Contratado	Casado	M	Fijo
Maestro 34	38	16	29	60	30	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 35	52	28	41	50	29	Nombrado	Soltero	F	Fijo
Maestro 36	39	14	48	48	21	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 37	37	13	36	55	29	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 38	20	2	48	40	11	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 39	26	6	17	30	6	Contratado	Casado	F	Fijo
Maestro 40	23	9	32	29	6	Contratado	Casado	M	Fijo
Maestro 41	24	6	37	39	14	Nombrado	Casado	M	Fijo
Maestro 42	38	12	31	30	5	Contratado	Soltero	F	Fijo
Maestro 43	37	3	34	48	16	Nombrado	Casado	M	Fijo
Maestro 44	22	1	44	41	15	Nombrado	Casado	M	Fijo
Maestro 45	23	1	43	48	21	Nombrado	Casado	M	Fijo
Maestro 46	38	11	30	42	18	Nombrado	Union Libre	M	Fijo
Maestro 47	12	1	40	43	21	Nombrado	Soltero	M	Fijo
Maestro 48	37	17	38	45	23	Nombrado	Casado	M	Fijo
Maestro 49	39	9	33	52	21	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 50	38	8	31	57	35	Nombrado	Casado	F	Fijo
Maestro 51	37	7	37	52	26	Nombrado	Union Libre	M	Fijo

Fuente: Elaboración Propia.

Tabla 28. Promedios

<b>Promedio Edades Totales</b>	41.47
<b>CANTIDADES</b>	
<b>Situación Laboral Contratado</b>	20
<b>Situación Laboral Nombrado</b>	31
<b>Promedio Tiempo Trabajado</b>	17.20
<b>Sexo Femenino</b>	28
<b>Sexo Masculino</b>	23
<b>Estado Civil Casado</b>	24
<b>Estado Civil Unión Libre</b>	8
<b>Estado Civil Soltero</b>	18
<b>Estado Civil Viuda</b>	1
<b>Turno Fijo</b>	51

Fuente: Elaboración Propia.

<b>Porcentaje Contratado</b>	39%
<b>Porcentaje Nombrado</b>	61%
<b>Porcentaje Femenino</b>	55%
<b>Porcentaje Masculino</b>	45%
<b>Porcentaje Casado</b>	47%
<b>Porcentaje Unión Libre</b>	16%
<b>Porcentaje Soltero</b>	35%
<b>Porcentaje Viudo</b>	2%
<b>Porcentaje Turno Fijo</b>	100%

Fuente: Elaboración Propia.

<b>Promedio AE</b>	<b>25.7254902</b>	<b>MEDIO</b>
<b>Promedio D</b>	<b>7.254901961</b>	<b>BAJO</b>
<b>Promedio RP</b>	<b>33.80392157</b>	<b>ALTO</b>

Fuente: Elaboración Propia.

<b>Promedio AE Femenino</b>	<b>25.6122449</b>	<b>MEDIO</b>
<b>Promedio D Femenino</b>	<b>7.183673469</b>	<b>BAJO</b>
<b>Promedio RP Femenino</b>	<b>33.7755102</b>	<b>ALTO</b>

Fuente: Elaboración Propia.

<b>Promedio AE Masculino</b>	<b>25.7254902</b>	<b>MEDIO</b>
<b>Promedio D Masculino</b>	<b>7.254901961</b>	<b>BAJO</b>
<b>Promedio RP Masculino</b>	<b>33.80392157</b>	<b>ALTO</b>

Fuente: Elaboración Propia.

**Anexo VI: Plan de mejora**



**CENTRO UNIVERSITARIO TECNOLÓGICO  
CEUTEC**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**PLAN DE MEJORA PARA LOS DOCENTES EL INSTITUTO  
DR. LORENZO CERVANTES DEL DEPTO. LA PAZ.**

**SUSTENTADO POR  
KATYMICHELLE VASQUEZ LANZA  
31411121  
MARIEL ALEJANDRA VILLALOBOS TOVEZ  
11211384**

**TEGUCIGALPA, M.D.C.**

**HONDURAS, C.A.**

**JULIO, 2021**

## **INTRODUCCIÓN**

Con el presente plan de mejora se pretende impulsar un progreso en la manera que se imparten y reciben clases en modalidad virtual para el Instituto Dr. Lorenzo Cervantes, ubicando en la ciudad de La Paz, así como inspirar un mejor manejo de tiempo y organización para evitar y disminuir signos ya presentes de Burnout o Síndrome del Quemado en los docentes, así promover una mejor salud mental y mejorar el rendimiento y desempeño de los docentes.

Cada actividad detallada ayudará a mejorar las condiciones sociales, emocionales, mejorar el bienestar, condiciones de trabajo y asimismo disminuir la carga académica de los docentes del instituto.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

- Impulsar un progreso en la manera que se imparten y reciben clases en la modalidad virtual para el Instituto Dr. Lorenzo Cervantes

### **Objetivos específicos**

- Lograr que todos los docentes del instituto utilicen una misma plataforma para obtener la experiencia necesaria y un mejor manejo de ella.
- Lograr que los estudiantes se comprometan más a revisar sus tareas pendientes, así evitar retrasos en la calificación y consecuentemente prolongación de horarios de trabajo.
- Establecer horarios de trabajo para una mejor separación de vida profesional y personal, así disminuir la fatiga.
- Hay que asegurar que los docentes cuenten con espacios abiertos para exponer sus casos y experiencias, para así lograr un mejor manejo de emociones y mejor salud emocional.

## Instituto Dr. Lorenzo Cervantes

### Plan de mejora

Tabla 29. Plan de mejora

Área	Objetivos	Actividad	Materiales	Responsable
<b>Carga académica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Utilizar una plataforma virtual institucional o una plataforma gratuita que se utilice de manera general en el instituto.</li> <li>•Lograr que todos los docentes del instituto utilicen una misma plataforma para obtener la experiencia necesaria para un mejor manejo de esta.</li> <li>•Alcanzar que los estudiantes se comprometan más a revisar sus tareas pendientes, ya que, solo habría una plataforma para todas las clases.</li> <li>•Lograr el desarrollo de una plataforma virtual institucional exclusiva del colegio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•El instituto escogerá la plataforma que mejor se adapte a las necesidades institucionales.</li> <li>•Las plataformas gratuitas sugeridas son las siguientes.               <ul style="list-style-type: none"> <li>•<a href="#">Google Classroom</a></li> <li>•<a href="#">Microsoft Teams</a></li> <li>•<a href="#">Mil Aulas</a></li> </ul> </li> <li>•Realizarán capacitaciones para que todos los docentes puedan manejar la aplicación y los mismos impartirán capacitaciones a los estudiantes.</li> <li>•Evitar el uso de mensajería instantánea personal para la entrega de tareas y pruebas para crear un mayor compromiso de los estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Internet</li> <li>•Herramientas tecnológicas</li> <li>•Herramientas audiovisuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Director</li> <li>•Docentes</li> <li>•Estudiantes</li> <li>•Padres de familia</li> </ul>

Área	Objetivos	Actividad	Materiales	Responsable
<b>Carga académica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Establecer horarios de contacto con los docentes.</li> <li>•Promover que los estudiantes y padres de familia estén más pendientes de las asignaciones, así evitar entregas a última hora y la acumulación de revisión de acumulativo de los docentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Establecer un horario de contacto. Horario sugerido: 7:00 a.m. a 1:00 p.m. para actividades y asignaciones diarias. 2 p.m. a 3 p.m. para preguntas sobre tareas y pruebas. Evitar contacto en fines de semana, salvo en casos de emergencia.</li> <li>•Hacer conocer los horarios a través de canales oficiales por parte del instituto, indicando las nuevas medidas para consulta de tareas y asignaciones. Esto logrará que los estudiantes, padres de familia, y personal administrativo contacten a los docentes en un horario exclusivo de atención, para así lograr una separación de vida profesional y personal, ayudando a evitar la fatiga y logrando un mejor desempeño.</li> </ul>	•Ninguno	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Director</li> <li>•Docentes</li> <li>•Estudiantes</li> <li>•Padres de familia</li> </ul>

Área	Objetivos	Actividad	Materiales	Responsable
<b>Carga académica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un correo electrónico exclusivo para el instituto y así evitar el uso de correos electrónicos personales.</li> <li>• La creación de un correo electrónico exclusivo para utilizar con todas las plataformas y clases virtuales, así aumentar el sentido de responsabilidad al exponer más profesionalismo.</li> <li>• Una mejor organización de carpetas y maneras de contactar a los docentes vía correo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear un correo electrónico para los docentes con usuarios de manera estandarizada, por ejemplo: nombre.apellido@gmail.com.</li> <li>• Hacer conocer a todos los estudiantes, padres de familia y personal administrativo el nuevo correo electrónico a utilizar. Esto evitará la saturación de correos electrónicos en las cuentas personales de los docentes.</li> </ul>	• Internet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Docentes</li> <li>• Personal administrativo</li> </ul>
<b>Inteligencia emocional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocer las propias emociones y manejarlas de una mejor manera.</li> <li>• Crear automotivación.</li> <li>• Establecer empatía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer reuniones grupales para exponer problemas o intercambiar opiniones y consejos entre colegas para que puedan dialogar entre todos.</li> <li>• Resolver de manera grupal los inconvenientes que han tenido a la hora de impartir clases en línea.</li> <li>• Relatar anécdotas del propio educador sobre cómo resolvió problemas similares a los que pasan los demás docentes.</li> <li>• Realizar las actividades sugeridas en este <a href="#">taller</a>.</li> </ul>	• Internet	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director</li> <li>• Docentes</li> </ul>



Área	Objetivos	Actividad	Materiales	Responsable
<b>Salud laboral, bienestar y condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear capacitaciones.</li> <li>• Cuidar de su propia salud física, social y psicológica.</li> <li>• Tener en cuenta que los maestros pueden tener diferentes niveles de competencia en el uso de plataformas virtuales y tecnologías de enseñanza novedosas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ofrecer capacitaciones y soporte técnico para las nuevas exigencias del trabajo. Esto puede ayudar a reducir el estrés.</li> <li>• La institución puede implementar un sistema de capacitaciones, en el cual el docente puede participar.</li> <li>• Algunas de las capacitaciones sugeridas son:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de plataformas.</li> <li>• Uso de la computadora.</li> <li>• Mejores manera de calificar.</li> <li>• Manejar las emociones.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ninguna</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Director</li> <li>• Docentes</li> </ul>

Fuente: Elaboración Propia.

## Anexo VII. Plan de Capacitación del Psicólogo Institucional/ Técnico Informático


Tabla 30. Plan de capacitación

		<b>Plan de capacitación</b>										Fecha de elaboración: 16-07-2021	
<b>Objetivo: Impulsar e implementar un progreso en la manera que se imparten y reciben clases en la modalidad de educación virtual para el Instituto Dr. Lorenzo Cervantes.</b>													
<b>Cronograma</b>													
Actividades	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOST	SEPT	OCT	NOV	Responsable	Dirigido a:	
Uso de la computadora y paquete de Microsoft office	X										Técnico informático	Personal docente	
Manejo de plataformas virtuales	X										Psicólogo institucional	Personal docente	
Mejorar las técnicas pedagógicas para el mejor uso y evaluación del alumno		X									Psicólogo institucional	Personal docente	
Manejo de las emociones en la nueva modalidad virtual			X					X			Psicólogo institucional	Personal docente	
Técnicas adecuadas de control del alumno en función de las clases virtuales y respeto de los tiempos de clase.	X					X					Psicólogo institucional	Personal docente	
Métodos didácticos para mantener la atención, concentración y desempeño académico del alumno.		X									Psicólogo institucional	Personal docente	
Taller para crear adecuados canales de comunicación, apoyo, y flexibilidad entre maestros y padres de los alumnos del instituto Dr. Lorenzo Cervantes	X					X					Psicólogo institucional	Personal docente	
Técnicas pedagógicas para el uso adecuado de las aulas virtuales	X						X				Psicólogo institucional	Personal docente	
<b>Recursos Necesarios</b>	<b>Observaciones</b>												
Internet													
Computadora													
Material Didáctico													

Fuente: Elaboración Propia.

## Anexo XVIII. Plan y Cursos Adicionales

Tabla 31. Cursos de apoyo

		<b>Cursos de Apoyo</b>		Fecha de elaboración: 16-07-2021
<b>Objetivo: Apoyar al psicólogo institucional por medio de cursos virtuales gratuitos de interés para los docentes.</b>				
<b>Los siguientes cursos son completamente en español, virtuales, cortos de duración, con flexibilidad en fecha de entregas, y ofrecen un certificado al finalizar.</b>				
<b>Curso</b>	<b>Descripción</b>	<b>Vínculo</b>	<b>Dirigido a:</b>	
Inspirar el liderazgo a través de la inteligencia emocional	La inteligencia emocional, ayuda a una persona a revertir el daño del estrés crónico y a construir excelentes relaciones de liderazgo.	<a href="#">Coursera</a>	Personal docente	
Autoliderazgo y gestión de emociones para avanzar en desafíos complejos	Es un curso práctico, enfocado en el primer círculo de influencia: tú mismo. Ayudará a gestionar las emociones productivamente y movilizar a tener la vida que se quiere tener.	<a href="#">Coursera</a>	Personal docente	
Gestión del tiempo para la productividad personal y profesional	Se podrán aplicar los conocimientos que adquiridos en cuanto a conciencia personal y profesional, organización y compromiso, y utilizar las herramientas, técnicas y métodos aprendidos para fijar metas.	<a href="#">Coursera</a>	Personal docente	
Competencias digitales, Herramientas de ofimática (Microsoft Word, Excel, Power Point)	Los continuos cambios tecnológicos, sobre todo en aquellos aspectos vinculados a las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) hacen que las personas tengan la necesidad de actualizarse de forma continua	<a href="#">Coursera</a>	Personal docente	
Introducción a la inteligencia emocional	Con el desarrollo de este curso, se proporcionan herramientas de gran impacto para que puedas aplicar a tu vida personal y laboral en la potencialización de tu inteligencia emocional, a través del autoconocimiento y control de tus propias emociones.	<a href="#">Coursera</a>	Personal docente	
<b>Recursos Necesarios</b>	<b>Recomendaciones</b>			
Internet	Mantenerse al tanto de cursos de interés al plan de mejora impartidos por entidades nacionales como ser <a href="#">INFOP</a> , <a href="#">CCIT</a> , <a href="#">Academias TI</a> (UNAH), entre otros.			
Computadora				

Fuente: Elaboración Propia.

**“La enseñanza que deja huella no es la que se hace de cabeza a cabeza, sino de corazón a corazón.” -Howard G. Hendricks**