



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL
SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA
EN LA U.E. “DIVINO NIÑO”.**

Autor: Lic. Víctor J. Atienzo S.

Bárbula, Mayo 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL
SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA
EN LA U.E. “DIVINO NIÑO”.**

Autor: Lic. Víctor J. Atienzo S.

Tutora: Dra. Lisbeth Castillo

**Trabajo de grado presentado ante la Dirección de
Posgrado de la Universidad de Carabobo para optar al
título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación**

Bárbula, Mayo 2019



MAESTRIA



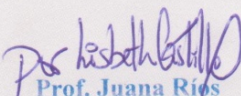
ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA U.E. "DIVINO NIÑO"**, elaborado bajo la Línea de investigación: *Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo*. Temática: *Evaluación de los procesos educativos*. Subtemática: *Evaluación Institucional*, presentado por el ciudadano **VÍCTOR ATIENZO**, titular de la cédula de identidad N° **V-18.361.524**, elaborado bajo la dirección de la tutora Prof. **Lisbeth Castillo**, cédula de identidad N° **11.154.381**, considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los seis (06) días del mes de Marzo de dos mil diecinueve.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN




Prof. Juana Ríos
Coordinadora del Programa

Elab. Jennifer 2019-03-06

Archivo Designación de Tutor

... La Universidad Efectiva

Universidad de Carabobo, Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Ciudad Universitaria Bárbula, Edif. FACE. Teléfono (0241) 867.41.20. www.postgrado.uc.edu.ve

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, vigente a la presente fecha quien suscribe **Lisbeth Castillo** titular de la cédula de identidad N° **11.154.381** en mi carácter de Tutor del trabajo de Especialización __ Maestría X y/o Tesis Doctoral __ titulado: **Plan de acción basado en estrategias de prevención del Síndrome de Burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”** presentado por el (la) ciudadano (a) **Víctor Atienzo**, titular de la cédula de identidad N° **18.361.524** para optar por el título de **Magister en Gerencia Avanzada en Educación**, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe. Por tanto doy fe de su contenido y autorizo su inscripción ante la Dirección de Asuntos Estudiantiles.

En Bárbula a los 23 días del mes de **Abril** del año **dos mil diecinueve**.



Firma

C.I.: 11.154.381



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Víctor Jesús Atienzo Salas **Cédula de identidad:** 18.361.524

Tutora: Lisbeth Castillo **Cédula de identidad:** 11.154.381

Correo electrónico del participante: vicsusatienzo@hotmail.com

Título del Trabajo: PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA U.E. “DIVINO NIÑO”

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIONES
01	27/01/18	11am-1pm	Revisión del tema	Aceptación del Tema
02	03/02/18	11am-1pm	Planteamiento del Problema	Búsqueda de información para completar el planteamiento
03	17/02/18	11am-1pm	Objetivos de la Investigación y Antecedentes	Revisión y mejora
04	24/02/18	11am-1pm	Capítulo I	Revisión y mejora
05	17/03/18	11am-1pm	Antecedentes	Revisión y mejora
06	07/04/18	11am-1pm	Marco Teórico	Revisión
07	19/05/18	11am-1pm	Marco Teórico	Revisión y mejora
08	16/06/18	11am-1pm	Bases Conceptuales y Legales	Revisión
09	30/06/18	11am-1pm	Marco Metodológico	Revisión y mejora
10	14/07/18	11am-1pm	Marco Metodológico	Revisión
11	15/11/18	11am-1pm	Modelo de Instrumento de Recolección de Datos	Revisión y mejora
12	24/11/18	11am-1pm	Validez y Confiabilidad del Instrumento	Revisión y mejora
13	01/12/18	11am-1pm	Análisis e interpretación de	Revisión y mejora

			los resultados	
14	08/12/18	11am-1pm	Conclusiones y Recomendaciones	Revisión y mejora
15	10/12/18	11am-1pm	Redacción del Informe Final	Revisión y mejora
16	15/12/18	11am-1pm	Revisión Final del Informe	Revisión

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo arriba mencionado.



Tutora

Dra. Lisbeth Castillo

C.I. 11.154.381



Participante

Licdo. Victor Atienzo

C.I. 18.361.524



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA U.E. “DIVINO NIÑO”, presentado por el ciudadano VICTOR ATIENZO, titular de la cédula de identidad V-18.361.524, para optar al título de maestría en GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN. Estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como_____.

NOMBRE	APELLIDO	CÉDULA	FIRMA
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____
_____	_____	_____	_____

Bárbula, julio de 2019



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



DEDICATORIA

Principalmente quiero dedicar este Trabajo a Dios todo poderoso por el don maravilloso de la vida, a mis padres, quienes con empeño y dedicación ha sido de gran apoyo a lo largo de mi vida y mi formación profesional, con quienes he compartido alegrías y tristezas, preocupaciones y satisfacciones, quienes han estado a mi lado en las buenas y en las malas para brindarme su apoyo y todo su amor, todo lo que soy se los debo a ellos, no solo por darme la vida sino por vivirla conmigo y ayudarme en todos los aspectos en los que lo he necesitado. En segundo lugar quiero dedicarlo a mis hermanos quienes me han apoyado en cada dificultad y con quien he celebrado cada uno de mis triunfos, quien ha estado a mi lado brindándome una mano amiga en los buenos y malos momentos.

Además de eso, quiero dedicarlo a mi esposa e hijo quienes han sido la fuente de inspiración y el aliento para continuar adelante durante mi realización académica, es por ello que se los dedico con todo mi amor. Por otra parte, este Trabajo va dedicado a los miembros de mi núcleo familiar los cuales han sido de gran apoyo en diferentes aspectos, con quienes puedo contar en cada instante de mi vida y los cuales quiero con todo mi corazón.

Atienza Víctor



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a DIOS todo poderoso por su tierna bondad para conmigo, también deseo expresar mis más sinceras palabras de agradecimiento a la U.E. “Divino Niño” la cual fue el lugar donde me inicié como docente desde hace varios años, y por permitirme realizar la investigación dentro de sus instalaciones también quiero agradecer al personal que hizo posible la realización de esta investigación. Mención especial merece, La Universidad de Carabobo por ser la casa de estudio durante muchos años. A mis estudiantes por ser la motivación de mi formación profesional y académica.

A la profesora Lisbeth Castillo, docente que me inspiró a tomar este programa, y demostró una amplia receptividad y disponibilidad para con el investigador.

A mi esposa. María Fernanda Leal quien me acompaña siempre en proyectos que emprendo, al P. Hugo Danilo Ramos quien siempre me brinda su apoyo, sus consejos y su bendición.

¡A Todos Muchas Gracias!

ÍNDICE

	pp.
Resumen.....	XIV
Introducción.....	01
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA.	
Planteamiento de Problema.....	03
Objetivos de la Investigación.....	06
Justificación.....	07
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes.....	09
Bases Teóricas.....	12
Teoría de la Motivación.....	12
La Motivación en el área Educacional.....	16
Motivación intrínseca y extrínseca.....	17
Bases conceptuales.....	18
Síndrome de Burnout.....	18
Síntomas a nivel emocional.....	19
Síntomas a nivel físico.....	20
Consecuencias Síndrome de Burnout.....	21
Causas del Síndrome de Burnout.....	22
Calidad Educativa.....	24
Características de la Calidad Educativa y su importancia.....	28
Indicadores de la Calidad Educativa.....	31
Bases Legales.....	39
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de investigación.....	44
Diseño de investigación.....	45
Población y Muestra.....	46

Técnicas e instrumento de Recolección de Datos.....	47
Validez y Confiabilidad.....	48
CAPÍTULO IV.	
Análisis e interpretación de los resultados.....	51
Conclusiones.....	68
Recomendaciones.....	70
CAPÍTULO V.	
LA PROPUESTA.....	71
Presentación de la propuesta	73
Objetivos de la propuesta.....	74
Justificación.....	74
Misión y Visión.....	75
Actividad I Presentación de la Propuesta.....	76
Actividad II Capacitación y Seguimiento.....	78
Actividad III Programa de Salud Integral.....	80
Actividad IV Promover una Relación Satisfactoria.....	82
Actividad V Reconocimiento Laboral.....	84
Actividad VI Evaluación continua del Estrés Ayuda psicológica.....	86
Recomendaciones.....	89
Cuestionario de Evaluación del Estrés.....	91
Marco Referencial.....	96
Anexos.....	99

ÍNDICE DE CUADROS

	pp.
Cuadro técnico metodológico.....	43
Cuadro N° 1 Población.....	46
Cuadro N° 2 Muestra.....	47
Cuadro N° 3 Síntomas Emocionales.....	52
Cuadro N° 4 Síntomas físicos.....	55
Cuadro N° 5 Características de la Calidad Educativa.....	58
Cuadro N° 6 Características de la Calidad Educativa.....	61
Cuadro N° 7 Características de la Calidad Educativa.....	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	pp.
Gráficos N° 1 Síntomas Emocionales.....	52
Gráficos N° 2 Síntomas físicos.....	55
Gráficos N° 3 Características de la Calidad Educativa.....	58
Gráficos N° 4 Características de la Calidad Educativa.....	61
Gráficos N° 5 Características de la Calidad Educativa.....	64



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
 DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA U.E. “DIVINO NIÑO”

Autor: Lic. Victor J. Atienzo S.

Tutora: Dra. Lisbeth Castillo

RESUMEN

El presente estudio tiene como finalidad proponer un plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño” dirigido a docentes, dentro del trabajo se encuentra las teorías de la motivación de Maslow, así mismo está enmarcado bajo el perfil descriptivo de campo a través de una modalidad de proyecto factible. La población objeto de estudio está constituida por 68 docentes, para la muestra se tomó 47 docentes, siendo el muestreo no probabilístico intencional. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue un cuestionario tipo Likert dirigido al personal el cual está constituido por 28 preguntas cerradas policotómicas con cuatro alternativas (siempre, casi siempre, pocas veces, nunca) la cual estuvo sometida a validación a través del juicio de expertos y la confiabilidad fue medida a través del coeficiente de Alfa de Cronbach obteniéndose 0,99 de confiabilidad. Con base en los resultados obtenidos se tuvo como conclusión que es necesaria la aplicación de un plan de acción que prevenga y elimine el síndrome de burnout en docentes de la institución.

Palabras clave: síndrome de burnout, estrategia, calidad educativa.

Línea de Investigación: Gerencia educativa, gestión y trabajo.

Temática: Evaluación de los procesos educativos.

Sub-temática: Evaluación institucional

Área prioritaria de la UC: Educación

Área prioritaria de la FACE: Gerencia Educativa



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



ACTION PLAN BASED ON STRATEGIES FOR THE PREVENTION OF THE BURNOUT SYNDROME THAT COADED UP EDUCATIONAL QUALITY AT THE U.E. "DIVINE CHILD".

Author: Lic.Victor J. Atienzo S.

Tutor: Dra. Lisbeth Castillo

SUMMARY

The purpose of this study is to propose a plan of action based on prevention strategies for burnout syndrome that contributes to educational quality in the U.E. "Divino Niño" aimed at teachers, within the theories is that of Maslow's motivation, likewise it is framed under the descriptive and field profile through a feasible project modality. The population under study is made up of 68 teachers, for the sample 47 teachers were taken, with intentional non-probabilistic sampling. For data collection, the survey technique was applied and the instrument was a Likert-type questionnaire addressed to the staff, which consists of 28 closed polycotomic questions with four alternatives (always, almost always, rarely, never), which were submitted to validation through expert judgment and reliability was measured through the Cronbach's Alpha coefficient, obtaining 0.99 of reliability. Based on the results obtained, it was concluded that it is necessary to apply an action plan that prevents and eliminates burmout syndrome in teachers of the institution

Key words: burnout syndrome, strategy, educational quality.

Research Line: Educational management, management and work.

Theme: Evaluation of educational processes.

Sub-topic: Institutional evaluation

Priority area of the UC: Education

Priority area of the FACE: Educational Management

INTRODUCCION

La educación juega un papel fundamental necesario en este proceso de cambio, más aún, cuando se busca la transformación de una sociedad cambiante que genera la necesidad de mejoras que muchas veces supera las realidades educativas tradicionales en la que se encuentra sumergida el gerente educativo de hoy.

Cabe destacar que esta investigación se realiza en base a las necesidades que tienen los gerentes de aula de la Unidad Educativa Divino Niño al momento de impartir el contenido de las diversas asignaturas, debido que existen docentes que se les dificulta impartir su conocimiento eso se debe a las diversas situaciones que se le presenta en el aula de clase convirtiendo la práctica docente en una rutina tradicionalista que en muchas ocasiones no permite que los estudiantes no perciban el conocimiento de una manera correcta, ya que existen estudiantes que se les dificulta el aprendizaje, provocando que el docente tenga que aplicar distintas estrategias que por la realidad que existe en la institución no llegan a ser efectiva, provocando en el docente frustración. Cabe destacar que, para lograr una calidad educativa tenemos que tener docentes que se sientan comprometidos con la educación, y con la institución y que le permita implementar estrategias y herramientas innovadoras, puesto que la mayoría de los casos los docentes se tornan centrales en los procesos de enseñanza tradicional y no se fija en la necesidad real de los estudiantes.

El objetivo de la presente investigación es: proponer un plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño” Los Guayos estado Carabobo. Es por ello que para la elaboración de dicha investigación se dio paso a la realización de los siguientes capítulos:

CAPÍTULO I: Contiene el Problema, el cual está constituido por Planteamiento del Problema, Objetivo General y Objetivos Específicos y la Justificación de la investigación.

CAPÍTULO II: Incluye el Marco Teórico, constituido por los Antecedentes de la Investigación, Bases Teóricas, Bases Conceptuales Marco Legal y el cuadro técnico metodológico.

CAPÍTULO III: Está conformado por el Marco Metodológico, el cual incluye el, Tipo de la Investigación, Diseño de la Investigación, Población y Muestra, técnica e instrumento de recolección de datos, Confiabilidad del Instrumento.

CAPÍTULO IV: consta del análisis e interpretación de los resultados conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO V: en este capítulo se presenta el plan de acción en cual contiene seis actividades que ayudan en la prevención del síndrome de burnout y tres recomendaciones dirigidas al personal directivo

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento Del Problema

El síndrome de burnout es una enfermedad que afecta el rendimiento del ser humano en su ambiente laboral, es por ello, que diversos países como España, Chile, Brasil entre otros se han implementado estrategias y programas que buscan mejorar la calidad y el beneficio de los trabajadores en los centros laborales, en muchas ocasiones la educación escapa de esta realidad ya que los niveles educativos, básica y media incluyen diversos incentivos para la implementación de políticas que permitan una estabilidad laboral y en los docentes, la capacitación y perfeccionamiento de los gerentes educativos de aula en servicio, aunque podría llegar a afirmarse que en muchos países de América latina logran una buena calidad educativa aunque en otros las realidades educativas son difíciles de transformar para alcanzar un desarrollo cuando no se toma en cuenta el bienestar emocional de los docentes.

En la ciudad de Arequipa, la segunda ciudad más poblada de Perú se estipulo para el año 2013 que el 93,2 por ciento de los profesionales docentes padecían de burnout moderado mientras el 6.8 por ciento tiene un nivel severo de síndrome de burnout en la que la mayoría de lo caso se presento en docentes varones . La UNESCO (2007) en su documento educación de calidad para todos, señala “El profesionalismo y la profesionalidad de los docentes se construyen y fortalecen a partir de un conjunto de factores fundamentales para el buen desempeño profesional” (p.51) En este sentido, decimos que uno de los factores claves para lograr una educación de calidad es contar con docentes con aptitudes y capacidades gerenciales y que permita una auto realización, desde el punto de vista profesional psicológico y emocional, una de las

prioridades de los sistemas educativos ha de ser incrementar y mantener estrategias que permitan lograr una calidad en sus docentes.

Aunado a esto, los docentes son un elemento esencial del proceso enseñanza y aprendizaje, para lograr una calidad educativa que valla encaminada en la mismas líneas del educando, que será guiado, conducido, y orientado por docente, en búsqueda del objetivo del saber, el educador como bien lo indica su nombre se dedica a enseñar a los estudiantes, despertando en ellos lo que muchas veces esta inerte.

En Venezuela la realidad educativa es otra, ya que en muchas instituciones educativas se deja ver como se ha deteriorado la calidad educativa debido a muchos factores, tanto sociales económicos, políticos, culturales e institucionales, los cuales no permiten que los docente se desenvuelvan de manera adecuada y efectiva en su lugares de trabajo ocasionando un nivel de estrés en docente, que en ciencia cierta no se ha determinado los índices de burnout en los docentes venezolanos y esto termina por perjudicar el desarrollo efectivo de nuestros docentes.

Sin embargo es importante señalar que el ambiente laboral donde esto se desenvuelve en muchas ocasiones no ha contribuido a que tengan mayor libertad e independencia de su desempeño, convirtiéndolos en profesionales dependientes y controlados en base a normas y directrices verticales. Los docentes carecen de un sistema de evaluación donde no se reconozca el esfuerzo, la dedicación ni la calidad del desempeño laboral que pueda realizar día a día en las aulas de clases, lo que invita a desarrollar un trabajo que lo alienta más a la rutina que a la innovación ocasionando frustración y desmotivación en el mismo.

Son muchos los factores que influyen en la motivación del docente a la hora de gerenciar un aula de clase, refiriéndose al comportamiento de las exigencias internas y externas orientado en función de los objetivos que es tener una calidad educativa.

En el caso específico de la U.E Divino Niño, ubicada en los guayos, Estado Carabobo, se percibe un clima no acorde a las actividades que se realizan en un institución educativa, el personal no se siente motivado para realizar sus funciones de forma efectiva y eficiente, debido al estrés que presenta parte del equipo de docente, en ocasiones la comunicación se presenta de manera muy inapropiada de parte del gerente de aula hacia los estudiantes y viceversa, permitiendo la pérdida de valores como el respeto y tolerancia en las aulas, los contenidos emanados por el docente no llegan de manera equitativa a todos y todas, desarrollándose las actividades en múltiples ocasiones e incluso de forma improvisada.

En muchas ocasiones, no es inusual ver gerentes de aula jóvenes que mostraban una gran vitalidad y pasión por sus labores al inicio de sus prácticas pero que con el paso del tiempo han perdido toda motivación, se muestran fácilmente irritables o muestran evidentes signos de ansiedad y rechazo frente a cada nueva jornada de trabajo, ocasionando que no se motive a usar nueva estrategias en la educación que imparte ni realizar cambios de lo rutinario a lo más ágil para así tener resultados considerables a la hora de aplicar herramientas educativas.

Al contrario de lo que mucha gente piensa, el trabajo del gerente no termina en el aula de clase ya que en muchas ocasiones deben llevar el trabajo a casa para corregir trabajos, exámenes, planificar clases, proyectos pedagógicos, preparar materiales para utilizar en clase o reunirse con representante y con el resto del equipo docente para tratar diversos asuntos. Todo esto conlleva a aumentar su carga laboral de modo considerable, lo que sin duda es un factor de estrés importante, que puede terminar por causar síndrome de burnout en los docentes.

Por otra parte, se ha observado que el profesor ha perdido la autoridad que tradicionalmente la sociedad le otorgaba, pasando de ser una figura sumamente respetada o a veces temida, a otra radicalmente opuesta, que carece de recursos de

autoridad y es objeto de burlas y por parte de sus estudiantes. Además, en muchas ocasiones, los padres o representante de los estudiantes agreden de manera verbal al docente por sancionar a su hijo, lo que termina por generar un gran desgaste emocional.

Muchas veces, notamos que la falta de sanciones apropiadas a estudiantes o grupos conflictivos, es otra de las causas que le pueden ocasionar síndrome de Burnout al profesorado, pues el docente se ve en ocasiones indefenso e incapaz de controlar el orden de una clase con numerosos estudiantes, lo que acaba provocando una profunda frustración, que día tras día, año tras año, va generando en él una huella psicológica difícil de borrar que ocasiona en el personal docente unas de las más altas tasas de ausentismo y baja laboral, que en muchos de los casos el personal directivo y administrativo no implementan estrategias que permitan liberar al docente de carga laborales, ni aplican estrategias que motiven a docente a liberarse del estrés institucional.

Es por ello, que surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuáles estrategias se pueden implementar para prevenir el síndrome de burnout en los gerentes de aula de la U.E. Divino niño?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Proponer un Plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de Burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la necesidad de Plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de Burnout que coadyuve la calidad educativa

- Determinar la factibilidad de implementación de un plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de Burnout.
- Diseñar un Plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de Burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.

Justificación

Desde hace mucho tiempo se ha buscado una efectividad laboral en el docente que trabaja en la institución educativa, y esto se vincula con la falta de competencia personal y gerencial en el docente a demás de la falta de compromiso que estos presenta, debido a los muchos factores y realidades del país, que se ven reflejado en las aulas de clases. En la institución se busca educar al estudiante de manera intelectual, resaltando la forma tradicionalista y rutinaria sin tomar en cuenta que la cantidad de exigencias que se le presenta al docente termina por asediar o desmotivarlo, sin tener en cuenta que para obtener una educación de calidad es importante mantener un clima organizacional que no influya de manera negativa en la emocionalidad del docente.

En este sentido se deben tomar en cuenta las necesidades personales y emocionales de los docentes. Enfocarse en los docentes, significa darle libertad y ofrecer espacios para el desarrollo de sus habilidades profesionales y a través de estrategias donde el docente tiene la oportunidad de experimentar sentimientos de logro y elevar el sentido de éxito de su desempeño que contribuirá en su bienestar psicológico y bienestar laboral, es importante señalar que estas estrategias influirá en la relación que establezca con el estudiante en el proceso enseñanza aprendizaje y con el resto del personal que labora en la institución.

Desde el punto de vista, de la estabilidad laboral estas estrategias permitirán que la deserción de los docentes y los permisos médicos que constantemente son solicitados en la institución, minimicen considerablemente ya que estimularía a realizar sus labores de manera más efectiva, evitando en el docente el síndrome de burnout o estrés laboral. Esta investigación se realizara de manera tal, que sirva de estímulo y aplicación a futuras investigación relacionadas al bienestar emocional y social de los docentes, ya que se desarrollara en un ámbito educativo dado que los datos requeridos para dicho estudio se obtienen directamente de la realidad y el objeto de estudio sirve como fuente de información para los investigadores además del adecuado manejo el estrés laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

En el presente capítulo estarán enmarcados los antecedentes, las bases teóricas y las teorías en las cuales se fundamenta los aspectos que son necesarios para el estudio y la realización de este trabajo de investigación. De acuerdo a Arias. (2012) “el marco teórico o marco referencial, es el producto de la revisión documental - bibliográfica y consiste en una recopilación ideas, posturas de autores, conceptos definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar” (p 106).

Antecedentes de la investigación

Arias (2012) expresa que, “los antecedentes reflejan los avances y le estados actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (p.106). En la actualidad se han realizado algunas investigaciones que guardan relación a la presente investigación y la aplicación de las estrategias que premiten evitar diagnosticar y reducir los niveles de estrés laboral o síndrome de burnout utilizados la cual se mostraran a continuación.

En primer lugar, Montejo, E. (2014) en su trabajo de investigación titulado “El síndrome del burnout en el profesorado de la ESO” (Madrid España) Cuyo objetivo fue evaluar el síndrome de “Burnout” en docentes madrileños de la ESO. Cabe destacar que, como metodología fue utilizada el tipo de investigación descriptiva, con un diseño de investigación de campo, basándose en una población de 52 centros de educación secundaria de la comunidad de Madrid, seleccionando como muestreo

probabilístico un total de 43 centros educativos públicos y concentrados, en los cuales utilizaron como instrumento el cuestionario policotómico. Habiéndose concluido que la adecuación del modelo propuesto por Maslach y Leiter (1999), Maslach y Jackson (1981, 1986), Maslach y Leiter (2008), Maslach et al. (1996, 2001) en el estudio y encuadre de las investigaciones del “Burnout” docente. Respecto de los instrumentos de medida utilizados se observó el buen uso del instrumento de medida MBI-ES en población docente.

El referido antecedente, desarrolla la importancia de evaluar el síndrome de burnout en los docente y la efectividad de los instrumentos aplicados para poder utilizar de de manera oportuna las diversas estrategias para disminuir los niveles de estrés en los docente y así gocen de salud emocional para lograr la calidad educativa deseada.

Por otra parte, Torres, P. Cobo, J. (2016) en su trabajo titulado “Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del Síndrome de Burnout en docentes de aula” (Venezuela) la cual tuvo como fin principal proponer estrategias para la prevención del síndrome de burnout en docentes de aula mediante la estimulación de la inteligencia emocional, teniendo un tipo de investigación de naturaleza proyectiva, cuyo diseño es documental-contemporánea, , la misma tuvo como resultado que el docente debe estar dotado de estrategias prácticas de grupo que estimule la inteligencia emocional con las cuales encuentren herramientas psicoafectivas para enfrentar de mejor manera las situaciones laborales estresantes.

Los resultados de este trabajo demuestra que los niveles de exigencia y las circunstancias actuales que presenta los docentes conllevan al estrés y agotamiento mental que con el paso del tiempo da pie al síndrome de burnout, que trae como resultado la pérdida de energía que entorpece la estabilidad emocional del docente, lo

que no permite que se desarrollen las estrategias necesarias para lograr una calidad educativa deseada.

En relación a esto, Hernández. (2017) en su tesis para optar por el título de doctor titulada “Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario” (Madrid España) la cual pretendía aportar una visión diaria sobre los procesos presentes en el desarrollo del síndrome burnout y engagement. Para ello, se recurrió a un estudio de diario multinivel que evaluó aspectos intra e interpersonales, vinculando al ámbito laboral como personal del colectivo de docentes de una institución en España. El proyecto fue realizado con una población de tipo finita con un muestreo intencional la cual planteo analizar, examinar y estudiar el efecto que tienen variables como el afecto y el apoyo social, y las demandas educativas tanto dentro como fuera del trabajo, en la salud emocional del docente, enfocado en la teoría positivista orientado al ámbito laboral. Dicha tesis, tuvo como metodología de investigación multinivel descriptiva, correlacionar.

Obteniendo como resultado se demostró el efecto positivo del feedback diario en relación a la dedicación diaria de los docentes fuera del contexto laboral, las recuperaciones de los docentes fueron favorecidos el estado de salud general. El distanciamiento de los docentes una vez terminada la jornada de trabajo repercute de manera positiva en la salud de los docentes. Se presenta como antecedente ya que busca analizar como se ve comprometido y afectado el desarrollo del docente dentro de las actividades desarrolladas.

De la misma forma, Sánchez, L. (2017) en su tesis titulada “Administración del tiempo y síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho” cuyo objetivo de este estudio fue Determinar la relación entre la administración del tiempo y el síndrome de burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, la cual fue desarrollado

mediante un tipo de investigación básica de naturaleza descriptiva y correlacional. El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: Corte transversal. La muestra estuvo constituida por el total de 50 trabajadores administrativos y 70 docentes. La técnica usada fue la encuesta, el instrumento Cuestionario, Se llegó a la conclusión que las dimensiones de la administración del tiempo, se relacionan significativamente, moderado y fuerte; con el síndrome de Burnout Así como, en todas las demás dimensiones.

Cabe destacar que la investigación guarda relación con la presente, debido a que estudio como administrar el tiempo de trabajo en los colaboradores docente para disminuir el síndrome de burnout.

Bases teóricas

En esta parte se desarrollan las teorías y conceptos que dan sustento a este trabajo de investigación. En relación a esto, Arias (2012) expresa que “Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos proposiciones que conforman en punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el programa planteado” (p.107)

Motivación

La motivación en el ser humano es propuesta por Maslow (1943) como “Teoría de la Motivación Humana”, la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas; esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. Es así como a medida que el hombre va satisfaciendo sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización; siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (auto-realización). La diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se refieren a una carencia, mientras que las de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo.

Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.

Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades que se orienta a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

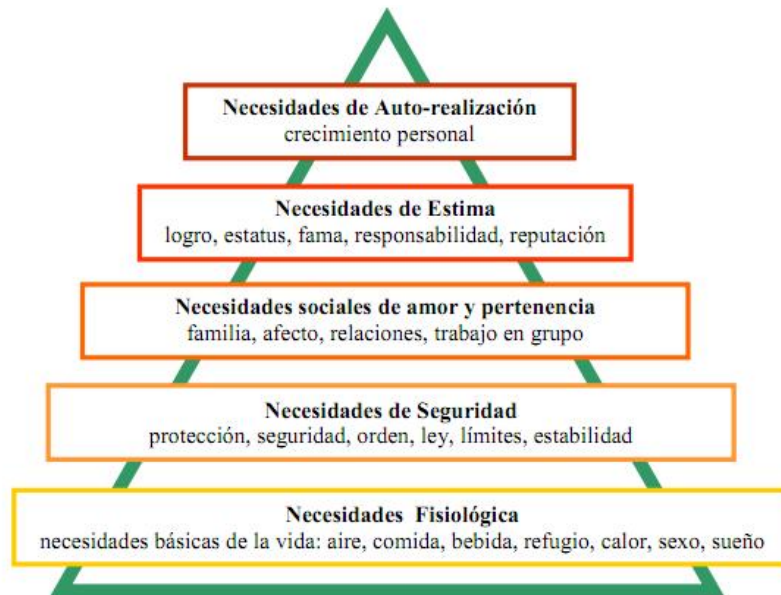
Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad y alienación. Estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social.

Necesidades de estima: cuando las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el

reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

Necesidades de auto-realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.



Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow.

Además de las cinco necesidades antes descritas, Maslow también identificó otras tres categorías de necesidades, lo que dio origen a una rectificación de la jerarquía de necesidades. Necesidades estéticas: no son universales, pero al menos ciertos grupos de personas en todas las culturas parecen estar motivadas por la necesidad de belleza exterior y de experiencias estéticas gratificantes.

Necesidades cognitivas: están asociadas al deseo de conocer, que posee la mayoría de las personas; como resolver misterios, ser curioso e investigar actividades diversas fueron llamadas necesidades cognitivas, destacando que este tipo de necesidad es muy importante para adaptarse a las cinco necesidades antes descritas.

Necesidades de auto-trascendencia: Hacen referencia a promover una causa más allá de sí mismo y experimentar una comunión fuera de los límites del yo; esto puede significar el servicio hacia otras personas o grupos, el perseguir un ideal o una causa, la fe religiosa, la búsqueda de la ciencia y la unión con lo divino.

Maslow describe más detalladamente las cualidades de la “persona totalmente desarrollada”. Esta persona muestra sobre todo:

- Una percepción más clara y eficaz de la realidad.
- Mayor apertura para las experiencias.
- Mayor integración totalidad y unidad de las personas.
- Mayor espontaneidad y expresividad (total funcionamiento, viveza.)
- Un yo real; una identidad solida, autonomía, unicidad.
- Mayor objetividad, distancia y trascendencia del yo.
- Creatividad.
- Capacidad para unir lo abstracto y lo concreto.
- Estructura democrática del carácter.

- Capacidad de amor, entre otros.

En el marco de las necesidades de autorrealización, Maslow distingue todavía:

- La necesidad de adquirir conocimientos.
- La necesidad de comprender, sistematizar, analizar, establecer relaciones, encontrar significados, construir un sistema de valores
- Necesidades estéticas

La motivación en el área educacional

Es necesario destacar que esta teoría, forma parte del paradigma educativo humanista, para el cual el logro máximo de la auto-realización de los estudiantes en todos los aspectos de la personalidad es fundamental, procurando, proporcionar una educación con formación y crecimiento personal. Se debe tener en cuenta, además, que para que un alumno pueda llegar a la autorrealización se requiere que las otras necesidades estén cubiertas, lo que se plantea como una dificultad para aulas en que los niños no han satisfecho necesidades de tipo fisiológicas, de seguridad o de amor, pertenencia y de estima. Por ello las formas en que se aborda la satisfacción de estas necesidades también se torna como un desafío para las instituciones educativas y el sistema escolar en general, considerando que las carencias como por ejemplo el hambre, la inseguridad o sentido de indefensión, la falta de constitución en la familia, entre otras problemáticas están muy presentes en la vida de muchos alumnos sobre todo de los que provienen de contextos más vulnerables y por ende afectan su educación y la búsqueda de su auto- realización.

Así pues, la Teoría de la motivación propuesta por Maslow de ha sido tomada para la presente investigación ya que el desarrolla la importancia de la auto-realización del individuo que es algo que nace de forma natural, es decir, está presente en el ser humano y es necesario para ganar docentes que gocen de buena estabilidad emocional

e intelectual logrando que el gerente de aula se vea motivado a desarrollar en los estudiantes estrategias y herramientas que hagan más dinámicas las actividades elevando la calidad de la educación.

Motivación Intrínseca

Se define como la conducta que se lleva a cabo de manera frecuente y sin ningún tipo de contingencia externa. El propio incentivo es la realización de la conducta en sí misma, los motivos que conducen a la activación de este patrón conductual son inherentes a nuestra persona. Por ejemplo: cuando ponemos en práctica un hobby, cuando realizamos una actividad por el hecho de superarnos a nosotros mismos. Para Infante Sanjinez (2012), La motivación intrínseca se puede definir como aquella que procede del propio sujeto, que está bajo su control y tiene capacidad para auto reforzars.

Motivación Extrínseca

Son aquellas actividades en las cuales los motivos que impulsan la acción son ajenos a la misma, es decir, están determinados por las contingencias externas. Esto se refiere a incentivos o reforzadores negativos o positivos externos al propio sujeto y actividad. Por ejemplo: satisfacer expectativas en el trabajo, el propio salario del trabajo, cuando hacemos algo a cambio de un bien material. Según Barberá y Molero (1996), Se refiere a aquellos procesos que activan la conducta por razones ambientales.

A manera de resumen final, la teoría de la motivación intrínseca y extrínseca ha sido tomada en esta investigación debido a la importancia que tiene ya que el individuo actúa de distintas manera de acuerdo a los factores internos o externos que interfieran en la persona, no solo de manera temporal sino de forma permanente,

afectando de manera positiva o negativa aprendizaje significativo que el conocimiento que perdure en el tiempo y pueda ser puesto en práctica por parte del estudiante.

Base conceptual

Según Palella y Martins (2012) la bases conceptuales “se limitan a explicar el significado de la variable utilizando palabras conocidas” (p.78). a si pues de se describen la variables desarrolladas en el trabajo de investigación.

El Síndrome de Burnout

También llamado "Burnout " o "síndrome del trabajador quemado" consiste en la evolución del estrés laboral hacia un estado de estrés crónico. El Síndrome de Burnout (del inglés "burn-out": consumirse o agotarse) se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental, una falta de motivación absoluta por las tareas realizadas, y en especial, por importantes cambios de comportamiento en quienes lo padecen. Éste cambio de actitud, relacionado generalmente con "malos modales" hacia los demás o con un trato desagradable, suele ser una de las características clave para identificar un caso de Burnout.

Este síndrome suele darse con mayor frecuencia en aquellos puestos de trabajo relacionados con atención a terceros, como docentes, personal sanitario o personas que trabajan en atención al cliente y puede llegar a ser motivo de baja laboral, ya que llega un momento en que el empleado se encuentra física y mentalmente incapacitado para desarrollar su trabajo. Esta patología, fue descrita por primera vez en 1969 por H.B. Bradley y al principio se denominó "staff burnout", para referirse al extraño comportamiento que presentaban algunos oficiales de policía que trabajaban con delincuentes juveniles.

Posteriormente, en la década de los 70, Herbert Freudenberger profundizó en dicho fenómeno e incorporó el término "Burnout" al campo de la psicología laboral. Herbert, que trabajaba como voluntario en una clínica para drogadictos en Nueva York, pudo observar como muchos de sus compañeros, entre uno y tres años después de empezar a trabajar allí, sufrían una pérdida de energía y motivación, junto con otros síntomas como ansiedad y depresión.

A partir de los años 80 numerosos autores han dado su propia definición del término, destacando las aportaciones de las psicólogas norteamericanas C. Maslach y S. Jackson. De hecho, el Maslach Burnout Inventory o MBI, en sus diferentes versiones, continúa siendo a día de hoy uno de los instrumentos más reconocidos a nivel mundial para evaluar la incidencia de este síndrome en diversos ámbitos.

Los síntomas del Síndrome de Burnout son muy similares a los síntomas asociados al estrés laboral de modo general, sin embargo, en el caso del Burnout pueden aumentar de intensidad, especialmente en lo relacionado con cambios de comportamiento o de carácter. Entre ellos, podemos encontrar:

Síntomas a nivel emocional

Ejemplo de trabajador malhumorado (enfadado) por culpa del Burnout, Cambios en el estado de ánimo: Se trata de uno de los síntomas principales del Síndrome de Burnout. Es frecuente que el trabajador se encuentre irritable y de mal humor. En muchas ocasiones los buenos modales desaparecen y se generan conflictos innecesarios con clientes y usuarios. La suspicacia o "estar a la defensiva" y el sarcasmo suelen ser habituales. En algunas ocasiones este cambio de actitud se produce en un sentido totalmente diferente, en el que el trabajador simplemente muestra indiferencia hacia los clientes o usuarios, e incluso hacia los compañeros.

Desmotivación: El trabajador pierde toda ilusión por trabajar. Las metas y objetivos dejan paso a la desilusión y al pensamiento de tener que soportar día tras día situaciones estresantes que superan sus capacidades y cada jornada laboral se hace larga e interminable.

Agotamiento mental: El desgaste gradual que produce el Burnout en el trabajador, hace que su resistencia al estrés sea cada vez menor, por lo que al organismo le cuesta cada vez más trabajo hacer frente a los factores que generan ese estrés.

Falta de energía y menor rendimiento: Se trata de una consecuencia lógica del punto anterior; como el organismo gestiona de modo deficiente los recursos de que dispone, su capacidad de producción disminuye y el rendimiento por tanto baja. Además, toda situación de estrés laboral prolongada en el tiempo, produce a medio y largo plazo un deterioro cognitivo, lo que puede provocar pérdidas de memoria, falta de concentración y mayor dificultad para aprender tareas o habilidades nuevas.

Síntomas a nivel físico

El Síndrome de Burnout no nos afecta sólo a nivel psíquico, entre los síntomas a nivel físico que produce, podemos encontrar:

Afecciones del sistema locomotor: Es frecuente la aparición de dolores musculares y articulares, que se dan como resultado de la tensión generada por el estrés laboral y que por lo general están provocadas por contracturas musculares.

Otras alteraciones psicósomáticas: como problemas gastrointestinales, cardiovasculares, afecciones de la piel, dolores de cabeza o cefaleas, mareos, alteraciones del apetito sexual y mayor riesgo de obesidad entre otros.

Consecuencias del síndrome de burnout

Además de todos los síntomas vistos anteriormente, el Síndrome de Burnout puede tener consecuencias como las siguientes:

Aumento del riesgo de alcoholismo o consumo de drogas: El estrés laboral aumenta el riesgo de conductas perjudiciales, como el consumo alcohol, tabaco u otras drogas. En aquellos empleados en que el consumo ya estaba presente, la tendencia es a incrementar el consumo.

Alteraciones del sueño: Al igual que otros tipos de estrés laboral, el "Síndrome de Burnout", puede producir dificultades a la hora de conciliar el sueño (insomnio), además, es frecuente que la persona tienda a despertarse repentinamente en varias ocasiones a lo largo de la noche, con el trastorno que ello ocasiona a quien lo sufre.

Bajada de las defensas: El "síndrome del trabajador quemado" repercute negativamente sobre nuestro sistema inmunológico, haciendo que seamos más propensos a sufrir enfermedades infecciosas provenientes del exterior. Además un sistema inmune más débil prolongará la duración de las mismas una vez que las hallamos contraído e incluso puede provocar situaciones más graves.

Además, las consecuencias del "Burnout" se extienden más allá del propio empleado y llegan a afectar a su familia, amigos y pareja e incluso pueden ocasionar importantes pérdidas económicas a las empresas.

Causas del síndrome de burnout

Cualquiera de las siguientes causas puede desencadenar una situación de "Burnout", especialmente cuando se dan por largos periodos de tiempo y de modo continuado:

Empleado sometido a demasiadas peticiones. Puestos relacionados con atención al público, clientes o usuarios: Se da en aquellos puestos de trabajo en los que el empleado se ve sometido a un contacto continuo con clientes o usuarios, y por consiguiente, a un gran número de quejas, reclamaciones o peticiones por parte de los mismos. Esto puede generar grandes niveles de estrés en el trabajador y a la larga puede terminar por afectar a su conducta. En la mayoría de ocasiones, un cliente insatisfecho o descontento con el servicio prestado no suele ser demasiado agradable y esto puede acabar "contagando" la conducta del trabajador.

Acoso laboral: El acoso por parte de compañeros o superiores en el lugar de trabajo también puede favorecer la aparición de este síndrome. El acoso laboral o "mobbing" consiste principalmente en el maltrato psicológico de la víctima para destruir su autoestima, muchas veces con el objetivo de que abandone el puesto por propia voluntad. Si lo desea puede saber más en nuestra sección sobre el acoso laboral.

Elevado nivel de responsabilidad: Algunos puestos de trabajo exigen un gran nivel de atención y concentración sobre la tarea realizada. El más mínimo error puede tener consecuencias desastrosas. Un ejemplo sería el del personal médico, de cuyas manos muchas veces depende la vida de un paciente. Se trata de profesiones sometidas a altos grados de estrés y por tanto propicias para sufrir el Síndrome de Burnout.

Jornadas laborales o "turnos" demasiado largos: Otra de las causas del "Burnout" son las jornadas demasiado largas. Trabajos en los que el empleado debe mantenerse

en su puesto por 10, 12 e incluso 16 horas, pueden aumentar drásticamente la posibilidad de padecer este síndrome.

Trabajos muy monótonos: Paradójicamente, los puestos laborales aburridos, repetitivos o carentes de incentivos también pueden ser causa del Síndrome de Burnout. El trabajador no encuentra ninguna motivación en lo que hace y esto le causa frustración y estrés. A nadie le gusta pasar cientos de horas al mes realizando una actividad que no le motiva en absoluto y con la que no se siente cómodo.

En el lenguaje coloquial suele emplearse la expresión "estar quemado" para referirse al Burnout. Otras formas de llamarlo son las siguientes:

Burnout.

Síndrome del trabajador quemado o síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT).

Síndrome de quemarse por/en el trabajo.

Síndrome del trabajador desgastado o consumido.

Síndrome de desgaste ocupacional (SDO) o profesional.

Síndrome del agotamiento ocupacional o profesional.

Síndrome de la cabeza quemada.

En este sentido, el Síndrome de Burnout como base conceptual representa el desarrollo de la variable utilizada en el trabajo de investigación, el cual es conocido también como síndrome del quemado o estrés laboral, queriendo a traves de estrés trabajo erradicarlo del personal que labora en la institución que presentan síntomas asociados al mismo o evitarlo en aquello que aun no lo presentan.

Calidad educativa

Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera general mente cinco dimensiones de la calidad como lo son relevancia, eficacia, pertinencia, equidad y eficiencia. A demás se señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por:

- Ser accesible a todos los ciudadanos
- Facilitar los recursos personales, organizativo y materiales ajustados a las necesidades de los estudiantes
- Promover cambio e innovación en la institución y en las aulas
- Promover la participación activa de los estudiantes tanto en el aprendizaje como en la vida de la institución, en un marco de valores donde todos se sientan respetados y valorados
- Lograr la participación de la familia e insertarse en la comunidad
- Estimular, facilitar el desarrollo, el bienestar del profesorado en el centro

La calidad educativa y sus implicaciones en la sociedad del conocimiento

El proceso educativo en Venezuela siempre ha estado en crecimiento y a la búsqueda de alternativas que aseguren el derecho de la población a una educación con calidad. En el año de 1873, el Sistema Educativo sólo atendía 3.744 alumnos en 100 escuelas públicas. Pero en 1874, cuando se crean la Dirección de Instrucción Pública y la Dirección de Instrucción Secundaria, el sistema se fortalece con la construcción de 336 escuelas federales y 383 escuelas municipales y particulares. En 1881 se crea el Ministerio de Instrucción Pública lo cual representó otro aporte al desarrollo del sistema. Entre 1890 hasta 1935, Venezuela se encuentra dominada por sistemas dictatoriales y la educación sufre un estancamiento. Reflejo de ello es la paralización casi total de la educación superior, son clausuradas las Universidades del Zulia, Carabobo y la Universidad de Caracas fue cerrada por 8 años.

En la década de los años 50 del siglo pasado, estaban inscritos en el nivel de educación primaria 471.799 alumnos, lo que representaba solo el 10% de la población total. Este período se inicia con una nueva dictadura que finaliza en 1958. Durante esos diez años, el sistema educativo sufre un nuevo estancamiento, había más de dos millones de adultos analfabetas, más de medio millón de niños en edad escolar fuera del sistema, pocas construcciones escolares, apenas seis mil estudiantes en escuelas técnicas y artesanales y un alto déficit de maestros y profesores.

Es en los años 60, cuando se inicia la gran expansión del sistema educativo venezolano con un crecimiento de la matrícula espectacular. Para este momento se encontraban inscritos 1.074.434 estudiantes, lo que representaba el 14% de la población. La caída de la dictadura de Marcos Pérez Jiménez, impulsó grandes cambios favorables en la educación, entre los que destaca el proceso conocido como la “Democratización de la Enseñanza”, que favoreció la creación de nuevas escuelas en todo el territorio nacional y el empleo de maestros y profesores para atender a la población escolar, inclusive en los sitios más remotos del país. A este proceso se le reconoce como de masificación de la educación, paralelo al cual se modernizaron los modelos de alfabetización de adultos existentes.

En la década de los años 70, la educación se encontraba ligada al entorno económico favorable que se vivía en el país, como producto de la renta petrolera y se inicia una política agresiva sustentada en la teoría del capital humano, la cual apareció reflejada en el V Plan de la Nación. Posteriormente en la década de los 80, se aprueba una nueva Ley de Educación y se decreta la creación del nivel de Educación Básica con nueve años de duración. En este proceso, la educación privada venezolana tuvo un papel muy importante. Para finales de los años 80, de acuerdo con la Memoria y Cuenta del Ministerio de Educación, la educación privada atendía más de medio millón de estudiantes. También se actualizan los programas de

Educación Primaria donde participan docentes de todas las zonas educativas del país. Estos nuevos programas se implantan en todas las escuelas primarias del territorio venezolano. Estas acciones nos demuestran el gran impulso que recibió la educación durante estos años, pese a que algunos fantasmas, como el de la deserción, la repitencia y la pérdida progresiva de calidad, habían comenzado a manifestarse.

Al inicio de la década de los años 90, el número de niños en Educación Preescolar era de 695.320; y en educación básica 4.052.947, la cantidad de escuelas de educación primaria había crecido a 15.984 y al finalizar esta década (1999) se estaba atendiendo una matrícula de 4.448.422 de los cuales 757.940 cursaban en colegios privados. (Datos publicados por Ministerio de Educación Cultura y Deportes: Plan Educación para Todos Venezuela, 2003). En estos diez años, las escuelas de educación secundaria, media y diversificada subieron a 1.774, en las cuales se registraron 377.384 alumnos y 37.791 profesores. Por otro lado, 594.344 estudiantes cursaban estudios en más de cien instituciones de educación superior: universidades públicas y privadas, institutos pedagógicos, politécnicos y militares, con un personal de 49.760 docentes e investigadores.

Entre 1996 y 1999, se reconoce que a pesar de los esfuerzos realizados, el problema de la calidad educativa continúa siendo un dolor de cabeza. Se acepta que se requiere de una transformación del sistema educativo que garantice la permanencia de los alumnos en el sistema, beneficiándose de su oferta. De esta manera se inicia una reforma Educativa que por un lado siguió los lineamientos de los organismos internacionales (UNESCO; Unicef; Banco Mundial, Banco Interamericano de Desarrollo) y por otro los estudios realizados en el país en relación con la calidad de la educación:

a) la Comisión Presidencial para la Reforma del Estado C.O.P.R.E.1989, b) El diagnóstico del Banco Mundial 1992, c) Calidad de la Educación Básica en Venezuela. Estado del Arte 1992, d) La reforma educativa: una prioridad nacional

1994, e) El Plan de Acción del Ministro de Educación 1995, f) Proyecto Educativo Educación Básica: reto, compromiso y transformación 1996, impulsaron la reforma de la educación. G) El Informe de la Práctica Pedagógica del estado Mérida, Escuelas Integrales (1995).

El Ministerio de Educación promulga la reforma curricular, sustentada en la política educativa formulada en el IX Plan de la Nación y Plan de Acción (1995), los cuales promueven la transformación de la práctica escolar a partir del análisis y reconsideración de la educación, sus objetivos, sus actores y sus implicaciones para el individuo, la familia, la comunidad y la vida social en general. Se reconoce la innegable la necesidad de emprender una profunda transformación en el sector educativo que conduzca a verdaderos cambios. De esta manera, por primera vez, se realizó un proceso de consulta y trabajo mancomunado con distintas organizaciones del país (universidades, iglesias, Fuerza Armada, docentes de todo el país). En 1997, se publican los programas de la primera y la segunda etapas de la educación básica hoy educación primaria.

Desde 1999 hasta la fecha, no hemos podido avanzar para atender, al menos lo prioritario, que son los diseños curriculares de educación secundaria y media. Es por ello que desde CAVEP, una de las organizaciones más sólidas que agrupa a los planteles privados en Venezuela, vemos con profunda preocupación el deterioro que ha experimentado la educación oficial en los últimos años y la pérdida de tiempo que ha representado la insistencia gubernamental por querer imponer en Venezuela un plan de desarrollo fundamentalista, basado en una perniciosa demagogia política-ideológica que ha recibido distintos nombres: Plan Bolívar 2000, Plan Simón Bolívar y recientemente Plan de la Patria.

Esta insistencia de incluir el asunto político-partidista dentro del proceso educativo, por considerarlo el semillero de donde surgirán “los socialistas del futuro”, ha generado una gran polémica y una negativa de los sectores profesionales del país a

enajenar el pensamiento de nuestros niños y jóvenes con una única corriente de pensamiento, que además de ser inconstitucional, no ha sido exitosa en ningún país del mundo. Pero lo más lamentable ha sido la pérdida de tiempo en un país que necesita urgentemente re-direccionar su sistema educativo en la búsqueda de hacerlo más eficiente y pertinente.

La calidad educativa y sus implicaciones en el siglo XXI

Los miembros de CAVEP como todos los venezolanos, queremos optimizar la calidad de la educación en nuestro país, sabemos que es un proceso que requiere de tiempo y voluntad política, por tal motivo Intentamos aproximarnos desde el punto de vista teórico a la conceptualización y significado de la educación de calidad, para ello consideramos que es importante comenzar este aspecto haciendo referencia a lo que significa para nosotros la educación.

La educación no sólo posibilita el desarrollo de las personas sino también el de las sociedades, por ello es un bien público y un derecho humano, del que nadie puede quedar excluido. La importancia del derecho a la educación radica, en que nos abre las puertas para el goce de otros derechos humanos permitiendo el pleno ejercicio de la ciudadanía. Pero a su vez, el derecho a la educación requiere hacer efectivos otros derechos como el de la salud, la nutrición, o el derecho de los niños a no trabajar. La indivisibilidad e interdependencia de los derechos exige el desarrollo de políticas intersectoriales y mecanismos de coordinación interinstitucional que permitan el ejercicio integral de todos los derechos humanos. (OREALC/UNESCO Santiago, 2007).

El pleno ejercicio del derecho a la educación exige que ésta sea de calidad, promoviendo el máximo desarrollo de las múltiples potencialidades de cada persona, a través de aprendizajes socialmente relevantes y experiencias educativas pertinentes

a las necesidades y características de los individuos y de los contextos en los que se desenvuelven. La calidad de la educación es crucial para el logro de los objetivos de educación para todos, porque influye de forma determinante en los resultados de aprendizaje y la universalización de la educación. (OREALC/UNESCO, 2007).

Ofrecer una educación de calidad implica la articulación gobierno, educación, sociedad y familia, y se caracteriza por la transmisión de formas de actuar democrática, de fraternidad, basada en la pedagogía del aprendizaje significativo, donde se enseñe y se aprenda en y desde la libertad, que genere calidad de vida con visión de país a partir de un proyecto de Nación que es compartido por las mayorías. Cecilia Braslavsky (2005) señaló que una educación de calidad “es aquella que les permite a todas las personas aprender lo necesario para aprovechar las sorpresas inevitables y evitar las anticipaciones y profecías descartables”. Dicho en otros términos se trata de formar personas que puedan distinguir mejor entre lo que puede suceder y se desea alentar y lo que está sucediendo y se presenta como “natural”, cuando en realidad son tendencias que se podrían evitar.

Continúa alegando la autora que la educación le tiene que servir a las personas y a los grupos para operar en el mundo y para sentirse, bien operando en ese mundo: conociéndolo, interpretándolo, transformándolo en una relación fértil y creativa entre sí y con el entorno. Esto implica un cierto conocimiento del mundo, tal como es hoy y como será en el futuro y cuál es la capacidad que se atribuyen de cambiarlo y de hacerse un lugar en él. Braslavsky (op.cit.) enumera diez factores para una educación sea de calidad:

- a. Foco en la pertinencia personal y social
- b. La convicción, la estima y la autoestima de los involucrados
- c. La fortaleza ética y profesional de los maestros y profesores
- d. La capacidad de conducción de los directores e inspectores

- e. El trabajo en equipo dentro de la escuela y de los sistemas educativos
- f. La cantidad, la calidad y disponibilidad de los materiales educativos
- g. La pluralidad y calidad de las didácticas
- h. Los mínimos materiales y los incentivos socioeconómicos y culturales

Es importante destacar, que la mejora en la calidad educativa no ocurre como consecuencia de un mandato político, tampoco se puede confiar en que el cambio se dé, de manera espontánea en las escuelas, sin estímulos o apoyos de la administración educativa y de la comunidad como ha sucedido tantas veces en Venezuela. En CAVEP hemos experimentado por experiencia propia que las medidas centralizadas, tomadas desde los ministerios, tienen un rotundo rechazo de los profesores y frenan la capacidad para avanzar hacia mayores niveles de calidad. Esto sucede porque lo relevante de la educación no puede ser prescrito, las acciones que conllevan al cambio, siempre serán moduladas por escuelas, sus realidades y por las personas que son quienes les imprimen identidad a esas acciones.

Es cierto que la transformación de la práctica pedagógica requiere del soporte de los procesos administrativos, como son el diagnóstico, la planificación, la organización, la ejecución, el control, el acompañamiento y la evaluación, los cuales necesitan ser revisados y transformados para hacer más eficiente la labor escolar. En el caso de las escuelas públicas, la titularidad de directivos y profesores, la concentración del personal en las escuelas, la creación de un sistema de bandas para la evaluación de la gestión administrativa y académica y la creación y mantenimiento de la planta física, son asuntos que requieren atención y negociación. Estamos conscientes que estos procesos son muy complejos y conllevan tiempo sin embargo y afortunadamente, pueden perfeccionarse con voluntad, políticas coherentes y trabajo.

Pero lo urgente, lo indispensable en la actualidad es la transformación de los procesos de enseñanza y aprendizaje, los cuales deben sustentarse en un currículo innovador, articulado y flexible, administrado por docentes capacitados y motivados.

Lo que ocurre en las aulas y en las escuelas es, en definitiva, lo que es trascendental cuando hablamos de la calidad educativa. Sabemos que no basta con tener al alcance el mejor currículo del mundo, es necesario que el docente sepa cómo utilizarlo en el marco contextual de la realidad en la cual se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje, de allí que la formación de los docentes, la evaluación constructiva y oportuna del aprendizaje y el perfeccionamiento de los actos de acompañamiento a las aulas, son prioritarios para lograr lo que entendemos como calidad de la educación.

La educación de calidad debe caracterizarse por la transmisión de formas de actuar democrática, cargada de amor tal y como lo señala Pérez Esclarín (2014): “Educar a través del amor, como herramienta aplicada en la familia y en el aula, y en la formación del individuo.” Querer al alumno significa aceptarlo como es, ver sus potencialidades más que sus fallas, siempre estar dispuesto a brindarle una nueva oportunidad. No puede existir una pedagogía que no parta del amor, lo cual sirve de plataforma para alcanzar una verdadera educación de calidad.

Los indicadores de la calidad educativa

Los miembros de CAVEP, ante el debate que ha generado una consulta nacional por la calidad a partir de diez temas puntuales, coincidimos en que hay una serie de aspectos o elementos que caracterizan y sirven de plataforma para que la educación sea de calidad. Desde hace algunos años, ante la caída que ha sufrido la calidad educativa en Venezuela, venimos reflexionado al respecto y compartimos los planteamientos que hace Ramírez (2013) cuando señala que se reconocen algunas características básicas para que una educación sea de calidad, entre las que se encuentran las siguientes:

A. La equidad como requisito de la calidad.

El principio de igualdad de oportunidades ha representado un pilar fundamental sobre el que se basa la calidad de la educación. Dependiendo del significado que se le atribuya a la igualdad de oportunidades nos estaremos refiriendo a prioridades e indicadores diferentes. Por ejemplo, cuando nos referimos al acceso y a las condiciones de entrada y a la necesidad de nivelar a todos, nos referimos a estrategias igualadoras de las desigualdades de partida, lo que implica el desarrollo de políticas compensatorias dirigidas a quienes más lo necesitan. En este sentido, es importante que la educación pública tenga presente esta realidad y se propongan alternativas orientadas a nivelar a toda la población escolar previniendo la exclusión. Es necesario recordar que la escuela es generadora de fracaso escolar, cuando no se atienden las necesidades evidentes.

Los sistemas políticos democráticos tienen dentro de sus planes estratégicos, la necesidad de garantizar acceso de todos al sistema educativo, su permanencia y egreso con un nivel de calidad similar para todos. La Equidad es un valor de connotación social, por lo tanto la educación, debe asegurar que todos tengamos unos buenos niveles educativos, que se ayude más a los más desfavorecidos, para conseguir que la inmensa mayoría de los alumnos alcancen al menos los niveles mínimos de formación, establecidos en la legislación vigente.

B. La gratuidad de la educación como compromiso del Estado. El Artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela establece que “La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable de máximo interés en todos sus niveles y modalidades. Pero no se trata solo de brindar acceso para que las personas ingresen, es necesario que el estado provea todo lo que los estudiantes necesitan para mantenerse dentro del sistema: escuelas confortables, docentes preparados en todas las áreas y disciplinas del conocimiento, alimentos, ropa, bibliotecas escolares y de aulas dotadas, transporte, atención médica y

psicológica, entre otros. Es del conocimiento público, que muchos alumnos abandonan la escuela pública porque sus padres no pueden costear el gasto que implica mantenerlos en el sistema.

Es absolutamente necesario que el Ministerio del Poder Popular para la Educación desarrolle estudios que le permitan saber a qué alumnos tiene que apoyar económicamente. El Estado tiene que garantizar que todos los niños y jóvenes en edad escolar estudien, independientemente de su poder adquisitivo, de lo contrario generaremos una brecha social que será el punto de partida a multitud de conflictos.

C. La atención individualizada en el marco de los grupos sociales.

Las escuelas deben desarrollar programas que atiendan las necesidades académicas y psicológicas de los estudiantes y proporcionen a cada alumno lo que necesita. Esta característica ha de ser prioritaria, el trato diferencial a cada alumno, el apoyo afectivo, y el acompañamiento a cada uno para explorar las necesidades de cada uno en su proceso educativo, hará que el paso por la educación tenga sentido para él o ella y además le estimulará para que colabore y coopere con el resto de sus compañeros. El seguimiento permanente a los alumnos previene el abandono de la escuela.

D. Una educación que sea valorada por la comunidad a la que sirve.

Motivar a los alumnos para que valoren la educación como un proceso de expansión de las libertades reales que disfruta la gente, puede garantizar el éxito escolar. Si la educación genera libertad, entonces debemos lograr que los alumnos se concentren en alcanzar esta meta, superando niveles. La educación es el paso seguro para superar importantes fuentes que generan ausencia de libertad, como son la pobreza y la tiranía, oportunidades económicas escasas y privaciones sociales sistemáticas. Desde la perspectiva docente también estamos comprometidos con la valoración de la educación que damos a nuestros educandos. Que todos valoremos la educación como

algo imprescindible para nuestra sociedad hará que cada individuo tenga más oportunidades de empleo en una época en la que el trabajo escasea.

E. La educación generadora de oportunidades para todos.

La educación sin su faceta de generar oportunidades a aquellos que son educados carece de sentido. Nuestro sistema educativo ha de estar centrado en que el alumno para cuando egrese del sistema, tenga el mayor número de oportunidades posibles. Por lo tanto, en los lineamientos generales de la educación deben estar presentes tres dimensiones importantes que se sistematizan a lo largo del proceso formativo: economía competitiva y generadora de empleos, igualdad de oportunidades y sustentabilidad ambiental. Tanto para garantizar la inserción en el mundo laboral, como para la continuidad en el mundo del conocimiento y de la investigación, hemos de dotar al sistema de buenas prácticas y mejores ayudas para que nadie deje de explotar su potencialidad y tenga oportunidades para hacerlo.

En este sentido, la propuesta es desarrollar políticas en el sector educativo para conectar los ámbitos académicos y científicos tecnológicos, con el sector productivo. Así como estrechar el vínculo entre el sector público, el sector educativo en todos sus niveles y el sector empresarial, propiciando el apoyo para el financiamiento de las actividades de ciencia, innovación y tecnología mediante la concurrencia del sector público y el privado.

F. Una educación motivadora.

Las escuelas del siglo XXI, tienen el compromiso de transformarse para generar un ambiente que motive e ilusione a los alumnos. De los directivos y docentes depende, en gran medida, que los niños no entiendan la educación algo tediosa y aburrida. La educación debe ser motivadora y estimular en el niño o joven la realización de lo que le interesa. Muchos jóvenes abandonan la escuela porque en ella no encuentran la más mínima posibilidad de concretar lo que a él o a ella le motiva. Tanto la escuela

de este siglo, como la del siglo XVI, han estado siempre programadas y los docentes se han venido convirtiendo en los ejecutores de una programación preestablecida. Tanto el docente como los alumnos han perdido la posibilidad de crear, adaptar o situar los aprendizajes que son de interés para cada alumno.

Así, el autor que se va a leer está prescrito, el texto que se va a escribir es el que sugiere el programa de estudio, el experimento que se va a realizar es el que está en el libro de texto y así sucesivamente. Muchos alumnos tienen iniciativas tales como escribir un libro o realizar experimentos en sus hogares pero eso lamentablemente “no forma parte del programa” por lo tanto no sirve para la escuela y no le genera valor a la evaluación. Es necesario que las escuelas y los equipos de profesores le den importancia al clima en el cual se desarrolla la educación para que los alumnos la entiendan como un proceso que genera oportunidades e ilusiona para alcanzar las metas, de esa manera reduciremos el número de alumnos que se quedan por el camino educativo, y mejoraremos las alarmantes tasas de abandono escolar temprano que se generan en la educación pública.

G. Formadora de hombres y mujeres críticos.

Señala Moreira (2005) que en estos tiempos de cambios rápidos y drásticos el aprendizaje debe ser no solo significativo sino también “subversivamente significativo”. La teoría de este autor es que el aprendizaje significativo subversivo, es una estrategia necesaria para sobrevivir en la sociedad contemporánea, pero tal vez el aprendizaje significativo crítico sea más apropiado para este tipo de subversión. Postman y Weingartner (1969) en su libro *Teaching as a subversive Activity* sostienen que aunque se debía preparar al alumno para vivir en una sociedad caracterizada por el cambio cada vez más rápido de conceptos, valores, tecnologías, la escuela aún se ocupa de enseñar conceptos fuera de foco. Las estrategias de sobrevivencia de esta época de energía nuclear, viajes espaciales, redes de

comunicación dependerían de conceptos como la relatividad, la probabilidad, incertidumbre, causalidad, etc.

Estos conceptos deberían ser estimulados por una educación cuyo objetivo fuera la formación de un nuevo tipo de persona con una personalidad inquisitiva, flexible, creativa, innovadora, tolerante y liberal. Estas reflexiones nos obligan a formar individuos críticos con la sociedad. Y la sociedad debe de valorar la crítica como instrumento fundamental para el avance, como elemento que ayuda a la mejora y a hacer individuos capaces por si mismos de opinar de todo, incluyéndose a sí mismos en esa crítica positiva.

H. Una educación que valore el cooperativismo.

La educación cooperativa promueve la participación colaborativa entre los estudiantes y aumenta los niveles de calidad de la educación. El propósito de esta estrategia es conseguir que los estudiantes se ayuden mutuamente, para alcanzar sus objetivos. Además, les provee para buscar apoyo cuando las cosas no resultan como se espera. La cooperación es un medio idóneo, para organizarse y desarrollarse colectivamente, mejorar la calidad de vida y concretar expectativas, que individualmente resultan imposibles de lograr. Un nuevo tipo de Educación requiere el trabajo sistemático y continuado de capacidades dialógicas, con el fin de poner en marcha mecanismos de cooperación y articulación social. Educar en la cooperación hará de nuestros niños y jóvenes una generación que entiende que el trabajo en equipo, la solidaridad y el esfuerzo compartido constituyen una manera de actuar en cualquier dimensión de nuestras vidas.

I. Una educación sustentada en valores éticos.

Se dice que hoy vivimos la más intensa crisis de valores que el mundo haya experimentado. Otros afirman que vivimos en una sociedad sin valores; otros que han aparecido nuevos valores asociados al nuevo paradigma socioeconómico y cultural. En fin, puede estar ocurriendo todo eso. No obstante a esta realidad, no es ajeno el hecho de que existen cuestiones no resueltas en la comunicación y en la vida de los hombres, en la calidad de su educación y de su existencia, que impiden el desarrollo de una personalidad integral y adecuada a la sociedad en que ésta se desenvuelve. Si entendemos el valor como la significación socialmente positiva lo vemos como una contribución al proceso social, al desarrollo humano. Esto quiere decir, que los valores asumidos desde el proceso educativo pueden lograr un redimensionamiento del hombre, de las relaciones en las que vive, y no de sujetos aislados, grupos o clases sociales particulares.

Uno de los valores esenciales en la interacción humana y en que debe basarse cualquier sociedad es en el respeto. El respeto por las semejanzas y sobre todo de las diferencias hace que nuestro pensamiento, y nuestra sociedad, día a día vayan enriqueciéndose, siendo más abierta, más plural y sobre todo más libre. La práctica del respeto impulsa el ejercicio de otros valores como la solidaridad, el respeto a la diversidad, la tolerancia, la paz, la democracia o la lealtad. Para que una educación sea de calidad tiene que fundamentarse en los valores sociales y universales y orientarse a la formación de un ser humano libre, comprometido con el renacer de una nueva sociedad.

J. Una educación sustentada en la posmodernidad.

La propuesta de la UNESCO desde hace más de veinte años (1988) acerca de la educación para el desarrollo sustentable (EDS) y las más recientes que se derivan de la anterior, educación para un futuro sustentable o educación para la sustentabilidad, han venido rompiendo paradigmas. Existe un consenso general internacional sobre la relevancia o la necesidad de “reformular la educación” orientándola hacia el desarrollo

sustentable. La UNESCO está colocando el desarrollo sustentable en el núcleo del proyecto planetario de la educación, considerándolo como la “finalidad” del desarrollo humano. Las visiones sobre modernidad y postmodernidad no están desligadas de otras tendencias. La modernidad se caracteriza por su creencia en el progreso, asociado a la explosión del conocimiento científico y las promesas de la tecnología y la búsqueda de principios organizadores que contienen valores universales.

La epistemología moderna es positivista; está basada en una búsqueda de la objetividad y la racionalidad instrumental para legitimar el conocimiento y organizarlo en disciplinas separadas. La libertad se basa en el respeto a la libertad de los otros y la democracia es vista como el instrumento para la libertad. Los miembros de CAVEP ubicamos a la educación venezolana del siglo XXI y su calidad en un movimiento de postmodernidad, la cual se teje en un contexto de cambios, de abolición de los órdenes anteriores, de cuestionamiento y de búsqueda. La educación postmoderna, ciertamente debe enfrentarse al desafío de ser reconstructiva. El postmodernismo generalmente adopta una postura epistemológica relativista (que toma en cuenta la interacción sujeto-objeto), inductiva, eminentemente socio-constructivista y crítica, reconociendo la naturaleza compleja, única y contextual de los objetos del conocimiento.

Para que nuestra educación tenga calidad es necesario adaptarla mucho mejor a la sociedad venezolana. No podemos seguir permitiéndonos que los modelos pedagógicos en los que se base nuestra educación sean concebidos en teorías anteriores a la modernidad, focalizadas en asuntos positivistas e ideológicos

En relación a esto, la variable desarrollada busca dar luces al deber ser de la calidad educativa, para lograrla se debe contar con ciertos elementos y características, los cuales son importante para tener dentro de las instituciones educativa una

educación de calidad contando con el personal idóneo para ello que gocen de buena preparación, reputación y buena salud física y mental.

Bases legales

Según Arias. (2006) Plantea que las bases legales no son más que leyes que “Representa el basamento legal que sustenta la investigación, mediante una jerarquía jurídica”. (p.107). A sin pues, el marco legal proporciona las bases sobre las cuales las instituciones conjuntamente con los proyectos constituyen y determinan el alcance de la participación política. Regularmente el marco legal se encuentra en un buen número de proporciones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

Título III Capítulo VI. Artículo 103

Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos los niveles desde el maternal hasta el medio diversificado. La impartida en las Instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidades ya quienes se encuentren privados o privadas de su libertad carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo

Título III Capítulo VI. Artículo 104

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y

responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

De acuerdo a lo planteado en la constitución la educación es un principio fundamental, la cual debe ser ejercida por personas idóneas que cumplan con las características y actitudes necesarias que permitan un desarrollo integral en el estudiante. Es por ello que la educación integral abarca desde los mínimos principios del individuo hasta su crecimiento, pero que el mismo a lo largo de su vida tiene el derecho de recibir una educación digna que de una u otra manera influencia en su vida cotidiana.

Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009)

Capítulo I Artículo 6: Numeral 1, Letra A

“El derecho pleno a una educación integral, permanente, continua y de calidad para todos y todas con equidad de género en igualdad de condiciones y oportunidades, derechos y deberes”

Capítulo I. Artículo 14 Parágrafo 1

La educación es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva y de calidad, permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética y social del trabajo, y la integralidad y preeminencia de los derechos humanos, la formación de nuevos republicanos y republicanos para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social, consustanciada con los valores de la identidad nacional, con una visión latinoamericana, caribeña, indígena, afrodescendiente y universal.

Cabe destacar que, la educación abarca todos los niveles de vida del ciudadano, es decir está presente en su caminar a través de la vida que tiene que ser de calidad para que así el ciudadano se impulse a contribuir con participación en sociedad con sus semejantes, así mismo las combinaciones de géneros acoplan los conocimientos para

que todos tengan un mejor futuro, brindándoles por excelencia y equidad la educación a todos por igual.

Capítulo IV. Artículo 38

La formación permanente es un proceso integral continuo que mediante políticas, planes, programas y proyectos, actualiza y mejora el nivel de conocimientos y desempeño de los y las responsables y los y las corresponsables en la formación de ciudadanos y ciudadanas. La formación permanente deberá garantizar el fortalecimiento de una sociedad crítica, reflexiva y participativa en el desarrollo y transformación social que exige el país.

Con respeto a esto, se puede destacar que la educación es permanente y cooperativa. Por consiguiente es un factor fundamental para poner en práctica las ideas y la creativa que cada ser humano posee incluyendo así, los. En relación con la presente investigación dichos artículos se distingue al hecho de que el ciudadano desde su pequeñez está destinado a explorar la educación y a recibirla de una persona capacitada y comprometida en las diversas áreas de conocimiento.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente

Título II Capítulo I. Artículo 6

Son deberes del personal docente:

1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.

5. Cumplir con las actividades de evaluación.
6. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje.
7. Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.
8. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.
9. Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja
10. Integrar las juntas, comisiones o jurados de concursos, calificación de servicio de docentes y trabajos de ascenso, para los cuales fuera designado por las autoridades competentes.
11. Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y trato afable, acordes con la investidura docente.
12. Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.
13. Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa.
14. Promover todo tipo de acciones y campañas para la conservación de los recursos naturales y del ambiente.
15. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias

El presente reglamento establece una serie de deberes que debe cumplir un docente a la hora de la prestación de servicio para lograr una educación de calidad, en relación a esto el docente para cumplir con dichos deberes tiene que contar con buena salud física, síquica, espiritual y mental para así lograr las propuesta planteadas en el pensum de estudio

CUADRO TÉCNICO METODOLOGICO

Proponer un plan de acción basado en estrategias de prevención del Síndrome de Burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”

variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Síndrome de Burnout	Conocido también como síndrome del quemado, aparece cuando una persona está sometida de manera periódica a situaciones estresantes. Por lo general se emplea en el entorno laboral, el individuo con burnout tiene inconveniente para manejar las situaciones conflictivas debido al desgaste progresivo	Síntomas Emocionales	Desmotivación	1 – 2
			Agotamiento mental	3 – 4
			Bajo rendimiento	5 – 6
		Síntomas físico	Afecciones locomotor	7 – 8
			Alteraciones sicosomáticas	9 – 10
Calidad educativa	Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera general mente cinco dimensiones de la calidad como lo son relevancia, eficacia, pertinencia, equidad y eficiencia.	Características de la calidad educativa	Accesibilidad	11 – 12
			Facilitar recursos	13 – 14
			Innovación	15 – 16
			Participación estudiantil	17 – 18
			Cooperación de la familia	19 – 20
			Actualización académica	21 – 22
			Efectividad	23 – 24
			Eficiencia	25 – 26
			Medición y control	27 – 28

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología del trabajo de investigación rodea la naturaleza y el tipo de investigación, así como también las técnicas y procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la investigación y como se realizará el estudio para responder al problema planteado, es decir se reflejan los pasos a seguir en la realización de este trabajo de investigación. Así mismo, Arias (1999) señala que “la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los procedimientos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el cómo se realizará el estudio del problema planteado” (p.19).

Tipo de la Investigación

Con respecto al tipo de investigación, Arias (2012) expresa que:

En cuanto a los tipos de investigación, existen mucho modelos y diversas clasificaciones. No obstante lo importantes es precisar los criterios de clasificación, en este sentido se identifican: tipo de investigación según el nivel, tipo de investigación según el diseño, tipo de investigación según el propósito. (p.22).

Es por ello que, la presente investigación está enmarcada bajo el perfil descriptivo y de campo a través de una modalidad de proyecto factible. Del mismo modo, Arias, (2006) señala que, “Se trata de una propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización” (p.134)

Las fases o etapas son: diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta. Según Labrador y Otros, (2002), expresan: “El diagnóstico es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad, detectar situaciones donde se ponga de manifiesto la necesidad de realizarlo” (p. 186). La factibilidad, indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios. (Gómez, 2000, p. 24). Por ello, una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva necesariamente a una tercera fase del proyecto.

Diseño de Investigación

De acuerdo con Arias (2012) “el diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador para responder el problema planteado. En atención al diseño la investigación se clasifica en: documental, de campo y experimental” (p.27) en relación a esto, la presente investigación comprende el diseño de investigación no experimental de campo, ya que se desarrollara en un ámbito educativo dado que los datos requeridos para dicho estudio se obtienen directamente de la realidad y el objeto de estudio sirve como fuente de información para los investigadores. De acuerdo con Palella y Martins (2010) “La Investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural” (p.88).

Conforme a lo antes señalado, Palella y Martins (2010), definen que el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa las que existen (p.87).

Población

La población es la total del fenómeno a estudiar en la que la población posee una característica común, lo cual se estudiara y da origen a los datos de la investigación. La población seleccionada para esta investigación es una población finita la cual Arias (2012) define que, “es una agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que lo integran” (p.82). Para efectos de investigación la población es finita y corresponde a 68 docentes que hacen vida en la unidad educativa “Divino Niño” en el turno de la mañana y tarde.

Cuadro N° 1 Población

TURNO	DOCENTES DE PRIMARIA	DOCENTES DE SECUNDARIA	TOTAL
MAÑANA	14	33	47
TARDE	6	15	21
TOTAL	20	48	68

ATIENZO (2018)

Muestra

En cuanto a la determinación de la muestra de la presente investigación, considerando la problemática se presenta en su mayoría en el turno de la mañana, se estableció bajo el criterio del muestreo no probabilístico intencional sustentado en lo establecido por Morles (1994), la muestra es un “subconjunto representativo de un universo o población”, (p.54) lo que determina que para la presente investigación se constituye una parte de población, por cuanto no participarán todos los sujetos pertenecientes a la población. La muestra tomada será de 47 sujetos.

Cuadro N° 2 Muestra

TURNO	DOCENTES DE PRIMARIA	DOCENTE DE SECUNDARIA	TOTAL
MAÑANA	14	33	47

ATIENZO (2018)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

De acuerdo con Arias (2012), “se entiende por técnica de investigación el procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p.67). Así pues, en este trabajo de investigación, se utilizara la técnica de la observación directa y la encuesta, la cual es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador, según lo planteado por Arias (2012) “el cual expresa que, son las distintas formas o maneras de obtener la información. Son ejemplos de técnicas; la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades: oral o escrita, la entrevista, el análisis documental análisis de contenido etc.” (p.111) En este sentido se comprende que la encuesta es usada para obtener los datos necesarios para llevar a cabo la aplicación del presente trabajo y así poder medir si es necesaria la aplicación de estrategias de prevención del síndrome de burnout en los docentes de la institución.

En este sentido la técnica a utilizar es la encuesta, ya que permite recoger información necesaria sobre la problemática a desarrollar, a través de un cuestionario tipo Likert con 28 ítems que serán de forma policotómica, es decir con respuestas alternativas (siempre, casi siempre, pocas veces, nunca) que determinará el grado de necesidad de aplicación de las estrategias como alternativa para evitar el síndrome de burnout. Con relación a lo anterior, Palella y Martins (2010), señala que “la encuesta

es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p.123).

Validez del Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003) la validez se refiere al grado en que el instrumento mide la variable realmente (p.118). De esta manera, la validez del instrumento se realizó a través del procedimiento de juicio de expertos, el cual consistió en someter el instrumento a la revisión y análisis de un grupo de especialistas, para llevar a cabo la validación se tomó en cuenta el juicio de tres (03) especialistas, con el fin de comprobar si el conjunto de preguntas por el cual estaba conformado el instrumento fueran representativas con relación a los ítems con base al objetivo general.

En este sentido, los tres expertos que validaron el instrumento fueron: Magister Freddy Carrasquero Especialista en Gerencia Educativa, Doctor Luis Guanipa Especialista en Investigación Educativa y la PHD Janet Polanco Especialista en Gerencia Educativa. Debe señalarse que los especialistas no realizaron ningún tipo de observación, por el contrario opinaron que el instrumento era excelente con base a los criterios de evaluación.

Es importante señalar que, la validez se realizó mediante un formato entregado a los expertos conjuntamente con el objetivo general, cuadro técnico metodológico de variables y finalmente el cuestionario que se elaboró para la recolección de datos, los criterios de evaluación que se utilizaron fueron: redacción, pertinencia, coherencia y relevancia, además de las observaciones y sugerencia del experto con respecto a la investigación.

Confiabilidad

Según Palella y Martins (2012) la confiabilidad “es definida como la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida: es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales” (p.164).

Es por ello que, para la presente investigación se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual “mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiendo por tal el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí” afirma Palella y Martins (2012). De esta manera, el coeficiente Cronbach se utiliza para evaluar la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, los valores varían entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta).

Dentro de esta perspectiva, se tiene que aplicando la formula que determina la confiabilidad del coeficiente Alfa de Cronbach al instrumento aplicado para el trabajo de investigación se obtuvo 0,99 de confiabilidad interpretándose de esta manera como muy alta, según Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento de Palella y Martins (2012)(p.169).

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma^2(i)}{\sigma^2(X)} \right]$$

Se aplica la Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{1 + (K-1) \frac{\sum Si^2}{\sum St^2}}$$

Donde α =Coeficiente de Cronbach.

K=Número de Ítems del Instrumento.

$\sum Si^2$ =Sumatoria de las varianzas de cada ítem.

$\sum St^2$ = Sumatoria de las varianzas de los puntajes totales.

Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81-1	Muy alta
0,61-0,80	Alta
0,41 -0,60	Media
0,21 -0,40	Baja
0-0,20	Muy baja

CAPÍTULO IV

Análisis e interpretación de los resultados

En este capítulo de la investigación se procede a interpretar los datos recogidos a fin de relacionarlas con las variables estudiadas, Arias, F. (2012) expresa que el análisis se define como, "... las técnicas lógicas o estadísticas que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados" (p. 111); por lo que está fundamentada en criterios referidos a estadística descriptiva mediante creación de tablas la cual se trata con su respectiva interpretación, destacando en cada uno las opiniones expresadas de forma porcentual, de tal manera se establecen las conclusiones sujetas a los objetivos previstos en la investigación.

En este sentido se procede al análisis e interpretación de los resultados obtenidos del grupo a investigar a partir de la aplicación del instrumento (cuestionario policotómico) a los docente de la U.E. "Divino Niño" del turno de las mañana posteriormente se propone un plan de acción basado en estrategias de que prevengan el síndrome de burnout en los docentes de aula.

Cuadro N° 3 y Gráfica N°1

Variable: Síndrome de Burnout

Dimensión: Síntomas Emocionales

Indicador: Desmotivación, Agotamiento Mental, Bajo Rendimiento

Ítem: 1, 2, 3, 4, 5, 6

Cuadro N° 3

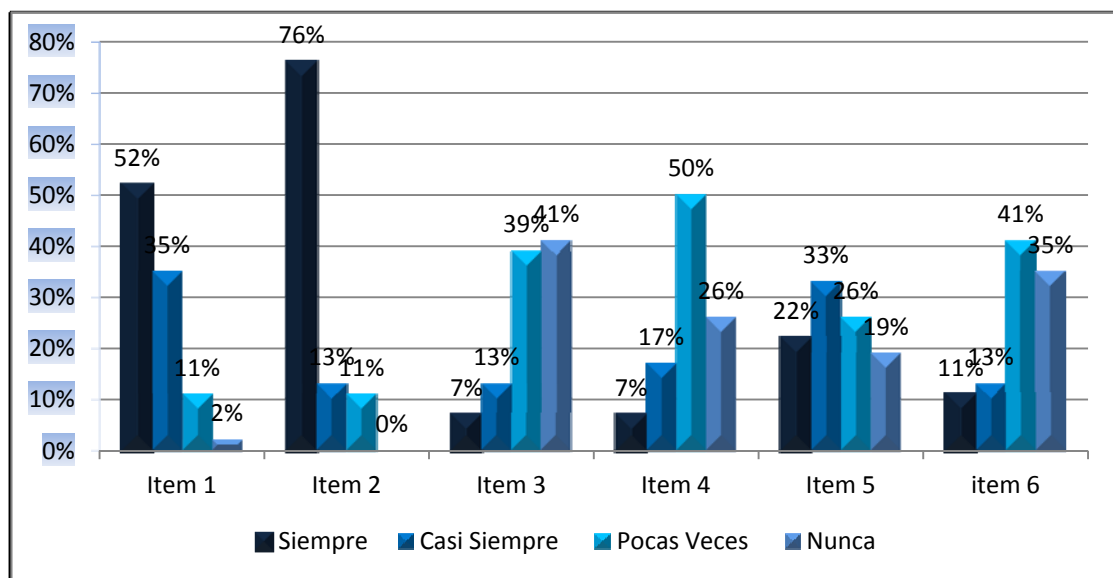
Dimensión: Síntomas Emocionales

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
01	24	52	16	35	5	11	1	2	46	100
02	35	76	6	13	5	11	0	0	46	100
03	3	7	6	13	18	39	19	41	46	100
04	3	7	8	17	23	50	12	26	46	100
05	10	22	15	33	12	26	9	19	46	100
06	5	11	6	13	19	41	16	35	46	100

Fuente: Atienzo (2018)

Gráfico N° 1

Dimensión: Síntomas Emocionales



Fuente: Atienzo (2018)

En referencia al Ítem N°.1 en el que se le plantea al docente de la unidad educativa “Divino Niño” ¿Está motivado(a) a facilitar las actividades pedagógicas pese a la realidad educativa?, el 52 por ciento de los encuestados dijo estar siempre motivado, mientras el 35 por ciento de los encuestados se encuentran así siempre

motivados a lo que el 11 por ciento pocas veces se encuentran motivado, y solo el 2 por ciento manifiesta nunca estar motivados a facilitar las actividades.

En lo que respecta al Ítem N°.2 el que se interroga al docente sobre si Muestra entusiasmo en el desarrollo de las actividades en el aula, el 76 por ciento del docente dijo siempre estar entusiasmados y el 13 por ciento manifestó estar entusiasmado casi siempre y el resto de los participantes dijo pocas veces estar motivado, lo cual muestra que pese a la realidad educativa que presenta la institución la mayoría de los docentes se encuentran entusiasmados a facilitar a los estudiantes las herramientas para el desarrollo de las actividades, aun que un porcentaje de los docentes ya están perdiendo la motivación ocasionando que cada jornada laboral sea estresante e interminable, lo que deja notar la necesidad de implementar un plan de acción que permita prevenir el estrés laboral en los docentes de aula. Según Maslow (1943) plantea que el individuo para estar motivado debe tener cubierta todas sus necesidades que son los factores que motivan a la persona utilizando la jerarquía de las necesidades.

En el Ítem N°3 se interroga a los docentes si Manifiesta cansancio al momento de realizar las evaluaciones el 7 por ciento de los docentes dicen siempre estar cansados mientras que un 13 por ciento está casi siempre cansado mientras el 39 por ciento dice que pocas veces manifiestan cansancio dejando notar que las oportunidades se han cansado con la realización de evaluaciones mientras un 41 por ciento nunca ha sentido cansancio por la realización de evaluaciones.

En relación al Ítem N°.4 responden la interrogante, ¿Sufres de agotamiento emocional, al momento de realizar las actividades de mayor exigencia?, a lo que el 7 por ciento responde que siempre sufren de agotamiento emocional, a su vez el 17 por ciento responde casi siempre y el 50 por ciento pocas veces ha manifestado agotamiento emocional, mientras que el 26 por ciento nunca ha manifestado

agotamiento con las actividades de mayor exigencias lo que deja en evidencia que el agotamiento o cansancio se ha percibido o que ha manifestado en algún momento de su jornada laboral lo que fianza la necesidad un plan para prevenir el síndrome de burnout que se manifiesta en algunos docentes. En la pirámide de la jerarquización de las necesidades de Maslow se plantea la necesidades sociales la cual comprende la familia, el afecto las relaciones personales y el trabajo en grupo, lo cual se puede ver afectado debido al agotamiento mental, el cual es el desgaste gradual generado por el estrés.

En lo que respecta al Ítem N°5 los docentes encuestados respondieron que el exceso de estudiantes en las aulas, le ocasiona un bajo rendimiento como docente a un 22 por ciento de la población mientras que al 33 por ciento responde que casi siempre manifiesta un bajo rendimiento a lo que el 26 por ciento dijo que pocas presenta bajo rendimiento y el 19 por ciento respondió nunca.

En función a esto, en el Ítem N°. 6 Se interrogo a los gerentes de aula si Las exigencias de la institución, le causan falta de energía, un 11 por ciento manifestó que siempre, mientras el 13 por ciento dijo que casi siempre, en lo que el 41 por ciento expresa que pocas veces presenta falta de energía por las exigencias de la institución y un 35 por ciento respondió nunca presentar falta de energía, dejando claro que un grupo amplio de docentes se presenta bajo rendimiento y falta de energía a causa del alto número de estudiantes en las aulas y las exigencias de la institución, lo que pudiera traer como consecuencia una falta de concentración y mayor dificultad para aprender habilidades nuevas, perdiendo así la motivación extrínseca.

Cuadro N° 4 y Gráfica N° 2

Variable: Síndrome de Burnout

Dimensión: Síntomas Físicos

Indicador: Afecciones Locomotor, Alteraciones Sicosomáticas

Ítem: 7, 8, 9, 10

Cuadro N° 4

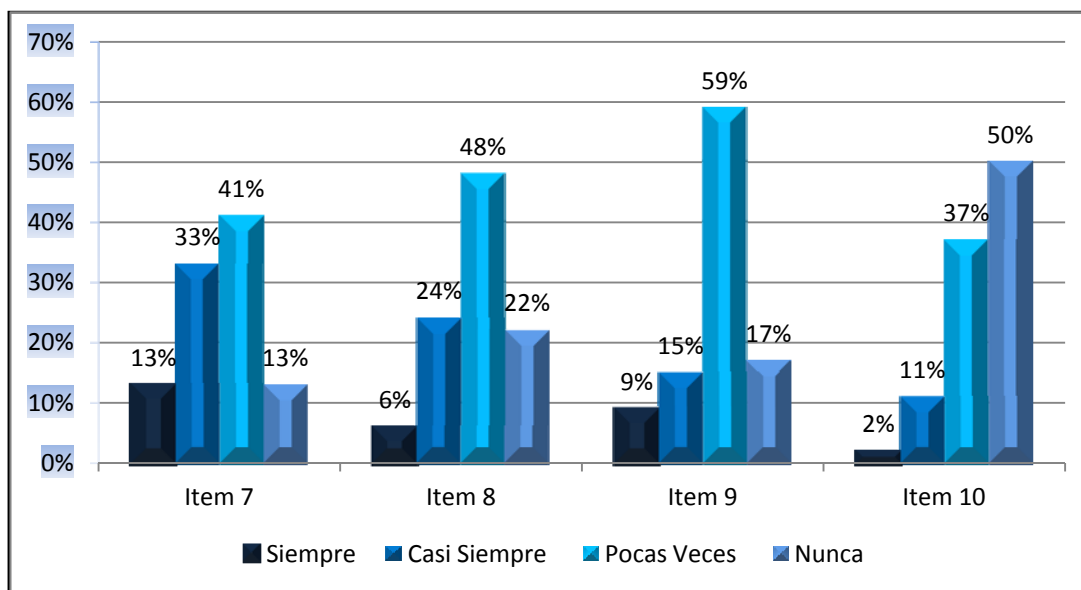
Dimensión: Síntomas Físicos

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
07	6	13	15	33	19	41	6	13	46	100
08	3	6	11	24	22	48	10	22	46	100
09	4	9	7	15	27	59	8	17	46	100
10	1	2	5	11	17	37	23	50	46	100

Fuente: Atienzo (2018)

Grafico N° 2

Dimensión: Síntomas Físicos



Fuente: Atienzo (2018)

En referencia al Ítem N°.7 en el que se le plantea al docente de la unidad educativa “Divino Niño” ¿Has sufrido de dolores musculares como consecuencia del estrés laboral?, el 13 por ciento de los encuestados manifestó que siempre el estrés laboral les ha ocasionado dolores musculares, mientras el 33 por ciento de los encuestados

cosí siempre presenta este síntoma a lo que el 41 por ciento respondió pocas veces se encuentran, y solo el 13 por ciento manifiesta nunca sentir dolor muscular como consecuencia del estrés labórala.

En lo que respecta al Ítem N°.8 en el que se interroga al docente sobre si ha manifestado incomodidad corporal por el exceso de trabajo, el 6 por ciento del docente dijo siempre estar incomodo a lo que el 24 por ciento expreso manifestar incomodidad casi siempre, mientras que el 48 por ciento tildo la acción de pocas veces mostrar incomodidad por el exceso de trabajo a lo que respecta a la opción nunca el 22 por ciento dijo no sentir incomodidad corporal.

Es evidente que un gran número de docente manifiestan incomodidad o dolores muscular como consecuencia del estrés lo que se conoce en el síndrome de burnout como Afecciones del sistema locomotor, es frecuente la aparición de dolores musculares y articulares, que se dan como resultado de la tensión generada por el estrés laboral y que por lo general están provocadas por contracturas musculares, el ser humano tienes diversas necesidades que se ven afectado en el ámbito laboral como lo presenta Maslow en su teoría de las necesidades la distingue como “deficitarias”(faltantes) y nos enfocamos en la necesidad de estima ya que en muchas ocacione tratamos al ser humano como maquina donde solo exigimos un mejor trabajo y no se le facilitan los recurso para el mismo.

En el Ítem N°9 se interroga a los docentes si ha presentado dolores de cabeza o cefalea durante la prestación del servicio, el 7 por ciento de lo docente dicen siempre presentar dolores de cabeza mientras que un 15 por ciento está casi siempre, a lo que el 59 por ciento dice que pocas veces manifiestan cefalea dejando notar que el oportunidades se han manifestado dolores de cabeza mientras un 17 por ciento nunca ha sentido dolor de cabeza.

En relación al Ítem N°.10 responden la interrogante, ¿En ocasiones, has sufrido de malestar gastrointestinal o problema cardiovascular?, a lo que el 2 por ciento responde que siempre, a su vez el 11 por ciento responde casi siempre y el 37 por ciento pocas veces a manifestado problemas cardiovasculares o gastrointestinales, mientras que el 50 por ciento nunca ha manifestado estos síntomas lo que deja en evidencia que en algún momento de su jornada laboral se ha presentado dolores de cabeza y malestares gastrointestinales o cardíaco lo que deja en manifiesto la necesidad un plan de acción para prevenir el síndrome de burnout que se manifiesta en algunos docentes. En referencia a la pirámide de la jerarquización de las necesidades de Maslow presenta una serie de necesidades las cuales no podrán cumplirse si no se cuenta con buena salud (alteraciones psicosomáticas) como consecuencia del síndrome de burnout.

Cuadro N° 5 y Gráfica N° 3

Variable: Calidad Educativa

Dimensión: Características de la Calidad Educativa

Indicador: Accesibilidad, Facilitar recursos, Innovación

Ítem: 11, 12, 13, 14, 15, 16.

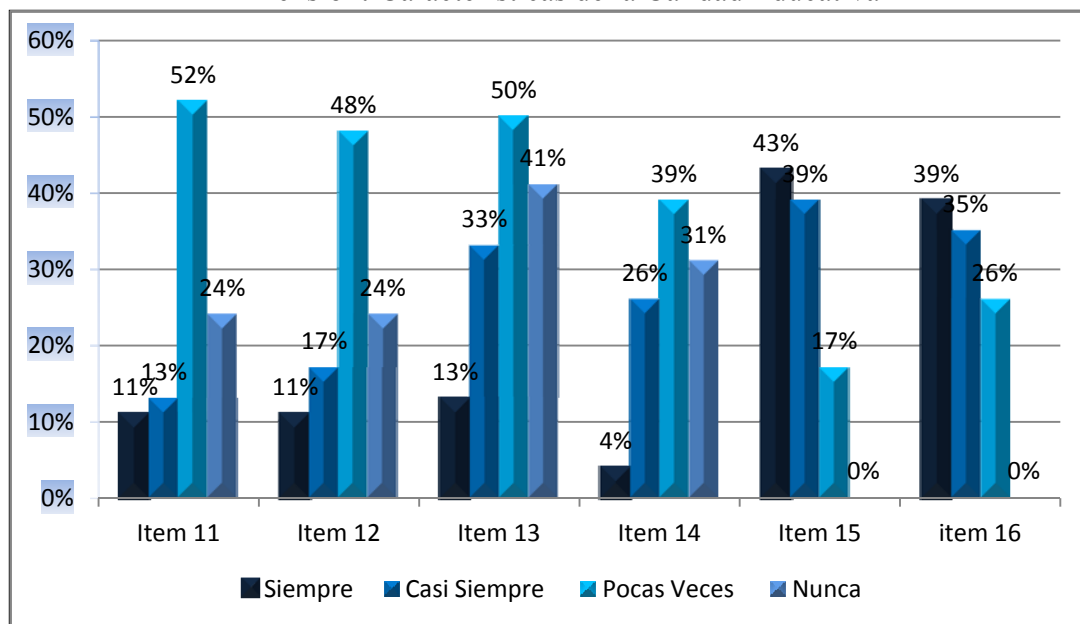
Cuadro N° 5

Dimensión: Características de la Calidad Educativa

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
11	5	11	6	13	24	52	11	24	46	100
12	5	11	8	17	22	48	11	24	46	100
13	6	13	15	33	23	50	2	4	46	100
14	2	4	12	26	18	39	14	31	46	100
15	20	43	18	39	8	17	0	0	46	100
16	18	39	16	35	12	26	0	0	46	100

Fuente: Atienzo (2018)

Grafico N° 3
Dimensión: Características de la Calidad Educativa



Fuente: Atienzo (2018)

En lo que respecta al Ítem N° 11 se interrogo a los docentes sobre si durante las horas de clases, puedes atender a todos lo estudiante de manera particular a lo que el 11 por ciento respondió que siempre, el 13 por ciento dijo casi siempre, mientras que el 52 por ciento y el 24 por ciento respondieron pocas veces y nunca pueden atender a los estudiante de forma particular.

En referencia al ítem N°.12 interrogaba acerca de si los estudiantes reciben una educación individualizada, el 11 por ciento expreso que siempre, a lo que el 17 por ciento dijo que casi siempre, mientras el 48 por ciento dijo pocas veces, dejando 24 por ciento con la repuesta nunca, lo que deja notar que un alto número de estudiantes en un aula de clase no permite la accesibilidad de los docente hacia los estudiantes durante la clases lo que conlleva que los estudiantes terminen su jornada educativa con dudas y requiriendo un mayor esfuerzo de los docente para lograr un aprendizaje en los estudiantes y alcanzar la calidad educativa, es por ello que la escuela debe

desarrollar programas que atiendan las necesidades académicas y psicológicas de los estudiantes, el trato diferencian a cada una el apoyo afectivo y el acompañamiento en la exploración de las necesidades de cada proceso educativo.

Con relación al Ítem N°.13 que dice, ¿Es posible facilitarles recursos didácticos a los estudiantes? El 13 por ciento de los encuestados respondió siempre, el 33 por ciento marco la opción casi siempre, mientras que el 50 por ciento hizo mención a que pocas veces y el 4 por ciento nunca.

En el Ítem N°.14 se pregunto sobre si La institución, le facilita suficiente recurso materiales para el desarrollo de las actividades, los docentes encuestados respondieron en un 4 por ciento siempre, un 26 por ciento menciona casi siempre, el 39 por ciento dijo que pocas veces y el 31 por ciento marco como opción de respuesta nunca. En este sentido un alto índice de docente expresa que en la mayoría de las oportunidades no es posible facilitar recursos didácticos a los estudiantes y la institución tampoco brinda suficientes recursos personales, organizativos y materiales ajustados a las necesidades de los estudiantes que permita el desarrollo de las actividades para lograr una mejor calidad educativa.

Seguidamente en el Ítem N°.15 que dice ¿Realizas propuesta innovadoras a la hora de impartir clase? los docentes objetos de estudios manifestaron en 43 por ciento que siempre realizan innovaciones, un 39 por ciento dijo estar casi siempre innovando y un 17 por ciento que pocas veces realiza innovaciones durante su clase.

El Ítem N°.16 dice ¿Has aplicado propuesta de cambio y mejoras que faciliten la realización de actividades? El 39 por ciento de los docentes dijo siempre, el 35 por ciento tildo la opción casi siempre y el 26 pocas veces aplican actividades para mejorar y facilitar la realización de las actividades. En función a esto, los docentes están llamados a innovar para lograr una mejor calidad educativa no solo en las aulas

sino también en la institución tal como lo plantea Maslow en la teoría de las necesidades la cual aplicamos al ámbito educativo, hay que incentivar al individuo a la unión laboral, a sentirse identificado con la institución, el reconocimiento y estimulación para lograr un resultado satisfactorio no solo para las instituciones sino también para llenar la necesidades sociales de amor y de pertenencia.

Cuadro N° 6 y Gráfica N° 4

Variable: Calidad Educativa

Dimensión: Características de la Calidad Educativa

Indicador: participación Estudiantil, Cooperación de la Familia, Actualización Académica

Ítem: 17, 18, 19, 20, 21, 22.

Cuadro N° 6

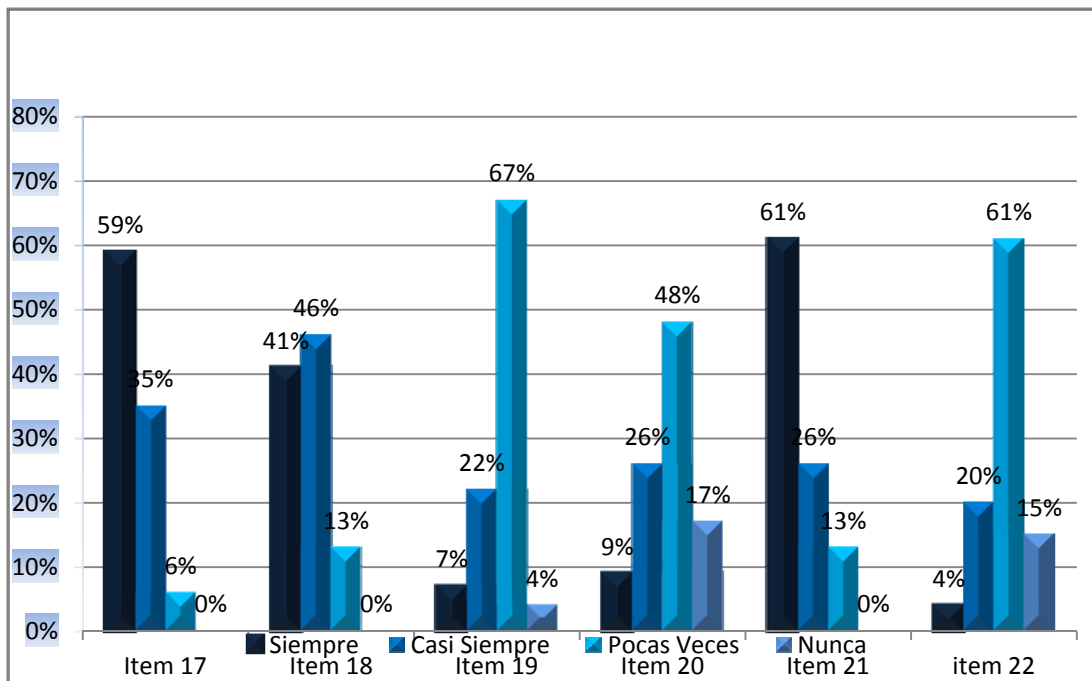
Dimensión: Características de la Calidad Educativa

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17	27	59	16	35	3	6	0	0	46	100
18	19	41	21	46	6	13	0	0	46	100
19	3	7	10	22	31	67	2	4	46	100
20	4	9	12	26	22	48	8	17	46	100
21	28	61	12	26	6	13	0	0	46	100
22	2	4	9	20	28	61	7	15	46	100

Fuente: Atienzo (2018)

Grafico N° 4

Dimensión: Características de la Calidad Educativa



Fuente: Atienzo (2018)

Por otra parte en el Ítem N°.17: los participantes respondieron a la pregunta ¿Promueves la participación activa de los estudiantes en las actividades académicas? a lo que el 59 por ciento tildo la opción siempre, mientras que 35 por ciento la marco la opción casi siempre y solo el 6 por ciento expreso que pocas veces promueven la participación en los estudiantes.

Seguidamente en el Ítem N°.18: que dice ¿Los estudiantes se sienten motivados a intervenir en clase? El 41 por ciento de los encuestados respondió que consideran que los estudiantes siempre se sienten motivados a intervenir en clases, el 46 por ciento casi siempre y el 13 por ciento consideran que lo estudiantes pocas veces se sienten motivado, es importante señalar que para que se pueda resaltarla calidad educativa es importante que el docente constantemente promueva la participación activa de los estudiantes dentro de la institución enmarcado en los valores donde todos se sienta

respetado y prepararlos para la vida, con el propósito de que estas estrategia les sirva para conseguir que los estudiantes se ayuden mutuamente, para alcanzar sus objetivos logrando un mejor desarrollo colectivo.

Por otro lado en el Ítem N°.19: se interrogo a los docente de la unidad educativa si los padres muestran interés a realizar actividades con los estudiantes? El 7 por ciento dijo siempre, mientras que el 22 por ciento tildo la opción casi siempre mientras que el 67 por ciento dijo pocas veces y solo el 4 por ciento dijo considerar que nunca lo padres muestran interés sobre las actividades de los estudiantes.

En el Ítem N°.20: que expresa ¿Has notado participación de la familia en actividades educativas? El 9 por ciento de los docentes encuestados marcaron la respuesta siempre, el 26 por ciento dijo casi siempre, el 48 por ciento dijo pocas veces y el 17 por ciento dijo nunca haber notado participación de la familia en actividades educativas, lo que es preocupante ya que la participación activa de los padres en el educación de los estudiante es primordial para alcanzar los objetivos de la calidad educativa redorando que la educación tiene que ir de la mano colegio y hogar para lograr los efectos positivamente valorados para lograr la eficiencia educativa el importante lograr la participación de la familia e insertase en la sociedad.

Seguidamente él en Ítem N°.21: se pregunto a los docentes si se sienten motivados a la superación o auto realización el 61 por ciento de los encuestado di siempre estar motivado mientras que el 26 por ciento dijo casi siempre y el 13 por ciento pocas veces se sienten motivado a la auto realización.

En unción a esto se interrogo en el Ítem N°.22: si ¿La institución brinda talleres para el desarrollo integral del docente? En el que el 4 por ciento de los encuestados dijo siempre , el 20 por ciento marco la opción casi siempre el 61 por ciento de los docente dijo pocas veces y el 15 por ciento expreso que nunca la institución les ha

blinda do talleres para el desarrollo integral. Cabe destacar que la calidad educativa sugiere una formación permanente de docente así como la actualización de lo mismo y las instituciones deben velar por el buen funcionamiento de sus centros educativos, estimular y facilitar el desarrollo a si como el bienestar del profesorado de su institución, para lograr en ellos la necesidad de auto realización que plantea Maslow como desarrollo del ser o crecimiento personal en la pirámide de jerarquía de las necesidades.

Cuadro N° 7 y Gráfica N° 5

Variable: Calidad Educativa

Dimensión: Características de la Calidad Educativa

Indicador: Efectividad, Eficacia, Medición y Control

Ítem: 23, 24, 25, 26, 27, 28.

Cuadro N° 7

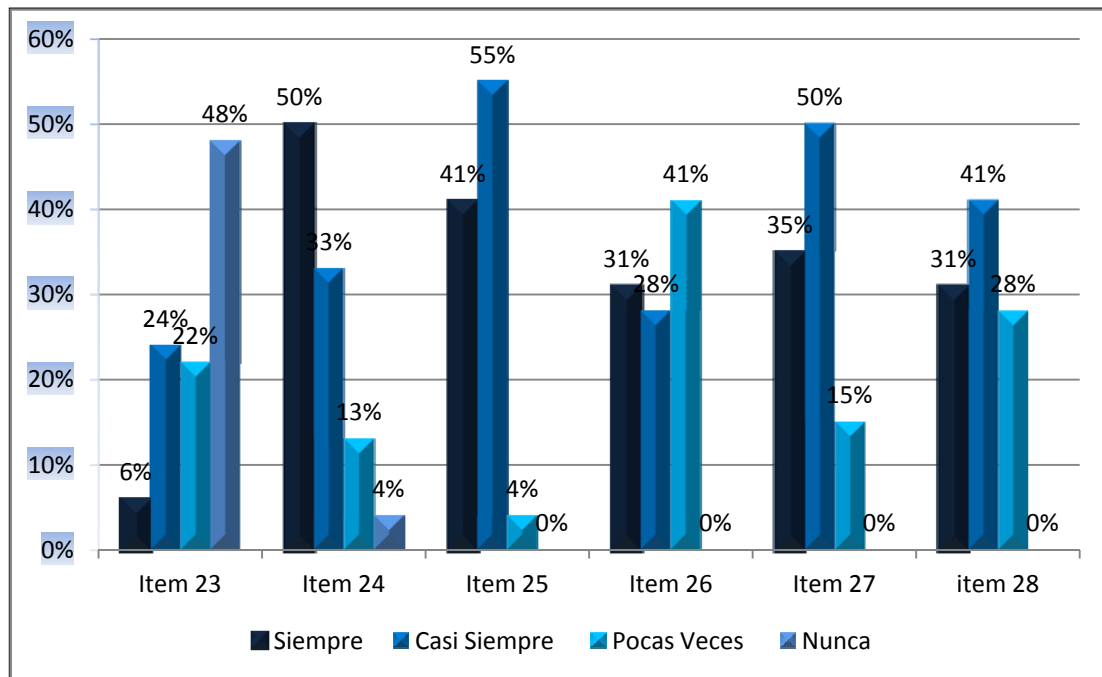
Dimensión: Características de la Calidad Educativa

Ítem	Siempre		Casi Siempre		Pocas Veces		Nunca		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
23	3	6	11	24	10	22	22	48	46	100
24	23	50	15	33	6	13	2	4	46	100
25	19	41	25	55	2	4	0	0	46	100
26	14	31	13	28	19	41	0	0	46	100
27	16	35	23	50	7	15	0	0	46	100
28	14	31	19	41	13	28	0	0	46	100

Fuente: Atienzo (2018)

Grafico N° 5

Dimensión: Características de la Calidad Educativa



Fuente: Atienzo (2018)

En referencia al Ítem N°.23 en el que se le plantea al docente de la unidad educativa “Divino Niño” ¿Se le facilita realizar las actividades con una matrícula amplia de estudiantes?, el 6 por ciento de los encuestados manifestó que siempre, mientras el 24 por ciento de los encuestados cosí siempre, a lo que el 22 por ciento respondió pocas se le facilita realizar la actividades con una musculares amplia de estudiantes, por lo que el 48 por ciento tildo la opción nunca.

En lo que respecta al Ítem N°.24 en el que se interroga al docente sobre si las estrategias metodológicas potencian un alto rendimiento en los estudiantes, el 50 por ciento del docente dijo siempre a lo que el 33 por ciento expreso que las estrategias metodológicas potencian el rendimiento casi siempre, mientras que el 13 por ciento tildo la acción de pocas veces, lo que respecta a la opción nunca solo el 4 de los encuestados dicen que las estrategias metodologías no potencian el alto rendimiento en los estudiantes, en este sentido notamos que en el indicador efectividad el muchas

ocasiones no es eficiente o efectivo el sistema educativo aplicado en la institución debido a diversos factores, poniendo como factor principal la alta cantidad de estudiantes en las secciones lo que no facilita la realización de actividades así como la aplicación de estrategias metodológicas que permitan un mejor rendimiento en el estudiante desarrollando así sus habilidades intelectuales para lograr una mejor calidad educativa.

Por otro lado en el Ítem N°.25: ¿Implementas estrategias que desarrollen el pensamiento operante en el estudiante? Los docentes de la institución expresaron el un 41 por ciento siempre, el 55 por ciento tildo la opción casi siempre y solo el 4 por ciento dijo pocas veces utilizar estrategias de desarrollen el pensamiento operativo de los estudiantes.

Asimismo en el Ítem N°.26: que dice ¿Es posible laborar de acuerdo a la realidad institucional? Los docentes encuestados manifestaron en un 31 por ciento que siempre es posible, el 28 por ciento dijo casi siempre, mientras el 41 por ciento tildo la opción pocas veces, esto deja en evidencia que a pesar de que los docente implementas diversas estrategias que permiten el desarrollo educativo de los estudiantes, la realidad institucional imposibilita el buen funcionamiento laboral de los docente lo que causa que la calidad de la educación disminuya y los docentes pierdan el interés por la educación.

En relación al Ítem N°.27: el cual expresa ¿La adquisición de aprendizaje de los estudiantes ha sido significativa? El 35 por ciento de los docentes expresa que siempre es significativo mientras el 50 por ciento dejo casi siempre y el 15 por ciento expreso que pocas veces ha sido significativa la adquisición de aprendizaje en los estudiantes.

Por otro lado, en el Ítem N°.28: ¿Es posible establecer parámetros de control en las aulas de clase? El 31 por ciento de los docentes dijo siempre ser posible sin embargo el 41 por ciento hizo mención a la opción casi siempre, mientras el 28 por ciento dijo pocas veces ser posible establecer parámetros en las aulas de clases. Esto deja demostrado que aunque se quiere lograr un aprendizaje significativo en el estudiante la mitad de los docente dicen que esto casi siempre se logra y otro grupo dice que pocas veces lo que es un problema ya que si de igual manera pocas veces se logra aplicar parámetros de control en los estudiantes no lograríamos la calidad educativa deseado ya que el todo momento el aprendizaje debe ser significativo.

En función a esto la calidad educativa en Venezuela ha estado en crecimiento desde el año 1873 donde solo existían unas 100 escuelas públicas, desde entonces muchos han sido los sistemas que se han implementado pero todos en función de lograr la calidad educativa a través de sus diversos factores como lo son; la convivencia, la estima, la autoestima, la formación ética y profesiones de los docentes, la capacidad de conducción de los directores, el trabajo en equipo, disponibilidad de los materiales educativos, la calidad de la didáctica, los incentivos socioeconómicos, entre otros. También hay que tener presente los indicadores de la calidad educativa entre los que se encuentran los siguientes; la equidad, la gratitud, la atención individualizada, la valoración de la educación, la educación generadora de oportunidades, la educación motivadora, la educación formadora de críticos, valores cooperativos, valores éticos y posmoderna.

Como consecuencia de esto, la institución debe brindar herramientas para la actualización docente acorde a la realidad institucional para lograr la calidad educativa, motivando a su equipo de trabajo a una auto realización y a satisfacer sus necesidades tanto interna como externa para tener individuos desarrollados beneficiando así a los estudiante y de esta manera a la institución, tal como lo plantea Maslow en la teoría de las necesidades, en la que describe las cualidades de las

persona desarrollada las cuales muestran una percepción más clara de la realidad, mayor apertura para las experiencias, mayor integración y unidad con las personas, mayor espontaneidad, una identidad sólida, mayor objetividad, creatividad, capacidad de amor, entre otros.

Así mismo, se lograría mejor los factores que intervienen en el clima de trabajo o ambiente laboral tal como lo plantea Likert en su teoría, la cual es una de las más dinámicas y explicativas del clima organizacional, postula el surgimiento y establecimiento del clima participativo que puede facilitar la eficacia y eficiencia individual y organizacional, de acuerdo con las teorías de la motivación, que estipulan que la participación motiva al docente a ser más eficiente logrando una mejor calidad.

Conclusiones

Partiendo de la investigación realizada se logró constatar la necesidad de aplicar estrategias que permitan prevenir el estrés laboral en docentes para lograr prácticas educativas de calidad, permitiendo de esta manera que los docentes tengan una mejor disposición y compromiso a mejorar la praxis como educadores para el desarrollo intelectual de los educandos.

Por tal razón el estudio fue orientado hacia la visión de la importancia en la aplicación de un plan de acción que se basa en estrategias de prevención del síndrome de burnout (estrés laboral) que permitan elevar la calidad educativa en la unidad educativa “Divino Niño”, para fomentar la salud física mental e integral del docente al momento de impartir sus clases ante tantas adversidades y carencias con las que nos encontramos en la realidad.

Esta investigación desarrollada en la unidad educativa “Divino Niño”, permitió diagnosticar las limitantes que presentan los docentes a la hora de impartir el conocimiento lo que causa que se dificulte a los estudiantes el aprendizaje en algunas asignaturas, detectándose una serie de factores que afectan en el desarrollo de las prácticas docentes como: la amplia matrícula en las aulas de clases, lo que permite que el docente sea accesible a todo los estudiantes durante una jornada, La falta de motivación por no contar con los recursos didácticos, dificultad para la utilización de estrategias inadecuadas, la falta de cooperación familiar de los estudiantes, la poca motivación de la institución por la actualización y desarrollo académica del docente, el poco cumplimiento en los parámetros de control a los estudiantes, donde no se logra un equilibrio dentro del proceso para lograr una educación de calidad de los estudiantes,

Tras haber visualizado estos factores del análisis desarrollado al diagnóstico, se pudo evidenciar de la importancia de la aplicación de estrategias que permitan una salud integral en el docente y así prevenir el estrés o agotamiento laboral en los gerentes de aula así como necesidad de brindar herramientas para el desarrollo integral del mismo, para la mejora de sus calidad educativa.

Finalmente podríamos decir que nuestro rol como gerentes de aula va más allá de ser simples transmisores de conocimiento, al contrario somos los encargados de la administración de recursos didácticos para resolver problemas de aprendizajes y asumir el reto de preparar las futuras generaciones emergentes, siendo este el papel fundamental de nosotros como docentes, acoplándose con las muchas carencias que encontramos en la las aulas de clases, pero para ello debemos contar con una buena disposición y al 100 por ciento de nuestras capacidades.

Recomendaciones

De acuerdo a las conclusiones presentadas anterior mente, se plantean una serie de recomendaciones dirigida a prevenir el síndrome

De burnout en los docentes y elevar la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.

Reconociendo que en la institución hay indicio que muestra la presencia de este síndrome en algunos docentes y gerentes educativos exhorta a la administración y directiva del plantel prestar más atención a las necesidades que presenta el personal del plantel a la hora de desarrollar las actividades pedagógicas.

Brindar las herramientas necesarias para que el personar no se sienta fatigado o agobiado por el sobrecargo de trabajo, múltiples exigencias del plantel, sobrepoblación en las aulas de clases (alta matricula) entre otros

Poner en práctica el plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que mantenga la salud mental e integral del docente al cien por ciento de sus capacidades

Se recomienda a los docentes de la institución a que realicen actividades sociales, culturales, deportivas o recreativas que permita dispersas la mente y salir de la rutina de trabajos.

Realizar actividades académicas con los estudiantes que involucre a los representante para comprometerlos más en el proceso de enseñanza aprendizaje del estudiante y así lograr una socialización escuela y hogar para logran una mejor calidad educativa.

Participar de las diversas actividades que plantea el plan de acción para adquirir las herramientas necesarias para lograr tener mente sana y evitar el síndrome de burnout

A los representante se les recomienda que se involucre mas en el proceso se enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, asistiendo con regularidad a la institución

para obtener información sobre el rendimiento académico de su representado y de su comportamiento en el aula de clase.

CAPITULO V

LA PROPUESTA

En este capítulo se tomaron en cuentas los resultados obtenidos durante el diagnóstico del proceso de investigación, lo que conllevó a elaborar la propuesta titulada “***Plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”*** dirigido al personal docente y directivo que prestan funciones en dicha institución, dicho plan de acción consta de seis (6) estrategias que buscan reducir o prevenir el síndrome de burnout en el docente, las cuales son:

- Presentación de la propuesta
- Capacitación y seguimiento
- Programa de salud integral
- Promover una relación satisfactoria entre el personal
- Reconocimiento laboral
- Evaluación continua del estrés
 - Programa de ayuda psicológica

De la misma manera se plantea a la directiva de la institución tres estrategias incluidas como recomendaciones a nivel general que pueden ser aplicadas como gestión gerencial a nivel macro, ya que se escapa de las funciones del investigador estas son:

- Reducción de trabajo
- Flexibilizar los turnos

- Establecer y usar canales de comunicación



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN
U.E. “DIVINO NIÑO”
LOS GUAYOS EDO. CARABOBO



Burnout

**“PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL
SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA
EN LA U.E. “DIVINO NIÑO”.**



AUTOR:
LCDO: VICTOR ATIENZO

Mayo 2019
PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La presente propuesta tiene como finalidad mostrar una serie de actividades, que permita prevenir el padecimiento del síndrome de Burnout en los docentes objeto de estudio e incluso disminuir los síntomas en aquellos individuos que ya lo presenta en algún grado

Cabe mencionar, que en el diagnóstico se evidenció que existen algunos indicios, denotando la presencia de Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la unidad educativa “Divino niño”, manifestándose dificultad para realizar las actividades efectivamente con los estudiantes, se siente sobre cargado de trabajo propio de su quehacer docente dentro del aula, es agobiante trabajar con alta matrícula, la institución no brinda suficientes recursos para la elaboración de actividades, el poco seguimiento de los representantes a los estudiantes entre otros.

En tal sentido, esta propuesta ofrece diversas alternativas de estrategia de apoyo en el manejo preventivo del Síndrome de Burnout o incluso de las consecuencias de este padecimiento en los docentes que ya lo evidencian a través de su comportamiento y actitud; ya que la misma brinda un conjunto de beneficios que favorecen el desarrollo de competencias inherentes a la administración de su tiempo y conocimiento del bienestar que implica una actitud responsable de la planificación de su proyecto de vida, que debe incluir actividades laborales pero también actividades familiares y sobre todo actividades personales que ha decidido llevar a cabo en un momento determinado; y todas debe procurar ejecutarlas muy a gusto y sin sentir presión u obligación por hacerlas, siendo honestamente llevadas por sus propios responsables

OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

Objetivo general:

Promover el plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.

Objetivos específico

- ✚ Presentar a el personal directiva y administración y docente del plantel los síntomas y consecuencias, así como estrategias para prevenir el síndrome de burnout en ámbito laboral
- ✚ Promover en los departamento o coordinaciones a aplicar las estrategias propuestas en el plan de acción
- ✚ Realizar las actividades propuesta en el plan de acción basada en las estrategias de prevención del síndrome de burnout

Justificación

La presente propuesta se basa, principalmente, en las debilidades detectadas en la fase del diagnóstico referentes al agotamiento laboral del docente, desmejorándolo mental mente y afectando su realización personal que muestran los docentes que participaron en la muestra en estudio y también porque ofrece una planificación de actividades basadas en una serie de estrategia que ayudan en el manejo y prevención de los síntomas que conllevan al padecimiento del Síndrome de Burnout. Cabe destacar que, para la realización de estas actividades se requiere de estrategias que en su mayoría son teórica – practica, involucrando no solo al docente de manera individual sino también a él grupo de docentes en general, dado que el interés es prevenir comportamientos que pudieran conducir a padecer exceso de estrés laboral y se necesita que entre compañeros de trabajo se identifique e informe al posible

docente que este propenso de sufrir de este síndrome, para que tome medidas correctivas a tiempo y pueda evitarse las consecuencias de padecerlos, ya que incluso de no recibirse la ayuda indicada se puede perder totalmente el control de esta enfermedad que puede llegar en ocasiones hasta a la muerte

Misión

Brindar a los docentes estrategias que permitan manejar favorablemente el estrés desarrollarse personal y profesionalmente, comprometiéndose con la institución individual y colectivamente fortaleciendo la integración del talento humano a fin de que se aproveche el recurso humano favorablemente

Visión

Contribuir en el fortalecimiento de la calidad educativa a través de la aplicación de actividades que contribuyan con la prevención del estrés laboral en el docente mejorando el desempeño para que gocen de buena disposición fortaleciendo la buena reputación de la institución.

Actividad I

Presentación de la Propuesta



Objetivo General: promover el plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.

Objetivo Especifico: **Presentar a el personal directiva y administración y docente del plantel los síntomas y consecuencias, así como estrategias para prevenir el síndrome de burnout en ámbito laboral**

Actividad	Descripción	Finalidad	Responsable	Participantes
Presentación de la propuesta	Se convocara a todo el personal de la institución, para que asista a una charla informativa acerca del Síndrome de Burnout en los docentes: síntomas, consecuencias, prevención y manejo saludable si llegase a presentarlo.	Conocer que es el Síndrome de Burnout en el docente. Describir los síntomas físicos, y psicológicos que exhiben las personas que padecen este Síndrome. Niveles de estimación para considerarlo presente en la vida del individuo. Identificar las consecuencias físicas y psicológicas de padecer dicho Síndrome. Conocer las opciones para prevenir y/o manejar de forma saludable comportamientos propios de quien padece o está cercano a padecer el Síndrome	Lcdo: Atienzo Víctor	personal docente directivo y administrativo
Inicio	Desarrollo	Cierre	¿Cuándo?	Duración
Saludo, Presentación de ponente y de la propuesta	Explicar que es síndrome de burnout características, consecuencias, síntomas físicos y emocionales, consecuencias y comportamiento del individuo que presenta dicho síndrome	Presentación del plan de acción el cual se basa en estrategia de prevención del síndrome de burnout	Principios de Octubre (tentativo)	02 horas
Técnica: torbellino de ideas , clase expositiva, participativa		Recursos Humano: todo el personal docente que labora en la institución Recurso Material: computador video beam		Evaluación: formativa

Actividad II

Capacitación y Seguimiento



Objetivo General: promover el plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.

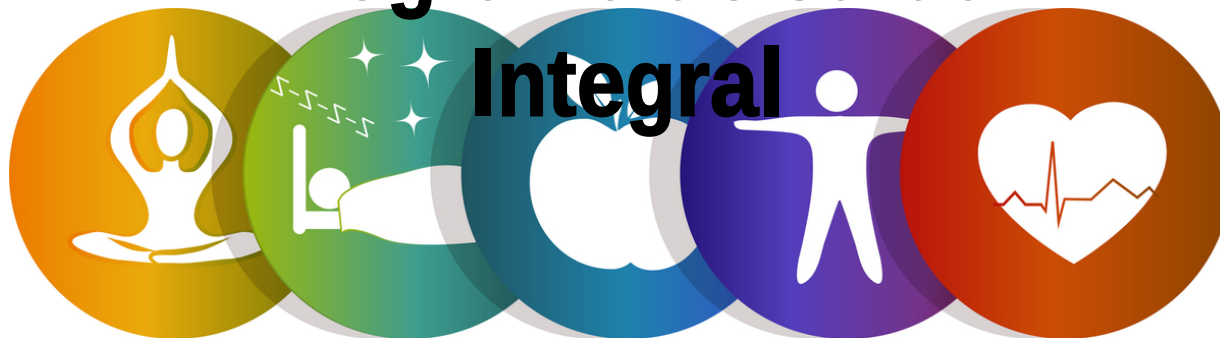
Objetivo Especifico: Promover en los departamento o coordinaciones a aplicar las estrategias propuestas en el plan de acción

Actividad	Descripción	Finalidad	Responsable	Participantes
Capacitación y		Dar a conocer los cronogramas de	La coordinación	personal docente de

seguimiento	Formar y capacitar al personal docente con las diversas actividades a realizar e manera que se pueda conocer los aspectos generales y particulares de la institución y velar porque se cumplan correctamente	lapsos, así como la manera de planificar en los formatos estipulados para dicha planificación, creación y aplicación de los PA en cada área de formación, entre otros	pedagógica	la U.E. Divino Niño
Inicio	Desarrollo	Cierre	¿Cuándo?	Duración
Presentación de del personal a cargo de las distintas coordinaciones	Explicación de cómo realizar los contenidos de la planificación de lapso, como realizar el plan de evaluación, planificación semanal, creación de los PA en conjunto y como aplicar Los PA en cada área de formación	Dar a conocer los cronogramas de entrega de la planificación a si como dada una de la actividades que se realizaran durante el lapso	Antes de iniciar cada lapso	04 horas
Técnica: Expositiva, intercambio de ideas, participación teórico practico		Recursos Humano: todo el personal docente que labora en la institución Recurso Material: computador, video beam, cuadernos, hojas, lápiz, entre otros		Evaluación: formativa y constante

Actividad III

Programa de Salud Integral



Objetivos general: Promover el plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.				
Objetivos específico: Realizar las actividades propuesta en el plan de acción basada en las estrategias de prevención del síndrome de burnout				
Actividad	Descripción	Finalidad	Responsable	Participantes
Programa de salud integral	Realizar jornada de salud integral (física mental) que permita un desarrollo total en el docente tanto en el aspecto físico como alimenticio y mental	Dar asesoría de alimentación sana, jornada de salud mental y realización de actividades deportivas y recreativas con personal capacitado en dichas áreas con el fin de llevar una vida sana a través de una buena alimentación y la actividad física	Coordinación de disciplina y docentes de educación física deporte y recreación	Los docentes de la institución
Inicio	Desarrollo	Cierre	¿Cuándo?	Duración
Saludo los participante, presentación de la actividad de inicio (yoga o riso terapia)	Charla de nutrición y alimentación sana para lograr una vida saludable, realización de actividades deportivas y recreativas (futbol, voleibol, gincanas, entre otras actividades)	Compartir de tisana o ensalada de frutas para incentivar a una buena alimentación e hidratación	Al menos dos veces al año	04 horas
Técnica: charla, participación activa, recreación		Recursos Humano: docentes de la institución Recurso Material: Computador, video beam, balones.		Evaluación: formativa participativa

Actividad IV

promover una Relación Satisfactoria entre el Personal



Objetivos general: promover el plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.				
Objetivos específico: Promover en los departamento o coordinaciones a aplicar las estrategias propuestas en el plan de acción				
Actividad	Descripción	Finalidad	Responsable	Participantes
Promover una relación satisfactoria entre el personal	Disponer de tiempo libre para la recreación el disfrute y compartir ameno con los compañeros de trabajo	Mantener una relación satisfactoria entre los compañeros de trabajo para fortalecer las relaciones interpersonales el compañerismo y la fraternidad	Coordinación de disciplina	Docente y personal directivo
Inicio	Desarrollo	Cierre	¿Cuándo?	Duración
Se reunirá personal de la institución en el auditorio o algún otro espacio propuesto para la actividad	se realizaran actividades recreativas de espesamiento para el docente y el compartir fraterno entre los mismos que permitan relacionarse ente si tales como karaoke, baile, domino, ajedrez, juegos de mesa, entre otros	Se premiara con un reconocimiento a la persona más carismática de la actividad	Mitad de cada lapso (1ro – 2do – 3ro) después de media jornada de trabajo	03 horas
Técnica: recreación		Recursos Humano: personal de la institución Recurso Material: juegos de mesa variados, equipo de sonido,		Evaluación: participativa

Actividad V

Reconocimiento Laboral



Objetivos general: promover el plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.

 **Objetivos específico:** Realizar las actividades propuesta en el plan de acción basada en las estrategias de prevención del síndrome de burnout

Actividad	Descripción	Finalidad	Responsable	Participantes
Reconocimiento laboral	Valorar y reconocer el trabajo e los docente de la institución a manera de incentivo personal y laboral que permita una motivación en el trabajador	Reconocer el trabajo realizado por los docente para disminuir la presión y motivarlos a realizar sus actividades cada vez mejor	Coordinación pedagógica	Docente
Inicio	Desarrollo	Cierre	¿Cuándo?	Duración
Se reunirá al personal docente conjunto a los estudiante en el patio de la institución frente a la tarima para la actividad cívica	Luego de entonar el himno nacional de Venezuela y del estado Carabobo y realizar la parado con movimientos ordenados y sincronizados (parada militar) con los estudiantes se procederá a dar reconocimientos a los docente por su labor resanando a los más destacados.	Finalizara la actividad cívica con el retiro de los estudiantes y docentes a su aulas continuando con la jornada laboral	(una vez al año) Día del docente o día del trabajador	45 minutos
Técnica: expositiva		Recursos Humano: docente, personal directivo, estudiantes. Recurso Material: equipo de sonido y certificados		Evaluación: participativa

Actividad VI

Evaluación Continua del Estrés y Ayuda Psicológica



Objetivos general: promover el plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.				
Objetivos específico: Realizar las actividades propuesta en el plan de acción basada en las estrategias de prevención del síndrome de burnout				
Actividad	Descripción	Finalidad	Responsable	Participantes
Evaluación continua del estrés	No todo reaccionan igual en situaciones estresantes es por ello que a través de un test podemos determinar la personas propensas a este riesgo	Detectar los docente más vulnerables a sufrir estrés y canalizar esta situación para lograr un mejor rendimiento	Departamento de orientación	Personal docentes y directivo
Inicio	Desarrollo	Cierre	¿Cuándo?	Duración
Durante la jornada de capacitación se presentara el test que mide los niveles de estrés y se daran las instrucciones para el llenado del mismo	Se hará entrega a los docente de el test que contienen preguntas para determinar los niveles de estrés la cual debe ser llenada por cada uno de los docente de manera individual y sincera determinando así los propensos a sufrir este síndrome	El departamento de orientación determinará los cuales son los docente más vulnerables y canalizara la situación	Antes de iniciar el segundo lapso y tercer lapso	15 min
Técnica: encuesta		Recursos Humano: los docente de la institución Recurso Material: cuestionario y lápiz		Evaluación: escrita

Objetivos general: promover el plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de burnout que coadyuve la calidad educativa en la U.E. “Divino Niño”.				
Objetivos específico: Promover en los departamento o coordinaciones a aplicar las estrategias propuestas en el plan de acción				
Actividad	Descripción	Finalidad	Responsable	Participantes
Programa de ayuda psicológica	Establecer terapia que permitan una ayudar profesionalmente a los docente cuando lo requieran	Brindar la ayuda necesaria a los docente cuando presenten problemas que le afecten en el ámbito personal o laboral para preservar su salud físico y mental	Departamento de orientación	Personal docente y directivo
Inicio	Desarrollo	Cierre	¿Cuándo?	Duración
A través de la aplicación del test y de la observación directa se determinara los docentes que requieren de ayuda profesional	Se conversara con el docente de manera personal y confidencial sobre la situación, y de ser necesario se remitirá a un profesional (psicólogo o psiquiatra) que pueda brindarle la ayuda necesaria para superar la sufusión en la que se encuentre	Estar en constante seguimiento para lograr que el docente pueda superar el estrés y realizar sus labores de manera más amena y aportar la mejor disposición para lograr una mejor calidad educativa	A convenir	A convenir
Técnica: observación directa, entrevista		Recursos Humano: docente orientador Recurso Material:		Evaluación: Escrita

Recomendaciones



Plan de Acción: Estrategias de prevención del síndrome de burnout

Objetivo: prevenir el síndrome de burnout en los docentes de la U.E. Divino Niño

Actividad	Descripción	Finalidad	Responsable	Participantes	¿Cuándo?
Reducción de trabajo	Equilibrar las funciones del los docentes, procurando que cada uno labore en su área de formación para la cual está	no sobrecargar de trabajo a los docente ya que esto acarrearía un mayor desgaste físico y mental, teniendo como	La directiva de la unidad educativa divino niño (dirección, sud- dirección, coordinación pedagógica, coordinación	Los docentes de la U. E. Divino Niño	Inicio del año escolar

	preparado, así como la reducción de la matrícula de cada sección al número sugerida por la UNESCO (30 o 35 estudiantes por aula)	consecuencias afecciones emocionales y física	de evaluación y control de estudio, departamento de orientación)		
Flexibilizar los turnos	Flexibilizar los turnos y horarios de trabajo en el personal para disminuir así la rutina y evitar agotamiento físico y mental	Evitar que la rutina de los cumplimientos de los horarios rutinarios causen en el docente un nivel alto de estrés	Dirección y sub-dirección	Personal directivo y coordinador	Cada lapso
Establecer y usar canales de comunicación	Establecer o implementar canales de comunicación para la fluidez de la información a tiempo oportuna y veraz	Usar los canales de comunicación que permitan mantener informados al personal docente en las diversas situaciones y contar con la opinión de los mismos para la toma de decisiones	La dirección	Los docentes	Durante todo el año



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN
U.E. “DIVINO NIÑO”
LOS GUAYOS EDO. CARABOBO



Cuestionarios de evaluación del estrés laboral y el síndrome de “profesor quemado” (*burnout*), en docentes

Evaluación de factores psicosociales para docentes

Estimado docente:

A continuación ponemos a su disposición un conjunto de instrumentos que están destinados a conocer como se relaciona Ud. con su trabajo y el efecto que esto tiene en su salud y bienestar.

Los resultados solo serán utilizados para uso estrictamente profesional y se ajustarán al manejo confidencial que éticamente esto implica.

Por favor, lea despacio las orientaciones para cada Cuestionario y responda con sinceridad, recuerde que de su respuesta dependen nuestras acciones.

Al finalizar cada Cuestionario cerciórese de que no dejó preguntas sin contestar. Si tiene alguna duda no demore en preguntar.

Para comenzar, complete los datos siguientes, que servirán para identificarlo. En las preguntas donde aparecen varias opciones, coloque una tilde en la respuesta deseada.

Fecha de aplicación: _____ Edad: _____

Sexo: ☐ Masculino ☐ Femenino

Cantidad de años dedicados a la Educación: _____ años.

Años en la institución: _____

Cargo actual: _____

Parte I

Escala sintomática de estrés

¿Ha padecido algunos de estos síntomas durante el último año?

Los síntomas que se presentan regularmente relacionados con la menstruación o los que pueden relacionarse con la ingestión de bebidas alcohólicas no deben ser señalados.

0: Rara vez o nunca 1: Algunas veces

2: Frecuentemente 3: Con mucha frecuencia

Nº	Síntomas	0	1	2	3
1	Acidez o ardor en el estómago				
2	Pérdida del apetito				
3	Deseos de vomitar o vómitos				
4	Dolores abdominales				
5	Diarreas u orinar frecuentemente				
6	Dificultades para quedarse dormido o despertarse durante la noche				
7	Pesadillas				
8	Dolores de cabeza				
9	Disminución del deseo sexual				
10	Mareos				
11	Palpitaciones o latidos irregulares del corazón				
12	Temblor o sudoración en las manos				
13	Sudoración excesiva sin haber realizado esfuerzo físico				
14	Falta de aire sin haber realizado esfuerzo físico				
15	Falta de energía o decaimiento				
16	Fatiga o debilidad				
17	Nerviosismo o intranquilidad				
18	Irritabilidad o enfurecimientos				

Parte II

Inventario de estrés para maestros

Como maestro, ¿cuánto estrés le origina estos factores?

0: Ningún estrés **1:** Ligero **2:** Moderado **3:** Mucho estrés **4:** Excesivo estrés

N°	Factores	0	1	2	3	
1	Pobres perspectivas de promoción profesional					
2	Alumnado difícil					
3	Falta de reconocimiento al buen trabajo					
4	Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los exámenes, etc.)					
5	Bullicio de los alumnos					
6	Períodos de receso muy cortos o insuficientes					
7	Pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos					
8	Salario inadecuado					
9	Mucho trabajo para hacer					
10	Introducción de cambios en el sistema de enseñanza					
11	Mantener la disciplina en la clase					
12	Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, actas notas)					
13	Conflictos en las relaciones con los padres de los alumnos					
14	Programas mal definidos o poco detallados					
15	Falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente					
16	Déficit de recursos materiales, equipos o de facilidades para el trabajo					
17	Actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas					
18	Comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos					
19	Presiones de los superiores					
20	Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras					

Parte III

MBI (Inventario de burnout de Maslach)

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que Ud. ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente.

1: Nunca 2: Pocas veces al año 3: Una vez al mes 4: Pocas veces al mes
5: Una vez a la semana 6: Pocas veces a la semana 7: Todos los días

N°	Frases	1	2	3	4	5	6	7
01	Me siento emocionalmente agotado(a) por mi trabajo							
02	Me siento agotado(a) al final de la jornada de trabajo							
03	Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
04	Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos							
05	Siento que trato a algunos de mis alumnos como si fuesen objetos y no personas							
06	Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí							
07	Trato eficazmente los problemas de los alumnos							
08	Me siento "quemado(a)", "fundido(a)" por mi trabajo							
09	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas							
10	Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo							
11	Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente							
12	Me siento con mucho vigor							
13	Me siento frustrado(a) en mi trabajo							
14	Siento que estoy trabajando demasiado							
15	Me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo							
16	Trabajar directamente con alumnos, me produce mucho estrés							
17	Me es fácil crear una atmósfera relajada con los alumnos							
18	Me siento estimulado(a) después de trabajar directamente con los estudiantes							
19	En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena							
20	Siento que ya no doy más.							
21	En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma							
22	Siento que mis alumnos me echan la culpa de algunos de sus problemas							

¿Desea agregar algunos otros factores o realizar algún comentario con relación a las preguntas antes planteadas?

Por lo general, ¿en qué medida se siente Ud. estresado como docente?

Nada estresado _____

Ligeramente estresado _____

Moderadamente estresado _____

Muy estresado _____

Severamente estresado _____

Valoración he interpretación de los instrumentos:

Parte I	Parte II
Bajo 0 – 12	Nada 0 – 10
Moderado 13 – 25	Bajo 11 – 27
Alto 26 – 40	Moderado 28 – 45
Muy alto 41 – 54	Alto 46 – 62
	Muy alto 63 – 80

Nota: la parte III será interpretada de manera individual ya que cada una de las respuestas constituye una implicación personal en cada uno de los componentes

MARCO REFERENCIAL

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (5ta ed.). Caracas: EPISTEME.

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. (6ta ed.). Caracas: EPISTEME.

ASAP Empresa de Servicios de Gestión Humana. (2014). [Página web en línea]. Disponible en: <http://www.asap.com.ve/blog/sindrome-del-burnout>

Compartir Palabra Maestra. (2016). [Página web en línea]. Disponible en: <https://compartirpalabramaestra.org/corpoeducacion-columnas/la-calidad-educativa-mas-alla-de-la-eficiencia-y-la-eficacia>

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 36.860, (Extraordinaria), Diciembre 24.

Fundación Universia. (2017). [Página web en línea]. Disponible en: <http://noticias.universia.es/practicas-empleo/noticia/2017/08/24/1155218/sindrome-burnout-12-fases-llevar-agotamiento-laboral.html>

Hernández, X. (2017). *Análisis del burnout y engagement en docentes: un estudio de diario* [Tesis en línea]. Universidad Complutense Madrid, España. Consultada el 4 de junio de 2018 en: <https://www.tdx.cat/handle/10803/522911>

- Montejo, E. (2014). *El síndrome del burnout en el profesorado de la ESO* [Tesis en línea]. Universidad Complutense Madrid, España. Consultada el 4 de junio de 2018 en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=97661>
- Morles, V. (1994) *Planeamiento y Análisis de Investigaciones* Labrador, J. y Otros, (2002). *Metodología*. Valencia, editorial Clemente.
- Ley Orgánica de Educación. (2009) *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5.929, (Extraordinaria), 15-08-2009
- Palella, S. y Martins, F. (2010). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3ªed.) Caracas: FEDEUPEL.
- Psicopedagogía Aprendizaje UC. (2012). [Página web en línea]. Disponible en: <https://psicopedagogiaaprendizajeuc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (2009) *gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela*, 39.098, (Extraordinaria), 14-01-2009.
- Sánchez, L. (2017) *Administración del tiempo y síndrome de Burnout en los colaboradores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Distrito de Huacho* [Tesis en línea]. Universidad Cesar Vallejo, Perú. Consultada el 11 de julio de 2018 en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8535>
- Torres, p. y Cabo, J. (2016). *Estrategias de gestión de la inteligencia emocional para la prevención del Síndrome de Burnout en docentes de aula* [Trabajo en línea].

Universidad Nacional Abierta, Venezuela. Consultada el 04 de julio de 2018 en:
<http://biblo.una.edu.ve/ojs/index.php/EDUCA/article/view/1532>

UNESCO. (2007) *condiciones de trabajo y salud docente*. Chile: Magaly Campos y
Anton Körner

UNESCO. (2007) *educación de calidad para todo un asunto de derechos humanos*.
Buenos Aires: Rosa Blanco.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSGRADO
MAESTRIA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



El siguiente instrumento se aplicará a los docentes y gerentes de aula que prestan funciones en la Unidad Educativa “Divino Niño”. Con la intención de Diagnosticar la necesidad de Plan de acción basado en estrategias de prevención del síndrome de Burnout que coadyuve la calidad educativa, la cual se presenta a continuación.

Encuesta

En el presente instrumento se presenta una serie de preguntas en la cual debe marca con una X la repuesta que consideres pertinente, no deje ninguna pregunta sin responder.

Ítems	Usted como docente de la U.E. “Divino Niño” considera que:	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
01	¿Está motivado(a) a facilitar las actividades pedagógicas pese a la realidad educativa?				
02	¿Muestra entusiasmo en el desarrollo de las actividades en el aula?				
03	¿Manifiesta cansancio al momento de realizar las evaluaciones?				
04	¿Sufres de agotamiento emocional, al momento de realizar las actividades de mayor exigencia?				
05	¿El exceso de estudiantes en las aulas, le ocasiona un bajo rendimiento como docente?				
06	¿Las exigencias de la institución, le causan falta de energía?				
07	¿Has sufrido de dolores musculares como consecuencia del estrés laboral?				
08	¿Has presentado manifestaciones de incomodidad corporal por el exceso de trabajo?				
09	¿Durante la prestación de servicio, has presentado dolores de cabeza o cefalea?				

Ítems	Usted como docente de la U.E. “Divino Niño” considera que:	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
10	¿En ocasiones, has sufrido de malestar gastrointestinal o problema cardiovascular?				
11	¿Durante las horas de clases, puedes atender a todos los estudiantes de manera particular?				
12	¿Los estudiantes reciben una educación individualizada?				
13	¿Es posible facilitarles recursos didácticos a los estudiantes?				
14	¿La institución, le facilita suficiente recurso materiales para el desarrollo de las actividades?				
15	¿Realizas propuesta innovadoras a la hora de impartir clase?				
16	¿Has aplicado propuesta de cambio y mejoras que faciliten la realización de actividades?				
17	¿Promueves la participación activa de los estudiantes en las actividades académicas?				
18	¿Los estudiantes se sienten motivados a intervenir en clase?				
19	¿Los padres muestran interés realizar actividades con los estudiantes?				
20	¿Has notado participación de la familia en actividades educativas?				
21	¿Te sientes motivado a la superación o auto realización?				
22	¿La institución brinda talleres para el desarrollo integral del docente?				
23	¿Se le facilita realizar las actividades que con una matrícula amplia de estudiantes?				
24	¿Las estrategias metodológicas potencian un alto rendimiento en el estudiante?				
25	¿Implementas estrategias que desarrollen el pensamiento operante en el estudiante?				
26	¿Es posible trabajar de acuerdo a la realidad institucional?				
27	¿La adquisición de aprendizaje de los estudiantes ha sido significativa?				
28	¿Es posible establecer parámetros de control en las aulas de clase?				



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Nombre del Evaluador: FREDDY CARRASQUERO
Especialidad: GERENCIA EDUCATIVA
Grado Académico: MAESTRÍA
Fecha: 24/11/18

PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL
SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA
EN LA U.E. "DIVINO NIÑO"

Ledo. Victor Atienzo

C. I: 18.361.524

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	✓			✓			✓			✓			
2	✓			✓			✓			✓			
3	✓			✓			✓			✓			
4	✓			✓			✓			✓			
5	✓			✓			✓			✓			
6	✓			✓			✓			✓			
7	✓			✓			✓			✓			
8	✓			✓			✓			✓			
9	✓			✓			✓			✓			
10	✓			✓			✓			✓			
11	✓			✓			✓			✓			
12	✓			✓			✓			✓			
13	✓			✓			✓			✓			
14	✓			✓			✓			✓			
15	✓			✓			✓			✓			
16	✓			✓			✓			✓			
17	✓			✓			✓			✓			
18	✓			✓			✓			✓			
19	✓			✓			✓			✓			
20	✓			✓			✓			✓			
21	✓			✓			✓			✓			
22	✓			✓			✓			✓			
23	✓			✓			✓			✓			
24	✓			✓			✓			✓			
25	✓			✓			✓			✓			
26	✓			✓			✓			✓			
27	✓			✓			✓			✓			
28	✓			✓			✓			✓			

Nota:

1 = Excelente ✓

2 = Bien

3 = Regular

Considera usted que el numero de ítems cubre los objetivos propuestos

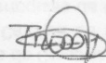
SI ☒ NO ☐

Que ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración;

Firma





UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Nombre del Evaluador:

Juis Guaiña

Especialidad:

Investigación Educativa

Grado Académico:

Doctor en Educación

Fecha:

24/11/2018

PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL
SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA
EN LA U.E. "DIVINO NIÑO"

Ldo. Victor Atienzo

C. I: 18.361.524

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	✓			✓			✓			✓			
2	✓			✓			✓			✓			
3	✓			✓			✓			✓			
4	✓			✓			✓			✓			
5	✓			✓			✓			✓			
6	✓			✓			✓			✓			
7	✓			✓			✓			✓			
8	✓			✓			✓			✓			
9	✓			✓			✓			✓			
10	✓			✓			✓			✓			
11	✓			✓			✓			✓			
12	✓			✓			✓			✓			
13	✓			✓			✓			✓			
14	✓			✓			✓			✓			
15	✓			✓			✓			✓			
16	✓			✓			✓			✓			
17	✓			✓			✓			✓			
18	✓			✓			✓			✓			
19	✓			✓			✓			✓			
20	✓			✓			✓			✓			
21	✓			✓			✓			✓			
22	✓			✓			✓			✓			
23	✓			✓			✓			✓			
24	✓			✓			✓			✓			
25	✓			✓			✓			✓			
26	✓			✓			✓			✓			
27	✓			✓			✓			✓			
28	✓			✓			✓			✓			

Nota:

1/✓ Excelente

2 = Bien

3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos

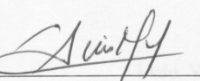
SI ☒ NO ☐

Que ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración;

Firma





UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Nombre del Evaluador:

David Roberto B.

Especialidad:

Gerencia Educativa

Grado Académico:

Ph.D.

Fecha:

24-11-2018

PLAN DE ACCIÓN BASADO EN ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL
SÍNDROME DE BURNOUT QUE COADYUVE LA CALIDAD EDUCATIVA
EN LA U.E. "DIVINO NIÑO"

Lcdo. Victor Atienzo

C. I: 18.361.524

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	✓			✓			✓			✓			
2	✓			✓			✓			✓			
3	✓			✓			✓			✓			
4	✓			✓			✓			✓			
5	✓			✓			✓			✓			
6	✓			✓			✓			✓			
7	✓			✓			✓			✓			
8	✓			✓			✓			✓			
9	✓			✓			✓			✓			
10	✓			✓			✓			✓			
11	✓			✓			✓			✓			
12	✓			✓			✓			✓			
13	✓			✓			✓			✓			
14	✓			✓			✓			✓			
15	✓			✓			✓			✓			
16	✓			✓			✓			✓			
17	✓			✓			✓			✓			
18	✓			✓			✓			✓			
19	✓			✓			✓			✓			
20	✓			✓			✓			✓			
21	✓			✓			✓			✓			
22	✓			✓			✓			✓			
23	✓			✓			✓			✓			
24	✓			✓			✓			✓			
25	✓			✓			✓			✓			
26	✓			✓			✓			✓			
27	✓			✓			✓			✓			
28	✓			✓			✓			✓			

Nota:

1 = Excelente

2 = Bien

3 = Regular

Considera usted que el numero de ítems cubre los objetivos propuestos

SI ☒ NO ☐

Que ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración;

Firma

Jaume Jofre

