

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA ACADÉMICO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**El Síndrome de Burnout y desempeño de los docentes de
la Institución Educativa Colegio Federico Villarreal,
2019**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación
Secundaria en la Especialidad de Educación para el Trabajo

Autor:

Roberto Carlos Pizarro Flores

Asesora:

Dra. Jesús María Sandoval Valdiviezo

Código ORCID: 0001-6020-0790

Piura – Perú

2021

1. Palabras Clave y Líneas de Investigación

1.1. Palabras Clave

Palabras Clave	Keyword
Síndrome de Burnout	Burnout Syndrome
Desempeño Docente	Teacher Performance

1.2. Líneas de Investigación

Línea de investigación	Teoría y métodos educativos
Área	Ciencias sociales
Sub área	Ciencia de la educación
Disciplina	Educación general (capacitación pedagógica)

2. Título

El Síndrome de Burnout y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Colegio Federico Villarreal, 2019.

The Burnout Syndrome and performance of the teachers of the Institution Educative College Federico Villarreal, 2019.

3. Resumen

Trabajo de investigación descriptivo correlacional, que busco determinar el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Burnout y sus tres dimensiones, en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Colegio Federico Villarreal, 2019

Sostuvo la teoría de que si existe una relación entre las variables de estudio, por lo cual decidimos trabajar con los 40 docentes, que aceptaron voluntariamente participar en la investigación.

Hemos aplicado dos cuestionarios, uno para medir el síndrome de Burnout, y un cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, la información fue recolectada, y procesada a través del sistema SPSS V21, para analizar la correlacion y determinar su nivel, nos hemos apoyado con las tablas cruzada y el estadístico de Rho Spearman.

Finalmente determinamos que el Síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes, se encuentran entre los En proceso en relación la variable Desempeño Docente, también determinamos que Síndrome de Burnout se ubica en un nivel Leve, por lo cual hablamos de una correlacion no tan fuerte. Conclusión que es respaldada por el estadístico de Correlación el cual nos indica un Rho de 0.574, lo que significa que existe una correlación positiva media con una fuerza de asociación medianamente fuerte.

Palabras Clave: Síndrome de Burnout y Desempeño Docente

4. Abstract

Descriptive correlational research work, which seeks to determine the level of relationship that exists between the Burnout Syndrome and its three dimensions, in the performance of the teachers of the Colegio Federico Villarreal Educational Institution, 2019

He held the theory that there is a relationship between the study variables, for which we decided to work with the 40 teachers, who voluntarily agreed to participate in the research.

We have applied two questionnaires, one to measure the Burnout syndrome, and a self-assessment questionnaire of teacher performance, the information was collected, and processed through the SPSS V21 system, to analyze the correlation and determine its level, we have supported ourselves with the crosstabulations and the Rho Spearman statistic.

Finally, we determined that the Burnout Syndrome in the performance of teachers, are among those In process in relation to the variable Teaching Performance, we also determined that Burnout Syndrome is located at a Mild level, which is why we speak of a not so strong correlation . Conclusion that is supported by the Correlation statistic which indicates a Rho of 0.574, which means that there is a mean positive correlation with a moderately strong association strength.

Key Words: Burnout Syndrome and Teacher Performance

INDICE

1.	Palabras Clave y Líneas de Investigación	i
1.1.	Palabras Clave	i
1.2.	Líneas de Investigación	i
2.	Título	ii
3.	Resumen	iii
4.	Abstract	iv
5.	Introducción	1
5.1.	Antecedentes y Fundamentación científica	1
5.1.1.	Antecedentes.....	1
5.1.2.	Fundamentación Científica.....	3
5.2.	Justificación.....	19
5.3.	Problema.....	20
5.4.	Conceptualización y Operacionalización de variables	22
5.5.	Hipótesis.....	24
5.5.1.	Hipótesis General.....	24
5.5.2.	Hipótesis específicas.....	24
5.6.	Objetivos	24
5.6.1.	Objetivo General.....	24
5.6.2.	Objetivos específicos	24
6.	Metodología	25
6.1.	Tipo y diseño de investigación	25
6.2.	Población y Muestra	26
6.3.	Técnicas e instrumentos de investigación	26

7.	Resultados.....	28
8.	Análisis y discusión.....	45
9.	Conclusiones y recomendaciones.....	46
9.1.	Conclusiones.....	46
9.2.	Recomendaciones.....	48
10.	Referencias Bibliográficas.....	49
11.	Anexos y Apéndice.....	53

INDICE DE TABLAS

- Tabla 1: *Nivel del Síndrome de Burnout*..... **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 2: *Nivel de la Dimensión: Agotamiento emocional*;**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 3: *Nivel de la Dimensión Despersonalización.* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 4: *Nivel de la Dimensión Disminución de Realización Personal* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 5: *Nivel de Desempeño Docente* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 6: *Tabla cruzada Síndrome Burnout y Desempeño Docente*;**¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 7: *Determinación del nivel de correlación entre el Síndrome Burnout y Desempeño Docente.* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 8: *Tabla cruzada de la Dimensión Agotamiento emocional y Desempeño Docente* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 9: *Determinación del nivel de correlación entre el Síndrome Burnout y Agotamiento emocional.* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 10:** *Tabla cruzada de la Dimensión Despersonalización y Desempeño Docente* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 11: *Determinación del nivel de correlación entre el Síndrome Burnout y Despersonalización.*..... **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 12:** *Tabla cruzada Disminución de Realización Personal Desempeño Docente* **¡Error! Marcador no definido.**
- Tabla 13: *Determinación del nivel de correlación entre el Síndrome Burnout y Disminución de Realización Personal* **¡Error! Marcador no definido.**

INDICE DE FIGURA

Figura I: Nivel <i>del Síndrome de Burnout</i>	28
Figura II: Nivel <i>de la Dimensión: Agotamiento emocional</i>	29
Figura III: Nivel <i>de la Dimensión Despersonalización</i>	30
Figura IV: Nivel <i>de la Dimensión Disminución de Realización Personal</i>	31
Figura V: Nivel <i>de Desempeño Docente</i>	32

5. Introducción

5.1. Antecedentes y Fundamentación científica

5.1.1. Antecedentes

Barja Huayta, C. R. (2020). El objetivo principal es determinar el impacto del síndrome de burnout en el desempeño del profesorado de tiempo completo de la Universidad Chanchamayo, una población de 29 colaboradores de tiempo completo. La conclusión más importante es que el coeficiente de correlación de Pearson determina que existe una correlación inversa entre las variables.

Huamancaja Arias, J. (2020). El propósito de esta investigación fue comprobar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de Minas-Ingeniería Civil-Facultad de Medio Ambiente de la Universidad Nacional de Huancavelica-2018 Nivel de correlación, como herramienta de recolección de datos, cuestionario utilizado para las variables de investigación y un muestreo no probabilístico compuesto por 41 docentes. Los estudios han demostrado que existe una relación inversa significativa baja entre el síndrome de agotamiento y el desempeño laboral del maestro.

Manrique Diaz, E. P. (2020). Su objetivo principal es determinar el impacto del síndrome de burnout en el desempeño docente profesional de los docentes, esta es la Universidad de Arequipa, que plantea la siguiente hipótesis: la existencia del síndrome de burnout afectará significativamente el desempeño profesional. El tipo de investigación es cuantitativa, descriptiva, relevante y transversal, los resultados confirmaron la existencia del síndrome de burnout, que afectó seriamente el desempeño docente profesional.

Gave Rojas, M. Y. (2019). El objetivo general de esta investigación es determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente de una institución educativa en Lima. El diseño está relacionado descriptivamente. La población de estudio es de 30 profesores. Se aplica tecnología de entrevistas y se utiliza como herramienta el cuestionario de autoevaluación del docente. Los resultados obtenidos tras el procesamiento y análisis de datos muestran que en la visión del mundo de la institución educativa Cercado de Lima, el síndrome de burnout tiene una relación negativa e inversa con el desempeño laboral de los docentes.

Huamán Canta, L. S. (2018). El objetivo general de este estudio es determinar el nivel de síndrome de burnout y el desempeño docente de una institución educativa en Pasco. La población de estudio estuvo conformada por 41 docentes y se utilizó un cuestionario de autoevaluación docente. Los resultados obtenidos tras el procesamiento y análisis de datos muestran que existe una correlación moderadamente positiva entre el síndrome de burnout y el desempeño docente.

Alfaro Fernández, B. F. (2016). Su propósito es describir el síndrome de burnout de una institución educativa en Ayacucho y su relación con el desempeño docente. El diseño de la investigación está relacionado y requiere el uso de instrumentos de medición para ambas variables, cuyos resultados nos permiten contrastar la hipótesis de la investigación. Los resultados obtenidos de la prueba de hipótesis indican que los coeficientes están altamente correlacionados, lo que significa que existe una relación alta y significativa.

5.1.2. Fundamentación Científica

Definición de estrés

Etimológicamente hablando, la presión proviene de la cuerda griega, que significa provocar tensión. Según Slipak (1991), el término se usó en el primer campo en el siglo XIV, y desde entonces se ha usado en diferentes contenidos. Según el mismo autor, para la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés es "una serie de respuestas fisiológicas a las acciones realizadas por una entidad organizativa".

La definición de presión y su interpretación se suelen dividir en dos métodos teóricos diferentes: la presión como estímulo y la presión como respuesta, y un tercer método integral llamado método interactivo.

Para Novoa (2016)

En la vida moderna, el estrés es un papel recurrente en nuestras vidas y estamos muy familiarizados con la organización y la realidad personal. El correcto uso de sus mecanismos y el conocimiento de nuestra personalidad nos ayudarán a prevenir enfermedades psicosomáticas y otros trastornos de la salud.

Selye (1907): "La gente moderna debe dominar la presión y cultivarse y adecuarse, de no ser así se enfrentará al fracaso profesional, la enfermedad y la muerte prematura".

Según Hernández (2013) (citado de Ivancevich y Matteson, 1989), su definición es "puede basarse en respuesta, estímulo y relación estímulo-respuesta". Una definición basada en estímulos puede ser: "El estrés es

una fuerza o estímulo que actúa sobre un individuo y produce una respuesta estresante, donde el estrés es sinónimo de "estrés en los significados físicos y psicológicos"; la definición basada en la respuesta será "el estrés es la respuesta de un individuo al estímulo". La respuesta física o psicológica de los factores ambientales estresantes. Los factores ambientales estresantes pueden incluir eventos externos o situaciones que pueden ser dañinas".

Finalmente, de acuerdo con la definición de Ivancevich y Matteson (1989), el estrés que tiene en cuenta el estímulo y la respuesta se define de la siguiente manera: "El estrés es una respuesta adaptativa, mediada por características individuales y / o procesos mentales, y ocurre simultáneamente. Ciertamente, los comportamientos, situaciones o eventos externos tienen consecuencias temporales especiales para las necesidades físicas o psicológicas de las personas".

Durán (2014) hizo las siguientes recomendaciones:

Todo el mundo tiene un nivel de estrés óptimo (Eustres), por lo que si mantienen su nivel de activación por encima o por debajo de este nivel, tendrá un impacto negativo en el desempeño laboral (la relación "U" invertida entre activación y desempeño determina que la "Productividad" mejora con el aumento presión, y hasta cierto punto se deteriora a medida que la presión se aleja del estado óptimo. "Por lo tanto, muy poca o demasiada presión (objetivo) conducirá a una disminución de la productividad.

En el contexto de la investigación, el estrés suele estar relacionado con factores psicosociales, según Daza y Pérez (1999).

Los factores psicosociales deben entenderse como las siguientes situaciones:

Existen en el ámbito laboral y están directamente relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la ejecución de las tareas, y tienen la capacidad de afectar la salud o la salud física y mental (física, mental o social) de los trabajadores y el desarrollo del trabajo.

Silvero (2007) señaló:

El estrés del docente parece estar relacionado con sentimientos de inferioridad, falta de apoyo en la comunidad escolar, desamparo y frustración. Esto se debe al entorno desequilibrado del docente entre valores y metas, habilidades, recursos y necesidades.

El autor señala que bajo estos conceptos, el estrés se conceptualiza como "una percepción de desproporcionalidad entre las necesidades del contexto y la respuesta que una persona puede brindar, lo que se traduce en la generación de emociones negativas (Rudow, 1999)".

Para Novoa (2016),

El estrés es un problema de análisis complejo, porque involucra no sólo aspectos propios e internos de la persona, sino también factores del entorno del objeto, el resultado depende de la forma específica en que se trate el objeto. La tensión generada en respuesta a eventos o estímulos externos representa la demanda de personas, y en última instancia conduce a uno de los mayores problemas sociolaborales y de salud pública de los últimos tiempos, vale la pena estudiarlo y ayuda a su comprensión y prevención.

El estrés laboral, Burnout o Síndrome del profesional quemado

Según Ayuso (2006), el síndrome de agotamiento, también conocido como "síndrome de agotamiento laboral" o "síndrome de agotamiento laboral", fue propuesto originalmente por Freudenberger (1974), un psicólogo clínico que está familiarizado con la respuesta al estrés de los miembros. Aunque la clasificación y difusión de esta institución se atribuye principalmente a la investigadora en psicología social Cristina Maslach (Cristina Maslach),

A partir de la segunda mitad de la década de 1970, estaba investigando formas de lidiar con la agitación emocional en el trabajo.

Según el mismo autor, "el término burnout proviene del mundo del deporte. Se refiere a una situación en la que los atletas no pueden lograr los resultados deseados después de un gran esfuerzo y entrenamiento". El término también se usa coloquialmente. Se refiere a los efectos del abuso crónico de drogas. Es necesario distinguir el burnout laboral de otros síndromes o conceptos, de hecho muchos autores destacan que el burnout laboral es una forma de estrés laboral con características propias, el objeto de investigación son las personas trabajadoras que se preocupan directamente por los demás.

Mababu (2012) señaló:

El síndrome de Burnout se considera una respuesta al estrés emocional crónico, y se caracteriza por el agotamiento físico y mental, una actitud fría y personificada hacia los demás y un sentimiento inadecuado de la tarea a realizar.

Hay muchas formas de tratar el síndrome de agotamiento. Según Silvero (2007), el modelo teórico establecido por Maslach y Jackson (1981) es una de las referencias más importantes. Bajo este método, hay tres síntomas característicos: baja satisfacción personal, agotamiento

emocional y despersonalización, que en conjunto conducen al síndrome de agotamiento docente.

Para Silvero (2007), "existen varios modelos que intentan determinar qué dimensión se puede considerar como el primer detonante antes del estrés, y cuál es la relación entre ellas". Su investigación involucra los siguientes aspectos:

Para Novoa (2016), (citado por Golembiewski, Scherb y Boudreau, 1993) "El primer modelo partió de la despersonalización, a través del agotamiento emocional provocado por la falta de satisfacción personal, y estableció ocho etapas en el proceso". Leiter y Maslash (1993) propusieron un modelo de proceso en el que el agotamiento emocional es el factor más importante porque actúa como intermediario entre los estresores ambientales y la despersonalización.

El modelo de Lee y Ashforth (1993) determinó que el agotamiento emocional es una dimensión que afecta a los otros dos aspectos. Gil-Monte y Peiró (1998) consideraron este síndrome en su modelo alternativo como una respuesta a la situación estresante de trabajar largas jornadas, que se debe a la falta de capacidad y satisfacción personal provocada por el estrés y el agotamiento por estrés. Finalmente, el modelo de Dierendonk, Schaufeli y Buunk (2001) determina las dimensiones de la realización personal que desencadenan el proceso de burnout.

En resumen, se puede decir que

Todos los modelos creen que la exposición prolongada al estrés puede conducir al agotamiento emocional personal, acompañado de otros síntomas, que pueden conducir al síndrome del maestro de agotamiento laboral. En este sentido, es fundamental identificar y afrontar los factores que provocan estrés, para evitar peligrosos desencadenantes del agotamiento laboral. (2016, Nova)

Los estresores (estímulo)

Según Silvero (2007), para comprender mejor estas enfermedades, es necesario "primero dejar que las personas que las padecen, o las que puedan padecerlas, comprendan su entorno y la relación-tensión-entre ellas".

Silvero (2007) citó a Rudow (1999) y Smylie (1999) en su trabajo, utilizando las siguientes variables como estresores:

- **Conflicto de roles:** Puede producirse ya sea a través de la percepción de confrontación entre los individuos y los objetivos y valores laborales, o mediante la confrontación que involucra las necesidades de los diferentes roles " (Smylie, 1999). En el contexto académico, "esto ocurre cuando una relación conflictiva entre docentes y alumnos les impide desarrollar plenamente su trabajo (Novoa, 2016). Debido al bajo grado de identificación personal con la ideología de las instituciones educativas, esto también parece estar relacionado con la falta de coherencia entre las metas personales y las metas de la institución educativa (Lindberg, 2001; Tang-Liang Tang y Chamberlain, 1997; Ryan y Deci , 2000).
- **Ambigüedad de rol:** esta situación está relacionada con el nivel de realización personal. Novoa (2016) señaló: "El docente cree que las expectativas del docente no son claras,

lo que afectará su percepción de capacidad, porque se siente incapaz de hacer su trabajo porque no puede hacer el trabajo por completo. Y las expectativas de él”.

- **Entorno controlado:** un entorno altamente controlado favorece la aparición de factores estresantes porque tiene un impacto negativo en el sentido de autonomía de los profesores y su devoción por el trabajo. Novoa (2016) señaló que “los teóricos de la autodeterminación señalan que la autonomía constituye una necesidad psicológica básica y afecta el grado de internalización de la conducta inicialmente controlada por factores externos”. En este sentido, los docentes con poca conciencia de autonomía formarán un lugar de control externo y tenderán a formar un patrón de estrés (Rudow, 1999).
- **La sobrecarga de trabajo:** cualitativa y cuantitativa es uno de los principales estresores señalados por los docentes. Cuando los docentes piensan que no podrán hacer frente a todo lo que necesitan, existe mucha presión para realizar una gran cantidad de tareas, obtener buenos resultados y completar las tareas en poco tiempo. Browsers y Tomic (2000), Griffith, Steptoe y Cropley (1999) (como se describe en Novoa, 2016) Este sentimiento de desproporción entre las demandas que se le imponen y lo que cree que puede hacer constituye una experiencia estresante. Los estudios han demostrado que existe una relación significativa entre el agotamiento emocional (como aspecto del burnout) y la carga de trabajo (Gil-Monte y Peiró, 1999).

- **Deterioro de las relaciones con compañeros y directivos:**
La falta de apoyo social y reconocimiento de los compañeros importantes es un problema importante en el desarrollo de trastornos psicológicos y emocionales en el trabajo. Los expertos aseguran que existe una relación significativa y positiva entre la existencia de estructuras de apoyo social en las instituciones educativas (directivos y compañeros) y un alto grado de fe en la eficacia docente, mayor satisfacción laboral y tiempo dedicado a la docencia. Un intermediario que indica el posible efecto de presión de una variable.
- **Sobrecarga de contacto:** Es importante tener en cuenta que la docencia requiere un contacto directo con las personas, lo que puede resultar desagradable y doloroso en muchos casos. El contacto con alumnos, padres y otros profesores le obliga a responder al trabajo de muchas personas, provocando tensión emocional. En este caso, es difícil desarrollar trabajos de alta calidad Linnenbrinck y Pintrich (2000) (Novoa, citado en 2016).
- **Formación insuficiente:** Ante la denominada formación inadecuada reclamada por muchas personas, el fracaso de los docentes exacerbó el miedo al fracaso y “no estar a la altura”. Cuando se trabaja con jóvenes, estas deficiencias son particularmente obvias en comparación con los problemas educativos actuales que deben abordarse. En estas situaciones, la falta de formación puede dañar las creencias de los profesores sobre las habilidades y conducir a comportamientos indefensos y de abandono.

- **Factores individuales:** Smylie (1999) y Rudow (1999) señalaron que "los factores individuales son otro elemento de riesgo en el contexto". La personalidad rígida, la debilidad psicológica, la timidez y otras características personales pueden provocar sentimientos de estrés.
- **Problema del alumno:** Ciertos rasgos de personalidad (como los mencionados) pueden dificultar la buena relación con los alumnos, incluso cuando muchos profesores señalan que uno de los factores más estresantes es la falta de disciplina y los problemas de actitud. El maestro cree que esta situación está fuera de su control, lo que le conducirá a la depresión y la baja capacidad, que es la parte central del síndrome de burnout (Maslach y Jackson, 1981).
- **El declive del respeto de la sociedad por la enseñanza:** Es innegable que las actitudes contradictorias antes mencionadas son innegables debido al cambio de mentalidad social a la imagen de los docentes, y la imagen de los docentes ya no es la autoridad moral del pasado. La disminución el respeto es otra razón. Causar estrés.
- **Reforma:** La compensación continua del sistema educativo, sus recursos y los cambios a largo plazo hacen que los docentes habitualmente tengan que aceptar nuevos objetivos y profesar sus roles. Esto requiere reuniones e invitaciones para pensar y adaptarse a ellas, de modo de mejorar las habilidades de los docentes. Panorama, tensión y exigencias

Muchas enseñanzas se centran en calcular la correlación entre una o más de estas tensiones y las dimensiones que componen el síndrome de agotamiento. En esta encuesta, se recopilaron varios recuerdos de estas situaciones estresantes de los informes de la encuesta presentados por los sujetos de la encuesta. Para la exploración, se dividen en las siguientes dimensiones:

El desmayo emocional y físico se caracteriza por los efectos de la falta o error de energía, entusiasmo y recursos limitados. En estas emociones, los trabajadores se dan cuenta de que ya no tienen las condiciones para consumir más energía.

Despersonalizar o deshumanizar es tratar a los clientes, colegas y organizaciones como objetos. Se puede culpar a los empleados de la hibernación emocional, una viveza espiritual llena de cinismo emocional o ironía, que exagera la replicación de todo su entorno y de otros.

El declive en el desempeño personal se manifiesta en la tendencia de los trabajadores a evaluarse a sí mismos erróneamente. Las personas están insatisfechas consigo mismas, insatisfechas con los cambios en la unión, su capacidad para tener éxito en las tareas y el dolor, y su capacidad para interactuar con los demás se debilita.

Desempeño Laboral Docente

Desde la perspectiva de Ausubel (mencionado por Fow en 1983 y 2012), insistió: definir al docente como un educador, prestar atención a los estudiantes que cuestionan sus propias ideas y forzar la exploración de nuevos métodos de observación, una vez más complaciéndose en

aquellos que son plan psicológico dialéctico formado por la interacción del entorno social.

Sin embargo, el trabajo de los educadores es más, incluido el proceso de programación, planificación, valoración y coordinación. (P.25), se trata de un caso o procedimiento analizado entre trabajadores que es de gran valor para la consecución de los objetivos de la empresa o empresa.

El desempeño de los empleados siempre ha sido la piedra angular para aumentar la certeza y el éxito de la organización. Por lo tanto, los administradores de activos humanos de hoy no solo están interesados en calcular el desempeño, sino también en mejorarlo. En este sentido, las prácticas laborales se refieren a eventos o comportamientos observados entre los trabajadores que son importantes para el beneficio de los objetivos de la organización, los cuales se pueden explicar en términos de la capacidad de cada individuo y grado de apoyo a la empresa (Pedraza, Amaya y Conde, 2010)

Según Fernández (2002, citado por Fow, 2012), el desempeño docente incluye las actividades que los docentes realizan en su trabajo diario: asesorar a los estudiantes, preparar cursos de aprendizaje, asesorar y supervisar a los estudiantes, calificaciones laborales, docencia diaria y otros docentes Aula, reunión y coordinación del departamento competente del centro educativo.

De acuerdo con Valdez (2006) mencionado en (palomino Zamudio, 2012), indica que la misión del docente es un recurso fijo, y obtener documentos confiables y efectivos para evaluar y verificar los resultados educativos de los estudiantes, capacidades de despliegue de capacitación, roles laborales, componente emocional y la naturaleza de

sus interacciones con otros colegas, gerentes, padres, colegas y otros agentes educativos en las agencias locales.

Los maestros reintegrados brindan oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes y, a través de su capacitación, ayudan a construir la comunidad que deseamos.

(Maldonado Yaranga, 2012) Definición: Un docente es un educador profesional que ha recibido dicha formación y / o formación a lo largo de los cinco años; está en condiciones de orientar, aplicar, tecnología, método y evaluar según estándares profesionales Alto; tomando en cuenta el diagnóstico situacional, planificar, orientar, aplicar y evaluar las necesidades de los estudiantes y su situación de manera decisiva. Su responsabilidad es mostrar sus conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores a los estudiantes, por lo que para aprender de ellos, el docente realizará bien su desempeño. (Página 63).

Están sujetos al artículo 56 No. 28044 de la Ley General de Educación, que establece: “Los docentes son los promotores fundamentales del proceso educativo, y su misión es capacitar eficazmente a los estudiantes en todos los aspectos del desarrollo humano”. (2003 No. Art. 56 de la Ley General de Educación No. 28044.)

Actualmente, los profesores son quienes enseñan y gestionan el aprendizaje. Los profesores acompañan a los estudiantes como individuos y ciudadanos.

Funciones de la evaluación

La evaluación del desempeño docente es un recurso disperso que produce información valiosa y confiable. Su único propósito es verificar y medir los efectos educativos de las habilidades docentes de los docentes en los estudiantes. Según (Valdés veloz, 2003.

Función de diagnóstico:

La evaluación debe definir el desempeño del docente en la etapa designada, y realizar una evaluación integral con base en su campo de fuerza y oportunidad, a fin de brindar servicios al gerente y a él mismo, como un manual para el proceso de capacitación y avance que el profesor pueda beneficiarse de la mejora del campo de oportunidades.

Función docente:

El proceso de evaluación debe proporcionar una descripción general de los indicadores de desempeño docente. Por tanto, los protagonistas implicados en este proceso aprenden de él, reciben orientación y adoptan nuevas experiencias de aprendizaje laboral.

Función educativa:

Los resultados obtenidos de la evaluación docente, existe una conexión importante entre la actitud del docente y la motivación hacia el trabajo. Dado que el maestro sabe exactamente cómo los estudiantes, los padres, los administradores escolares y otros maestros perciben su desempeño, puede formular estrategias para desarrollar áreas deficientes.

Función desarrollador:

Esta función se realiza a medida que aumenta la madurez del evaluador, por lo que el docente se siente capacitado para realizar una evaluación permanente y crítica de su desempeño laboral, no tiene miedo de cometer errores, sino de aprender de ellos.

Responsabilidades del desempeño docente

Responsabilidad del docente.

Legorreta (2012, p. 5) considera que “el docente es uno de los pilares básicos para orientar los recursos de aprendizaje”. Entre sus principales tareas y responsabilidades se encuentran: Catalogar a los docentes, porque utiliza el profesorado y el personal de los alumnos y colabora durante mucho tiempo para que puedan adquirir conocimientos, y se encarga de orientar, motivar, promover, supervisar y motivar su transformación en la docencia.

Como estudiante hacedor respetado, el maestro es responsable de resolver los comentarios y atraer completamente a los estudiantes y comunicarse entre sí, promoviendo la orientación corporativa y compartiendo experiencias. Eres responsable de simplificar los documentos necesarios, explicar y aclarar dudas o problemas.

Los profesores actúan como guías porque los orientan y animan a seguir progresando, promueven explicaciones entre los estudiantes y facilitan la formación y el intercambio de experiencias. Como responsabilidad, permita que los estudiantes participen plenamente, estudiante-lector, interacción estudiante-estudiante.

Cambios en la formación: Este cambio se considera el protagonista que promueve el proceso de aprendizaje de estudiantes y docentes. Son los propios alumnos quienes desarrollan la educación expresando experiencias y meditando y compartiendo ideas con los profesores.

Los principales elementos para lograr la capacidad son:

Estrategias y métodos de enseñanza: Las estrategias se entienden como el diseño de un proceso adaptativo que consiste en una serie de procesos y estándares que pueden asegurar que las mejores decisiones se tomen de acuerdo a las metas requeridas en cada situación, y se combinan las técnicas y métodos apropiados ajustados para situaciones específicas
Tiempo esperado.

Métodos: Son un método global de organización del proceso de enseñanza. Se consideran principalmente tres formas o formas principales: presencial, mixta y online. Estamos hablando del modo presencial de los alumnos en clase regular. Cuando se combinan la enseñanza presencial y virtual de los estudiantes, lo llamamos un modelo híbrido. La última es la modalidad online, cuando los alumnos necesitan medios electrónicos, mediante seguimiento virtual y apoyo docente.

Monitoreo del aprendizaje: El propósito del monitoreo del aprendizaje es controlar el proceso que siguen los estudiantes, brindar sugerencias y opiniones en cada situación, brindar orientación relevante y corregir errores. Se puede monitorear individualmente, en grupos, en persona o virtualmente a través del sistema de tutoría.

Evaluación: la evaluación debe realizarse para orientar a los estudiantes y proporcionarles comentarios sobre su trabajo. La evaluación de la competencia general es un tema muy importante para determinar la precisión del proceso de enseñanza, porque el resultado depende de cómo se obtienen los resultados de la medición y los resultados de la medición.

Formación de valores éticos: Según Rubio (2013), todo docente debe tener conocimientos, ética y ética para que pueda brindar una educación de alta calidad, pero lo más importante, algunos valores y principios demuestran que estos valores y principios que convierte al ser huano en persona, la cual interactua de la misma manera y ayuda al progreso de otras personas en la búsqueda de la justicia, la verdad y la excelencia. En esta realidad, son seis los valores morales que todo docente debe poseer:

- 1) Los docentes deben ejercer su labor de manera profesional: todo el que decida ser docente debe estar lleno de amor y satisfacción. Un docente profesional realiza su trabajo con dedicación, dedicación y alegría.
- 2) Los profesores que aman su profesión seguirán investigando y preparándose moral e intelectualmente.
- 3) Los docentes y sus valores morales y espirituales: Para los docentes es muy importante tener virtudes y valores, porque se enfocan en otras personas con el propósito de educar, formar y cambiar su propia personalidad.
- 4) Los maestros deben ser modelos a seguir: los buenos maestros deben mostrar actitudes y comportamientos positivos que puedan transmitir y desarrollar un comportamiento inocente, al igual que deben ser modelos a seguir para los estudiantes.

- 5) Formación personal e intelectual del docente: La formación personal e intelectual del docente demostrará la calidad de la formación del alumno.
- 6) Maestro reflexivo moral y profesional: Un maestro que se dedica tranquilamente al trabajo diario es un educador interesado en su labor docente, tiene la obligación de hacerlo bien y aceptar el trabajo con responsabilidad y disciplina.

5.2. Justificación

Justificación epistemológica

Basados en el principio de la verdad, nos hemos apoyado en teorías que fundamenten nuestra investigación. Es por esto que las estrategias de lectura y comprensión lectora están interrelacionadas con el fin de ayudar a mejorar la calidad de esta última.

Justificación Científicamente

Se ha establecido un marco conceptual Considerando que la lectura es un medio de adquirir conocimientos, que se utilizarán para comprender a los demás o resolver situaciones problemáticas en el futuro.

Justificación Metodológicamente

Proponemos un orden metodológico práctico para aplicar estrategias de lectura en las actividades del aula. Así mismo, presentamos un estudio que nos permite analizar las variables materia de esta investigación.

Justificación práctica

Esta investigación propone un método de uso de estrategias cognitivas y metacognitivas para desarrollar actividades lectoras, a fin de realizar la

comprensión lectora de manera estratégica, y darse cuenta de cómo desarrollar la comprensión lectora para construir el significado del texto.

Justificación Social

Los resultados obtenidos beneficiaron a los estudiantes materia de estudio y a sus docentes, quienes mostraron un gran interés en mejorar la capacidad de lectura y aprendizaje de sus estudiantes. Sin embargo, los estudiantes y profesores de otros campos y niveles educativos también son beneficiarios, ya que las estrategias de lectura utilizadas son comunes en todas las áreas y niveles de estudio (Básica y Superior).

5.3. Problema

Incluso desde la comunicación directa e inmediatez con las personas, la enseñanza basada en el hábito y otras profesiones se encuentran entre las más vulnerables a los grandes obstáculos psicológicos y sindicales. En un entorno donde todos los alumnos participan con diferentes motivaciones, emociones e intereses, es necesario proponer con seriedad nuevos conocimientos y recursos formativos, lo que sin duda presiona a los docentes para que logren sus objetivos.

De manera similar, en una sociedad individual bien informada, la deshonestidad, la confrontación con el liderazgo y el desafío de cultivar nuevos conocimientos pueden poner nerviosos a los maestros y las amenazas siguen. En cualquier caso, la depresión o los cambios de humor pueden amenazar el éxito del sistema de entrenamiento.

Luego de esto, la interacción entre los docentes y su gestión institucional y las necesidades de la educación superior no son otras cosas, salvo el movimiento

que afecta a los docentes para poner fin a sus compromisos diarios. Las respuestas psicofisiológicas y conductuales de las personas a la situación en el entorno en particular despiertan la esperanza de las personas sobre cómo responden los maestros a la situación, porque depende de si el entorno específico producirá una respuesta de estrés.

Los profesores pueden ver la forma en que afrontan el entorno como un peligro para su felicidad y cambio, lo que les permite moldearlos o mejorarlos y así deshacerse de las habilidades de apoyo psicológico y conductual de los seminarios individuales y grupales. Se espera que esta investigación pueda determinar las reacciones o posiciones de los docentes que puedan generar barreras y considerarlas en iniciativas individuales o colectivas para poder participar en ellas.

Debido al cálculo del flujo de aprendizaje en los campos superiores, se han producido varios cambios en el acta de la reunión, y se han planteado diferentes metas y nuevas expectativas; estas situaciones causarán cierta confusión y ansiedad entre los docentes. Al mismo tiempo, ante este problema, nos hacemos la siguiente pregunta:

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa 2019?

5.4. Conceptualización y Operacionalización de variables

Variables	Conceptualización	Dimensiones	Ítems
Síndrome de Burnout	La exposición prolongada al estrés puede conducir al agotamiento emocional personal, acompañado de otros síntomas, que pueden conducir al síndrome del maestro de agotamiento laboral. En este sentido, es fundamental identificar y afrontar los factores que provocan estrés, para evitar peligrosos desencadenantes del agotamiento laboral. (2016, Nova)	El agotamiento emocional y físico	1,2,3 6,8 13 14,16, 20
		Despersonalización	5 10,11 15 22
		Disminución de la realización personal	4 7,21 9, 19 12 17,18
Desempeño docente	Según Fernández (2002, citado por Fow, 2012), el desempeño docente incluye las actividades que los docentes realizan en su trabajo diario: asesorar a los estudiantes, preparar cursos de aprendizaje, asesorar y supervisar a los estudiantes, calificaciones laborales, docencia diaria y otros docentes Aula, reunión y	Preparación docente	1-10
		Dominio de enseñanza	11-20
		Docente en la gestión	21-30

	coordinación del departamento competente del centro educativo.	Desarrollo de la profesionalidad	31-40
--	--	----------------------------------	-------

5.5. Hipótesis

5.5.1. Hipótesis General

El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

5.5.2. Hipótesis específicas

- 1) El agotamiento emocional y físico se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

- 2) Despersonalización o deshumanización se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

- 3) Disminución de la realización personal se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

5.6. Objetivos

5.6.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre el Síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

5.6.2. Objetivos específicos

- 1) Determinar el nivel de relación entre el agotamiento emocional y físico en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

- 2) Determinar el nivel de relación entre la despersonalización en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

- 3) Determinar el nivel de relación entre la disminución de la realización personal en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

6. Metodología

6.1. Tipo y diseño de investigación

6.1.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo descriptivo, debido a que está relacionada con la parte objetiva de la investigación, en la que se conoció algunos factores que están relacionados con las costumbres de estudio que adoptan los estudiantes y de qué manera influyen en su aprovechamiento académico.

6.1.2. Diseño de la Investigación

Es un estudio de diseño correlacional; cuyo propósito es determinar la dependencia de las variables y su influencia (Hernández, et al. 2003:121). Por lo cual, el presente estudio se ubica es detallar la dependencia entre ambos conceptos en los estudiantes de Tecnología Médica Universidad San Pedro Filial Piura

Siendo su grafica de investigación la siguiente:

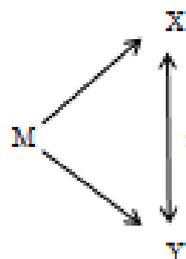
Dónde:

M: Docentes.

X: Síndrome de Burnout

Y: Desempeño de los docentes

r: Relación



6.2. Población y Muestra

6.2.1. Población.

En total está conformada por 40 docentes de la Institución Educativa Colegio Federico Villarreal, 2019 de ambos sexos.

6.2.2. Muestra

Al ser una población menor a 50, hablaremos de una población censal.

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación

6.3.1. Técnica

Para medir las variables de Burnout y desempeño se utilizó como técnica la encuesta, mediante esta técnica se recogieron los datos de cada uno de los docentes

6.3.2. Instrumentos

Los instrumentos para la investigación fueron el cuestionario de Maslach Burnout Inventor.

Todos los días	Pocas veces a la semana	Una vez a la semana	Unas pocas veces al mes o menos	Una vez al mes o menos	Pocas veces al año o menos	Nunca
6	5	4	3	2	1	0

El cuestionario para docentes, fue adaptado de una investigación anterior Gabe (2018), está constituido por 22 preguntas, y dividido en dimensiones.

Destacado	Satisfactorio	Proceso	Insatisfactorio
4	3	2	1

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Para dar principio a la encuesta se detalló a los participantes las finalidades del estudio, su participación fue voluntaria. Los docentes fueron captados e invitados a uno de los ambientes de la institución previamente acondicionado para llevar cabo la encuesta sin interrupciones e intervención de personas ajenas al estudio que puedan interferir en las respuestas de los docentes seleccionados. Antes de llevar a cabo la encuesta los participantes fueron informados en que se fundamenta y cuál es la finalidad del estudio, por ultimo solicitarle su autorización a fin de proceder a la aplicación de los instrumento de recopilación de datos.

Para el recojo, procesamiento y análisis de datos se hizo uso del siguiente proceso:

Conteo: Aquí se contó las respuestas obtenidas de cada uno de los instrumentos por medio de una matriz de datos. Principalmente se codificaron los datos; segundo se ingresaron estos datos en una hoja de cálculo del programa SPSS.

Tabulación: Para este paso se elaboraron unas tablas para estructurar la organización de frecuencias absolutas y relativas.

Análisis cuantitativo: Para esto se trabajó un análisis estadístico descriptivo y así poder establecer las proporciones porcentuales relativas y absolutas mediante el programa SPSS, así mismo para probar la correlación nos apoyamos en el estadístico de la Rho Spearman, con la ayuda de la siguiente figura se determinará el nivel de correlación.

7. Resultados

Tabla 1:
Nivel del Síndrome de Burnout

<i>SINDROME_BURNOUT</i>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sin Burnout	1	2.5	2.5	2.5
	Leve	17	42.5	42.5	45.0
	Moderado	21	52.5	52.5	97.5
	Profundo	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: resultado del cuestionario aplicado

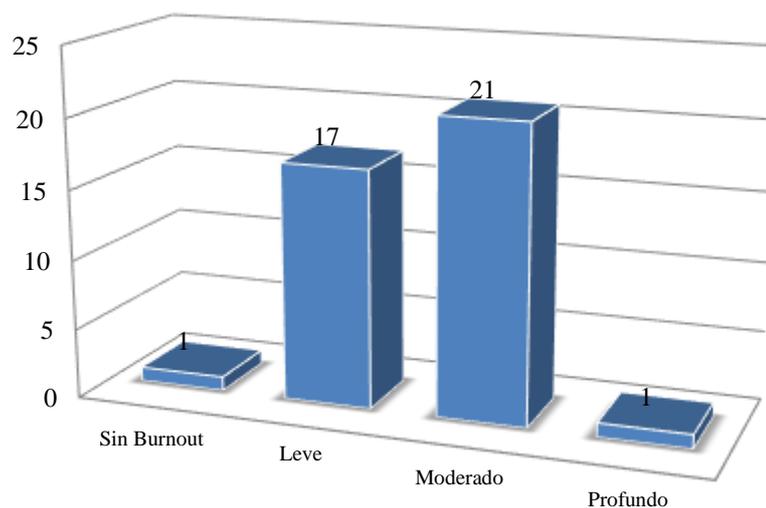


Figura I: Nivel del Síndrome de Burnout

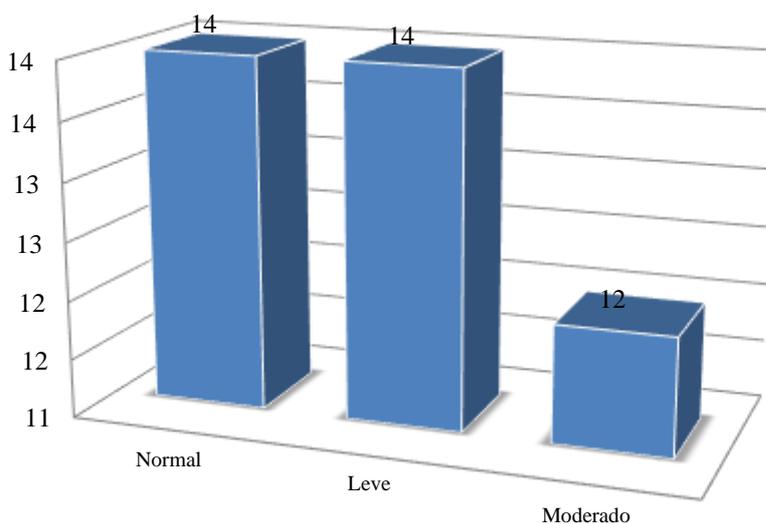
Interpretación:

De acuerdo a la tabla 1 Grafica I, en referencia a la determinación de los niveles del Síndrome de Burnout, encontramos que 21 docentes con 52.50% se encuentran en un nivel moderado, 17 con 42.50% docentes en el nivel leve, 01 docente con 2.5% en el nivel profundo y un docente también con 2.5% sin el síndrome.

Tabla 2:*Nivel de la Dimensión: Agotamiento emocional**Dimensión 1: Agotamiento emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Normal	14	35.0	35.0	35.0
	Leve	14	35.0	35.0	70.0
	Moderado	12	30.0	30.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

Fuente: resultado del cuestionario aplicado

**Figura II:** *Nivel de la Dimensión: Agotamiento emocional***Interpretación:**

De acuerdo a la tabla 2 Grafica II, en referencia a la determinación de los niveles de la Dimensión: Agotamiento emocional, encontramos que 14 docentes con 35% se encuentran en un nivel normal, también 14 docentes con 35% se encuentran en un nivel leve y 12 docentes con 30% se encuentran en un nivel normal.

Tabla 3:
Nivel de la Dimensión Despersonalización

Dimensión 2: Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Normal	16	40.0	40.0	40.0
	Leve	8	20.0	20.0	60.0
	Moderado	15	37.5	37.5	97.5
	ALTO	1	2.5	2.5	100.0

Fuente: resultado del cuestionario aplicado

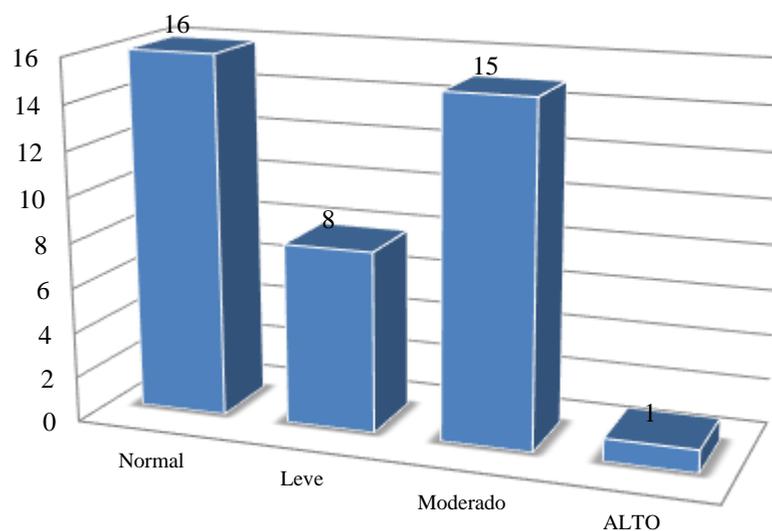


Figura III: *Nivel de la Dimensión Despersonalización*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 3 Grafica III, en referencia a la determinación de los niveles de la Dimensión: Despersonalización, encontramos que 16 docentes con 40% se encuentran en un nivel normal, también 08 docentes con 20% se encuentran en un nivel leve y 15 docentes con 37.5% se encuentran en un nivel moderado.

Tabla 4:
Nivel de la Dimensión Disminución de Realización Personal

Dimensión 3: Disminución de Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Normal	2	5.0	5.0	5.0
	Leve	3	7.5	7.5	12.5
	Moderado	13	32.5	32.5	45.0
	Profundo	22	55.0	55.0	100.0

Fuente: resultado del cuestionario aplicado

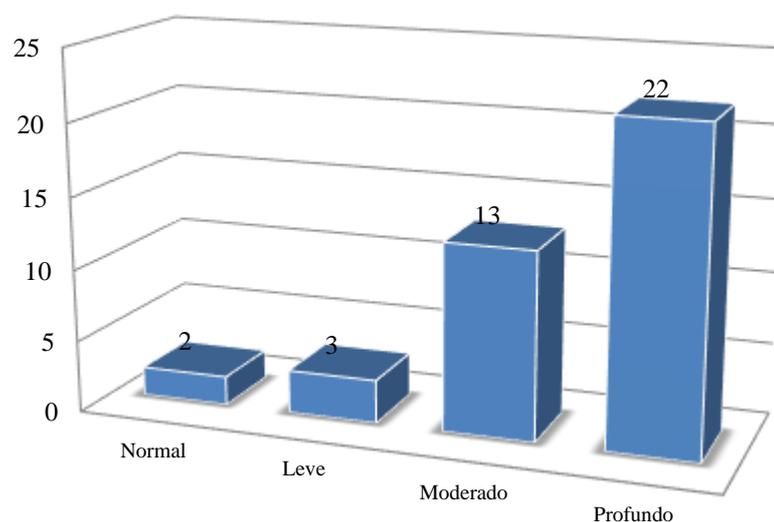


Figura IV: *Nivel de la Dimensión Disminución de Realización Personal*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 4 Grafica IV, en referencia a la determinación de los niveles de la Dimensión: Disminución de Realización Personal, encontramos que 02 docentes con 5% se encuentran en un nivel normal, también 03 docentes con 7.5% se encuentran en un nivel leve, 13 docentes con 32.5% se encuentran en un nivel moderado y 22 docentes se encuentran en un nivel profundo.

Tabla 5:
Nivel de Desempeño Docente

<i>DESEMPEÑO_DOCENTE</i>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En proceso	29	72.5	72.5	72.5
	Satisfactorio	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Fuente: resultado del cuestionario aplicado

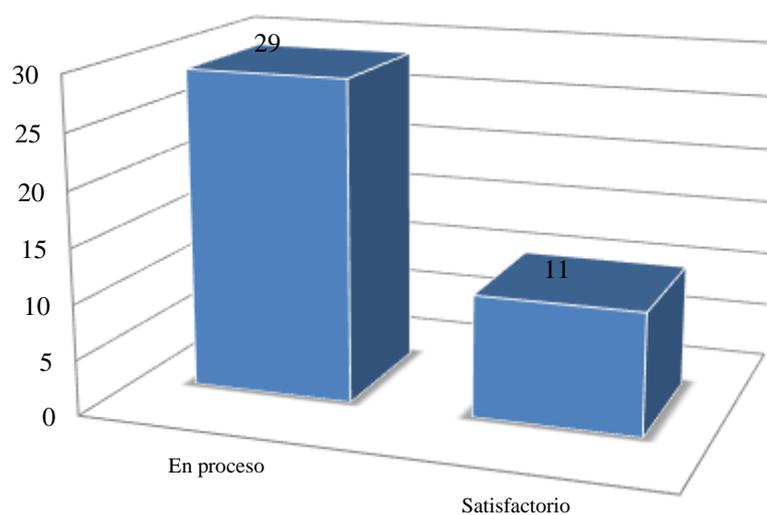


Figura V: *Nivel de Desempeño Docente*

Interpretación:

De acuerdo a la tabla 5 Grafica 5, vemos que en relación al desempeño del docentes 29 de ellos con 72.50% se encuentran en el nivel de En proceso los 11 restantes con 27.50% en el nivel satisfactorio.

Pruebas de Correlación

Tabla 6:

Tabla cruzada Síndrome Burnout y Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE			Total
		En proceso	Satisfactorio		
SINDROME BURNOUT	Sin Burnout	Recuento	1	0	1
		% del total	2.5%	0.0%	2.5%
	Leve	Recuento	17	0	17
		% del total	42.5%	0.0%	42.5%
	Moderado	Recuento	11	10	21
		% del total	27.5%	25.0%	52.5%
	Profundo	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.5%	2.5%
	Total	Recuento	29	11	40
		% del total	72.5%	27.5%	100.0%

Interpretación

De acuerdo al resultado del análisis de tablas cruzadas respecto entre Desempeño Docente y el Síndrome de Burnout, vemos que 17 docentes que se encuentran en el nivel de En proceso del Desempeño Docente, se ubican la variable Síndrome de Burnout en el nivel Leve el 42.50% de los docentes, también vemos que un grupo de docentes con 52.5% se interceptan entre los niveles de Desempeño Docente: En proceso y Satisfactorio, indican tener un nivel moderado de Síndrome de Burnout.

Tabla 7:
Determinación del nivel de correlación entre el Síndrome Burnout y Desempeño Docente.

Correlaciones

			SINDROME BURNOUT	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	SINDROME BURNOUT	Coefficiente de correlación	c	,574**
		Sig. (bilateral)		0.000
	N	40	40	
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	,574**	1.000
Sig. (bilateral)		0.000		
	N	40	40	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo al resultado vemos que el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.574, lo que significa que existe una correlación positiva media en el nivel de 0.01 (bilateral)

Tabla 8:*Tabla cruzada de la Dimensión Agotamiento emocional y Desempeño Docente**Tabla cruzada Agotamiento emocional y Desempeño Docente*

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		En proceso	Satisfactorio	Total	
Agotamiento emocional	Normal	Recuento	14	0	14
		% del total	35.0%	0.0%	35.0%
	Leve	Recuento	14	0	14
		% del total	35.0%	0.0%	35.0%
	Moderado	Recuento	1	11	12
		% del total	2.5%	27.5%	30.0%
Total	Recuento	29	11	40	
	% del total	72.5%	27.5%	100.0%	

Interpretación

De acuerdo al resultado del análisis de tablas cruzadas respecto a la Dimensión Agotamiento emocional y Desempeño Docente vemos que del 72.50% de los docentes que se encuentran en nivel de En Proceso es decir 29 docentes, 28 de ellos están ubicados en el Nivel Normal y leve de la Dimensión Agotamiento emocional y 01 docente en el nivel de moderado; así mismo apreciamos que los 11 docentes cuyo nivel de desempeño docente está ubicado en el nivel Satisfactorio, se ubican en el nivel moderado de agotamiento emocional.

Tabla 9:

Determinación del nivel de correlación entre el Síndrome Burnout y Agotamiento emocional.

Correlaciones

			DESEMPEÑO DOCENTE	Agotamiento emocional
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1.000	,793**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	,793**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo al resultado vemos que el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.793, lo que significa que existe una correlación positiva fuerte y significativa en el nivel de 0.01 (bilateral).

Tabla 10:

Tabla cruzada de la Dimensión Despersonalización y Desempeño Docente

Tabla cruzada Despersonalización Desempeño Docente

		DESEMPEÑO DOCENTE			
		En proceso	Satisfactorio	Total	
Despersonalización	Normal	Recuento	16	0	16
		% del total	40.0%	0.0%	40.0%
	Leve	Recuento	8	0	8
		% del total	20.0%	0.0%	20.0%
	Moderado	Recuento	5	10	15
		% del total	12.5%	25.0%	37.5%
	Profundo	Recuento	0	1	1
		% del total	0.0%	2.5%	2.5%
Total		Recuento	29	11	40
		% del total	72.5%	27.5%	100.0%

Interpretación

De acuerdo al resultado del análisis de tablas cruzadas respecto a la Dimensión Despersonalización y Desempeño Docente vemos que de los 29 docentes que suman el 72.50% ubicados en el nivel de desempeño docente En Proceso: 16 se ubican en el nivel normal; también vemos que del 27.50% restante ubicado en el nivel satisfactorio del Desempeño Docente, 10 están ubicados en el nivel moderado.

Tabla 11:
Determinación del nivel de correlación entre el Síndrome Burnout y Despersonalización.

Correlaciones

			DESEMPEÑO DOCENTE	Despersonalización
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DOCENTE	Coefficiente de correlación	1.000	,697**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	,697**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo al resultado vemos que el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.697, lo que significa que existe una correlación positiva media y significativa en el nivel de 0.01 (bilateral)

Tabla 12:*Tabla cruzada Disminución de Realización Personal Desempeño Docente**Tabla cruzada Disminución de Realización Personal Desempeño Docente*

		<u>DESEMPEÑO DOCENTE</u>			
			En proceso	Satisfactorio	Total
Disminución de Realización Personal	Normal	Recuento	2	0	2
		% del total	5.0%	0.0%	5.0%
	Leve	Recuento	3	0	3
		% del total	7.5%	0.0%	7.5%
	Moderado	Recuento	13	0	13
		% del total	32.5%	0.0%	32.5%
	Profundo	Recuento	11	11	22
		% del total	27.5%	27.5%	55.0%
Total		Recuento	29	11	40
		% del total	72.5%	27.5%	100.0%

Interpretación

De acuerdo al resultado del análisis de tablas cruzadas respecto a la Disminución de Realización Personal y Desempeño Docente vemos que de los 29 docentes que suman el 72.50% ubicados en el nivel de desempeño docente En Proceso: 13 se ubican en el nivel moderado y 11 en el nivel profundo; también vemos que el 27.50% está conformado por los 11 docentes restantes y que se ubican en el nivel satisfactorio del Desempeño Docente, están ubicados en el nivel de Profundo.

Tabla 13:
Determinación del nivel de correlación entre el Síndrome Burnout y Disminución de Realización Personal

Correlaciones

			DESEMPEÑO DOCENTE	Disminución de Realización Personal
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,537**
	DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)		0.000
		N	40	40
Disminución de Realización Personal		Coefficiente de correlación	,537**	1.000
	Disminución de Realización Personal	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

De acuerdo al resultado vemos que el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.537, lo que significa que existe una correlación positiva media y significativa en el nivel de 0.01 (bilateral)

Prueba de Hipótesis:**Hipótesis General**

H₀: El Síndrome de Burnout no tiene relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa.

H₁: El Síndrome de Burnout se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Cálculo del valor crítico:

$$n=40$$

$$\text{Grados de libertad} = n-2 = 38$$

$$\alpha = 0.05$$

$$t(\alpha/2, n - 2) = 0.000$$

Cálculo de Coeficiencia de Correlación de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 0.574$$

De acuerdo al resultado vemos que el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.574, lo que significa que existe una correlación positiva media en el nivel de 0.01 (bilateral)

Hipótesis Específica 1

H₀: La dimensión agotamiento emocional y físico no tiene relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa.

H₁: La dimensión agotamiento emocional y físico se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Cálculo del valor crítico:

$$n=40$$

$$\text{Grados de libertad} = n - 2 = 38$$

$$\alpha = 0.05$$

$$t(\alpha/2, n - 2) = 0.000$$

Cálculo de Coeficiencia de Correlación de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 0.793$$

De acuerdo al resultado vemos que el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.793, lo que significa que existe una correlación positiva fuerte y significativa en el nivel de 0.01 (bilateral).

Hipótesis Específica 2

H₀: La dimensión despersonalización no tiene relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa.

H₁: La dimensión despersonalización se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Cálculo del valor crítico:

$$n=40$$

$$\text{Grados de libertad} = n - 2 = 38$$

$$\alpha = 0.05$$

$$t(\alpha/2, n - 2) = 0.000$$

Cálculo de Coeficiencia de Correlación de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 0.697$$

De acuerdo al resultado vemos que el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.697, lo que significa que existe una correlación positiva media y significativa en el nivel de 0.01 (bilateral)

Hipótesis Específica 3

H₀: La dimensión Disminución de Realización Personal no tiene relación con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa.

H₁: La dimensión Disminución de Realización Personal se relaciona con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa

$$H_0: \rho = 0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Cálculo del valor crítico:

$$n=40$$

$$\text{Grados de libertad} = n - 2 = 38$$

$$\alpha = 0.05$$

$$t(\alpha/2, n - 2) = 0.000$$

Cálculo de Coeficiencia de Correlación de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$\rho = 0.537$$

De acuerdo al resultado vemos que el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.537, lo que significa que existe una correlación positiva media y significativa en el nivel de 0.01 (bilateral)

8. Análisis y discusión

Luego de analizar los resultados de nuestra investigación, el coeficiente de correlación de Rho Spearman, nos indica que existe un estadístico de Correlación 0.574, lo que significa que existe una correlación positiva media con una fuerza de asociación medianamente fuerte, si bien los resultados de Barja Huayta, C. R. (2020), Huamancaja Arias, J. (2020), Gave Rojas, M. Y. (2019), difieren en la tendencia, si coincidimos en la relación, aunque para estos estudios se determinó que relación es inversa significativa baja.

Además tenemos que el estudio Manrique Diaz, E. P. (2020), coincidimos de manera relacional con nuestros resultados de correlacion aunque en el caso de Manrique confirmaron la existencia del síndrome de burnout, que afectó seriamente el desempeño docente profesional.

La investigación con la cual coincidimos en el nivel y tipo de relación es la de Huamán Canta, L. S. (2018). Cuyos resultados obtenidos tras el procesamiento y análisis de datos muestran que existe una correlación moderadamente positiva entre el síndrome de burnout y el desempeño docente.

En el caso de Alfaro Fernández, B. F. (2016), la diferencia es distinta pues, en el caso de de Alfaro sus resultados indicaron que existe una relación alta y significativa.

9. Conclusiones y recomendaciones

9.1. Conclusiones

- 1) Al analizar las tablas cruzadas de las variables Síndrome de Burnout en el desempeño de los docentes, vemos que 17 docentes que se encuentran en el nivel de En proceso del Desempeño Docente, se ubican la variable Síndrome de Burnout en el nivel Leve el 42.50% de los docentes, así mismo existe un grupo de docentes conformado el 52.5% se interceptan entre los niveles de Desempeño Docente: En proceso y Satisfactorio, indican tener un nivel moderado de Síndrome de Burnout por lo cual hablamos de una correlación no tan fuerte. Conclusión que es respaldada por el estadístico de Correlación el cual nos indica un Rho de 0.574, lo que significa que existe una correlación positiva media con una fuerza de asociación medianamente fuerte
- 2) En el análisis de la relación entre la Dimensión Agotamiento emocional y Desempeño Docente vemos que del 72.50% de los docentes que se encuentran en nivel de En Proceso es decir de 29 docentes, 28 de ellos están ubicados en el Nivel Normal y leve de la Dimensión Agotamiento emocional y 01 docente en el nivel de moderado; así mismo apreciamos que los 11 docentes cuyo nivel de desempeño docente está ubicado en el nivel Satisfactorio, se ubican en el nivel moderado de agotamiento emocional. Así mismo se determinó una correlación positiva fuerte con un Rho de 0.793, lo cual significa que a menor agotamiento emocional mejor es el desempeño de los docentes.
- 3) En el caso de la Dimensión Despersonalización y Desempeño Docente vemos que de los 29 docentes que suman el 72.50% ubicados en el nivel de desempeño docente En Proceso: 16 se ubican en el nivel normal; también vemos que del 27.50% restante ubicado en el nivel satisfactorio del

Desempeño Docente, 10 están ubicados en el nivel moderado; por lo cual concluimos que existe una correlación mediana, resultado que es respaldado por el coeficiente de Correlación, cuyo Rho es de 0.697, lo que significa que existe una correlación positiva, por ello el resultado de relación se ubica en los niveles de normal a moderado.

- 4) Respecto a la Disensión de la disminución de Realización Personal y Desempeño Docente vemos que de los 29 docentes que suman el 72.50% ubicados en el nivel de desempeño docente En Proceso: 13 se ubican en el nivel moderado y 11 en el nivel profundo; también vemos que el 27.50% está conformado por los 11 docentes restantes y que se ubican en el nivel satisfactorio del Desempeño Docente, están ubicados en el nivel de Profundo. También determinamos que el nivel de relación es mediano, pues sus resultados oscilan entre en proceso en nivel moderado y a profundo. Así mismo el coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es de 0.537, lo que significa que existe una correlación positiva media en el nivel de 0.01 (bilateral)

9.2. Recomendaciones

- Dado que el nivel de correlación nos refiere una relación cuya fuerza es medianamente fuerte, se sugiere desarrollar un plan educativo para minimizar la aparición del síndrome de agotamiento del maestro.
- Así mismo en atención a la Dimensión Agotamiento emocional cuya fuerza de relación es positivamente fuerte se sugiere implementar actividades y espacios de socialización que permita que los docentes no se saturen y mejoren su nivel de motivación
- Respecto a la Dimensión Despersonalización, hay que realizar capacitaciones que permitan mejorar los niveles de relaciones interpersonales e incentivar la empatía entre compañeros y estudiantes.
- Finalmente para corregir la tendencia hacia la disminución de la realización personal, es importante que el docente se sienta motivado hacia la capacitación, y que esta sea reconocida y valorada por la institución educativa

10. Referencias Bibliográficas

- Alfaro Fernández, B. F. (2016). Síndrome de Burnout y desempeño laboral docente en Educación Básica Regular, Ayacucho. 2016.
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653). Recuperado de:
<http://rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>
- Barja Huayta, C. R. (2020). Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo.
- Calvete, E. & Villa, A. (1997). Programa Deusto 14-16: II. Evaluación e intervención en el estrés docente. Bilbao: Mensajero.
- Comisión europea (2000). El método COPSOQ de evaluación de riesgos psicosociales. Europa. Recuperado de:
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros.pdf>
- Contenidos/documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- Correa, Z. (2012). El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado. Colombia [Online] Epidemiología y salud, 1, 2 (2012) p. 19-24. Recuperado de:
http://www.siicsalud.com/pdf/eys_1_2_128890_51613.pdf
- Daza, M. & Pérez, J. (1999). NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/>
- Díaz, A. (2014). Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013. (Tesis para obtener el grado de doctor en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de:

- Durán, M. (2014). Bienestar psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Recuperado de :
<http://www.estrucplan.com.ar/articulos/verarticulo.asp?IDArticulo=3386>
- Gave Rojas, M. Y. (2019). Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima, 2019.
- Gutierrez, M.A. (2010). Nivel de estrés en docentes de la Pontificia Universidad Católica del Perú. (Tesis para obtener el grado de Magíster). Recuperado de:
- Gutiérrez, P., Morán, S. & Sanz, I. (2005). Estrés Docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa (RELIEVE). 11(1) 47-61. Recuperado de
- Hernández, M. (2013). El Estrés en el trabajo: Un enfoque sico administrativo.
- Holmes, T.H. & Rahe, R.H. (1967). The social readjustment rating scale. Journal of Psychomatic Research. 11, 213-218.
- Huamán Canta, L. S. (2018). Desempeño docente y síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi, Pasco -.
- Huamancaja Arias, J. (2020). Síndrome de burnout y desempeño laboral en los docentes de la Universidad de Huancavelica - 2018.
- Ivancevich, J. (1989). Estrés y trabajo: una experiencia gerencial. México D.F.: Trillas.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.
- López, Z. (2014). Identificación de los factores que contribuyen al estrés laboral en los maestros de escuela superior del departamento de educación y su impacto en el desempeño de sus funciones docentes: un estudio mixto de exploración en secuencia de fases. (Tesis para optar el

- grado de doctor en la Universidad Metropolitana. San Juan, Puerto Rico). Recuperado de
- Mababu (2012). El Constructo de Trabajo Emocional y su relación con el Síndrome del Desgaste Profesional.
- Manrique Diaz, E. P. (2020). El síndrome de Burnout en el desempeño profesional del docente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Maslach & Jackson. (1997). Definición de estrés laboral. Palo Alto California: Consulting Psychology Press. Recuperado de:
<http://www.ugr.es/~miguelgr/ReiDoCrea-Vol.1-Art.1-Sagripanti-Gonzalez-Martin-Messi-Romero-Khlie.pdf>
- Mena, L. (2010). El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo. (Tesis para obtener el grado de doctor en la Universidad de Granada, España). Recuperado de
- Novoa, S. (2016). Factores que influyen en el estrés de los docentes del nivel de educación secundaria del colegio San José de Monterrico. (Tesis para obtener el grado de Magíster).
- Popkewitz, (1985). Formación del docente. Tesis Universidad Rubina. Citado por Marcelo (1989) Recuperado de:
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8931/2AMBITOCONCEPTUALI.pdf?sequence=3>
- Pose, G. (2012). El estrés en la evaluación institucional. Buenos Aires, Idoneos.com, disponible en: <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com>
- RAE. (2001). Real Academia Española. Recuperado el 13 de Febrero de 2017, <http://www.rae.es/diccionario-de-la-lengua-espanola/la-23a-edicion-2014>.
- Selye, H. (1956). The stress of life. New York. McGraw Hill.

- Silvero, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del profesor quemado en educación secundaria. Estudios sobre Educación. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra (12) 115-138. Recuperado de: <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9010/1/12%20Notas%20Nb.pdf>
- Slipak, O.E. (1991). Historia y concepto del estrés. Alcmeon 3. 355-360. Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica. Disponible en http://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm
- Torres, M. & Lajo, R (2008). Variables Psicológicas implicadas en el Desempeño Laboral Docente. Revista ITPS UNMSM, Facultad de Psicología UNMSM 11(2).
- Travers, Ch. & Cooper C. (1997). El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente. Barcelona: Paidós

11. Anexos y Apéndice

TEST PARA DETERMINAR LA INCIDENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES

NOMBRE:

EDAD:

AÑOS DE SERVICIO DOCENTE:

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

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. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible 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 = Unas pocas veces al mes o

menos 4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la

semana 6 = Todos los

días

Por favor, señale con una **X** el número que considere más adecuado:

N°	INDICADORES	ESCALA						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agobiado.							
3	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.							
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de mis alumnos.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Gracias por su colaboración

Cuestionario de autoevaluación del desempeño docente

Estimado(a) profesor(a):

La presente autoevaluación es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención de información con respecto de su propio trabajo en el aula y su participación en el logro de sus objetivos institucionales.

Instrucciones: Leer con atención y marcar solo una alternativa con una (x) como respuesta a cada pregunta, por favor no dejar ninguna respuesta sin marcar. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

N°	Variable Auto Evaluación Docente	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Dimensión 1: Capacidades Pedagógicas	1	2	3	4	5
01	Elaboro mi programa curricular de acuerdo a la realidad de mi aula.					
02	Coordino con mis colegas de todas las áreas sobre los contenidos a incluir en mi programación.					
03	Demuestro conocimientos actualizados en el área en que enseño.					
04	Selecciono los contenidos en función a los aprendizajes fundamentales que la escuela y la comunidad buscan desarrollaren los estudiantes.					
05	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de desempeñar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.					
06	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte en sus aprendizajes.					

07	Elaboro la evaluación de manera sistemática, permanentemente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
08	Incorporo estrategias pedagógicas innovadoras y participativas en mi práctica educativa.					
09	Elaboro materiales didácticos o de apoyo para la ejecución de mis actividades planificadas.					
10	Aplico adecuadamente el uso de las tics en las aulas de innovación.					
	Dimensión 2: emocionalidad	1	2	3	4	5
11	Demuestro preocupación e interés por los avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas.					
12	Interactuó con entusiasmo, motivando el interés de los estudiantes en diversas situaciones de aprendizaje.					
13	Promuevo una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.					
14	Promuevo a los alumnos y alumnas el cuidado y mejoramiento del mobiliario, equipos e instalaciones.					
15	Promuevo acciones correctivas para los alumnos con el objeto de solventar sus deficiencias intelectuales.					
16	Propicio el desarrollo de un ambiente de respeto y confianza.					
17	Fomento valores y buenos hábitos entre los estudiantes.					
18	Aplico estrategias adecuadas en el desarrollo de la asignatura logrando que las clases sean muy interesantes.					
19	Felicito y doy más atención a los mejores alumnos(as) de la clase.					
20	Motivo a los alumnos para que superen sus dificultades en el proceso y aprendizaje de la asignatura.					
	Dimensión 3: responsabilidad en el Desempeño	1	2	3	4	5
21	Soy puntual en la llegada y salida de mi lugar de trabajo.					

22	Accedo a informaciones actualizada y analizo permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciono esta información con mi enseñanza.					
23	Participo en reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.					
24	Elaboro, e ingreso puntualmente las notas solicitados por las autoridades superiores.					
25	Demuestro interés e iniciativa de superación profesional.					
26	Participo en jornadas de capacitación y actualización profesional.					
27	Despierto elogios y buenos comentarios por parte de mis compañeros.					
28	Soy innovador y realizo cambios y mejoras en mis actividades.					
29	Aplico las recomendaciones o lineamientos dados durante las actividades de formación o capacitación.					
30	Informo oportunamente a mis superiores sobre los acontecimientos y contingencias ocurridas durante tu desempeño.					
	Dimensión 4: relaciones interpersonales					
31	Mantengo una comunicación agradable con mis alumnos y alumnas empleando un lenguaje sencillo.					
32	Atiendo las inquietudes y problemas que se presentan en mis estudiantes dentro y fuera del aula.					
33	Mantengo una actitud positiva al interrelacionarme con los padres y/o apoderados.					
34	Demuestro respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.					
35	Evito favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes.					
36	Resuelvo los conflictos oportunamente a través del dialogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas.					

37	Propicio oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente.					
38	Promuevo una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos.					
39	Demuestro discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar.					
40	Mantengo un equilibrio en mi conducta, ante situaciones externas.					

Muchas
gracias por su
colaboración.

V 1	D1	D2	D3	DD
13	1	0	2	11
34	1	0	8	11
35	2	0	14	12
37	2	0	20	12
39	2	0	20	12
39	3	0	22	12
40	3	0	23	13
41	5	0	23	13
45	5	0	24	14
45	5	0	25	14
46	6	0	27	14
46	9	3	28	14
49	11	3	29	14
50	12	3	30	15
50	13	6	31	15
52	16	6	32	15
53	18	7	32	16
57	19	7	32	16
58	20	7	34	16
58	20	8	34	16
59	21	10	36	16
60	21	10	36	16
62	21	12	37	17
65	22	13	37	17
67	22	14	37	17
68	23	14	38	17
70	23	14	38	17
71	25	15	38	17
71	27	15	38	17
74	29	15	38	18
77	29	16	39	18
78	29	16	39	18
78	30	16	39	18
79	31	16	40	18
80	32	17	43	19
82	32	17	43	19
82	33	17	43	20
83	33	18	47	21
85	34	19	48	22
97	38	21	48	23