



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN

CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

Informe final del trabajo de Graduación o Titulación previo a la
Obtención del Título de licenciada en Ciencias de la Educación,
Mención Educación básica

Tema

EL CANSANCIO LABORAL DOCENTE, EN LA CALIDAD EDUCATIVA,
DEL CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL “JOSÉ LUIS ROMÁN” DE LA
PARROQUIA CHAUPICRUZ, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE
PICHINCHA

AUTORA: Martha Susana Salazar Garcés

TUTORA: Dra. Mg. Carmita Del Rocío Núñez López

Ambato - Ecuador

2013

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O
TITULACIÓN**

CERTIFICA:

Yo, Dra. Mg. Carmita del Rocío Núñez López, con CC 1801908490, en mi calidad de Tutor de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema:

“El cansancio laboral docente, en la calidad educativa del centro de educación inicial José Luis Román, de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha” Desarrollado por la egresada Salazar Garcés Martha Susana, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo

.....

Dra. Mg. Carmita del Rocío Núñez López

CI.180190849-0

Tutora

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia de que el presente informe es el resultado de la investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Salazar Garcés Martha Susana

CI 1700888975

Autora

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Cedo los derechos en línea patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado sobre el tema “El cansancio laboral docente, en la calidad educativa del Centro de Educación Inicial José Luis Román de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

Salazar Garcés Martha Susana

CI 1700888975

Autora

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el Tema:

“El cansancio laboral docente en la calidad educativa del centro de Educación Inicial José Luis Román de la parroquia Chaupicruz, Cantón Quito, Provincia de Pichincha” presentada por la Sra. Salazar Garcés Martha Susana egresada de la Carrera de Educación Básica promoción septiembre 2012 – marzo 2013, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios.

Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

Ambato, 22 de Octubre de 2013

LA COMISIÓN

.....
Psc.Educ.Mg.Luis René Indacochea Mendoza

PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....
Lcda.Carmen Isabel Vaca Vaca

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

.....
Lcda.Mg. Nora Josefina LuzardoUrdaneta

MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Este trabajo que ha significado volver a ser útil, actualizarme y a ser mejor persona, lo dedico a mi esposo Carlos, a mis hijos Alexis, Biviana, Ericka, Iván, Irina, César, Karla, David a mis nietos Maite, Arianna, Martin, Daniela, Shopia, Daniel, Antonio, Joaquín, Rafaela.

¡Mi Familia!

Susana

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque me concedió la vida para dedicársela y me permitió realizar lo que me gusta, ser Maestra.

A mi familia porque compartió su tiempo con mis estudios.

A la UTA porque me abrió sus puertas para seguir estudiando.

A mis maestros que durante todo este tiempo han sido eficientes tutores, los orientadores preocupados y los amigos que nos han brindado consejo y amistad.

A mis compañeros y compañeras que a pesar de la brecha tiempo y edad, me aceptaron como una persona más del grupo.

Susana

ÍNDICE

| | |
|---|----------|
| Aprobación del tutor | II |
| Autoría de la investigación..... | III |
| Cesión de derechos de autor..... | IV |
| Informe al Consejo Directivo | V |
| Dedicatoria | VI |
| Agradecimiento | VII |
| Resumen Ejecutivo | VIII |
| Executive Summary | IX |
| ÍNDICE | X |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I..... | 2 |
| 1. EL PROBLEMA | 2 |
| 1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN | 2 |
| 1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 2 |
| 1.2.1 Contextualización..... | 2 |
| 1.2.2. Árbol de problemas | 4 |
| 1.2.3.- Análisis crítico..... | 5 |
| 1.2.4.- Prognosis | 6 |
| 1.2.5.-Formulación del problema..... | 7 |
| 1.2.6.- Preguntas directrices..... | 7 |
| 1.3.- JUSTIFICACIÓN | 7 |
| 1.4.- OBJETIVOS | 9 |
| 1.4.1.-Objetivo general..... | 9 |
| 1.4.2.- Objetivo específico..... | 9 |

| | |
|--|-----------|
| CAPÍTULO II | 10 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 10 |
| 2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS | 10 |
| 2.1.1 Tema: El Síndrome de Burnout académico en los docentes infantil y primaria un estudio en la zona del Valles Occidental..... | 10 |
| 2.1.2 Tema: ¿Por qué el estrés castiga más a los profesionales de la enseñanza que a otros colectivos? | 12 |
| 2.2.1 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA | 12 |
| 2.2.4 FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA..... | 14 |
| 2.2.5 FUNDAMENTACIÓN LEGAL | 15 |
| 2.4.1 Variable Independiente | 15 |
| 2. 5 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES..... | 19 |
| 2.5.1 Constelación de ideas de la variable independiente..... | 20 |
| 2.6 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA | 22 |
| 2.6.1 Variable Independiente | 22 |
| 2.6.2 Variable Dependiente | 26 |
| CAPÍTULO III..... | 32 |
| 3. METODOLOGÍA | 32 |
| 3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN..... | 32 |
| 3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN..... | 32 |
| 3.2.1 Bibliográfica Documental..... | 32 |
| 3.2.2 De Campo | 32 |
| 3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN..... | 32 |
| 3.3.1 Investigación Exploratoria..... | 33 |
| 3.3.2 Investigación Descriptiva | 33 |
| 3.3.3 Investigación Correlacionar..... | 33 |

| | |
|--|-----------|
| 3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA | 33 |
| 3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... | 35 |
| 3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN: | 37 |
| 3.6 .1 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN..... | 38 |
| Realizado por Susana Salazar 2012..... | 38 |
| 3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS..... | 39 |
| 3.7.1 Plan que se empleó para procesar la información recogida | 39 |
| 3.7.2 Plan de análisis e interpretación de resultados | 39 |
| 3.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN..... | 39 |
| 3.8.1 Técnicas..... | 39 |
| 3.8.2 Herramientas..... | 39 |
| CAPÍTULO IV | 40 |
| 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO | 40 |
| 4.1 ANÁLISIS Y ENCUESTA A LOS DOCENTES..... | 40 |
| 4.2.- ENCUESTA A AUXILIARES DOCENTES | 50 |
| 4.4 ENTREVISTA A LA DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL JOSÉ LUIS ROMÁN | 70 |
| 4.5 VALIDACIÓN DE EXPERTOS | 71 |
| 4.6 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS | 72 |
| 4.6.1 Hipótesis..... | 72 |
| 4.6.2 Planteamiento de la hipótesis..... | 72 |
| CAPÍTULO V..... | 79 |
| 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 79 |
| 5.1 CONCLUSIONES..... | 79 |
| 5.2 RECOMENDACIONES | 79 |

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO VI | 81 |
| 6. PROPUESTA | 81 |
| 6.1 TÍTULO..... | 81 |
| 6.2 DATOS INFORMATIVOS | 81 |
| 6.3 JUSTIFICACIÓN..... | 81 |
| 6.4 OBJETIVOS..... | 83 |
| 6.4.1 Objetivo general | 83 |
| 6.4.2 Objetivo específico | 83 |
| 6.5 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA | 83 |
| 6.6 FUNDAMENTACIÓN TEORICA..... | 84 |
| Etapas del desarrollo del taller | 86 |
| Video | 87 |
| Video Educativo | 87 |
| Tipos de video educativo | 88 |
| 6.7 PLAN OPERATIVO..... | 90 |
| Elaborado por Susana Salazar 2013 | 90 |
| 6.8 ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA..... | 91 |
| Elaborado por Susana Salazar 2012 | 91 |
| 6.9 PREVISIÓN DE LA PROPUESTA..... | 92 |
| Elaborado por Susana Salazar 2012 | 92 |
| 6.10 CONCEPTO Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA | 93 |
| MATERIALES DE REFERENCIA | 98 |
| 1.-BIBLIOGRAFÍA | 98 |
| ANEXO 1 ENCUESTA A DOCENTES - AUXILIARES DOCENTES | 100 |
| ANEXO 2 ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA..... | 101 |

| | |
|---|-----|
| ANEXO 3 ENTREVISTA A LA Sra. DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL JOSÉ LUIS ROMÁN..... | 102 |
| ANEXO 4 VALIDACIÓN DE EXPERTOS | 104 |
| ANEXO 5 MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)..... | 106 |

ÍNDICE DE CUADROS

| | |
|---|----|
| Cuadro No. 1 Patologías de docentes..... | 17 |
| Cuadro No.2 Población y Muestra | 34 |
| Cuadro No. 3 Variable Independiente: El cansancio laboral académico | 35 |
| Cuadro No.4 Variable Dependiente: Calidad educativa | 36 |
| Cuadro No. 5 Recolección de Información..... | 38 |
| Cuadro No. 6 Agotamiento al impartir clases..... | 40 |
| Cuadro No. 7 Tiene mucha energía en el trabajo..... | 41 |
| Cuadro No. 8 Sobrecarga en preparación de material..... | 42 |
| Cuadro No. 9 Frustración en el trabajo | 43 |
| Cuadro No. 10 Entiende fácilmente a los estudiantes..... | 44 |
| Cuadro No. 11 Claridad en las responsabilidades del trabajo..... | 45 |
| Cuadro No. 12 Interferencia del trabajo en la vida personal..... | 46 |
| Cuadro No. 13 Carga laboral abrumadora | 47 |
| Cuadro No. 14 Mayoría del tiempo para labores de rutina | 48 |
| Cuadro No. 15 Taller de cansancio laboral para mejorar calidad educativa..... | 49 |
| Cuadro No. 16 Agotamiento al impartir clases..... | 50 |
| Cuadro No. 17 Tiene mucha energía en el trabajo..... | 51 |
| Cuadro No. 18 Sobrecarga en preparación de material..... | 52 |
| Cuadro No. 19 Frustración en el trabajo | 53 |
| Cuadro No.20 Entiende fácilmente a los estudiantes..... | 54 |
| Cuadro No. 21 Claridad en las responsabilidades del trabajo..... | 55 |
| Cuadro No. 22 Interferencia del trabajo en la vida personal..... | 56 |
| Cuadro No. 23 Carga laboral abrumadora | 57 |
| Cuadro No. 24 Mayoría del tiempo para labores de rutina | 58 |

| | |
|---|----|
| Cuadro No. 25 Taller de cansancio laboral para mejorar calidad educativa..... | 59 |
| Cuadro No. 26 Agotamiento al impartir clases..... | 60 |
| Cuadro No. 27 Tiene mucha energía en el trabajo..... | 61 |
| Cuadro No. 28 Sobrecarga en preparación de material..... | 62 |
| Cuadro No. 29 Frustración en el trabajo | 63 |
| Cuadro No. 30 Entiende fácilmente a los estudiantes..... | 64 |
| Cuadro No. 31 Claridad en las responsabilidades del trabajo..... | 65 |
| Cuadro No. 32 Interferencia del trabajo en la vida personal..... | 66 |
| Cuadro No. 33 Carga laboral abrumadora | 67 |
| Cuadro No. 34 Mayoría del tiempo para labores rutinarias | 68 |
| Cuadro No. 35 Taller de cansancio laboral para mejorar calidad educativa..... | 69 |
| Cuadro No. 36 Entrevista a la directora del “Centro de Educación Inicial José Luis Román” | 70 |
| Cuadro No. 37 Comprobación de hipótesis | 75 |
| Cuadro No. 38 Plan operativo..... | 90 |
| Cuadro No. 39 Actividades de la propuesta..... | 91 |
| Cuadro No. 40 Previsión de la propuesta..... | 92 |
| Cuadro No. 41 Desarrollo de la propuesta | 93 |

ÍNDICE DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico No. 1.- Árbol de problemas..... | 4 |
| Gráfico No. 2.- Categorías Fundamentales | 19 |
| Gráfico No. 3.- Constelación de ideas de la variable independiente | 20 |
| Gráfico No. 4.- Constelación de variable dependiente | 21 |
| Gráfico No. 5 Agotamiento al impartir clases | 40 |
| Gráfico No. 6 Tiene mucha energía en el trabajo | 41 |
| Gráfico No. 7 Sobrecarga en preparación de material | 42 |
| Gráfico No. 8 Frustración en el trabajo..... | 43 |
| Gráfico No. 9 Entiende fácilmente a los estudiantes | 44 |
| Gráfico No. 10 Claridad en las responsabilidades del trabajo | 45 |
| Gráfico No. 11 Interferencia del trabajo en la vida personal | 46 |
| Gráfico No. 12 Carga laboral abrumadora..... | 47 |
| Gráfico No. 13 Mayoría del tiempo para labores de rutina..... | 48 |
| Gráfico No. 14 Taller de cansancio laboral para mejorar calidad educativa | 49 |
| Gráfico No. 15 Agotamiento al impartir clases | 50 |
| Gráfico No. 16 Tiene mucha energía en el trabajo | 51 |
| Gráfico No. 17 Sobrecarga en preparación de material | 52 |
| Gráfico No. 18 Frustración en el trabajo..... | 53 |
| Gráfico No. 19 Entiende fácilmente a los estudiantes | 54 |
| Gráfico No. 20 Claridad en las responsabilidades del trabajo | 55 |
| Gráfico No. 21 Interferencia del trabajo en la vida personal | 56 |
| Gráfico No. 22 Carga laboral abrumadora..... | 57 |
| Gráfico No. 23 Mayoría del tiempo para labores de rutina..... | 58 |
| Gráfico No. 24 Taller de cansancio laboral para mejorar calidad educativa | 59 |

| | |
|---|----|
| Gráfico No. 25 Agotamiento al impartir clases | 60 |
| Gráfico No. 26 Tiene mucha energía en el trabajo | 61 |
| Gráfico No. 27 Sobrecarga en preparación de material | 62 |
| Gráfico No. 28 Frustración en el trabajo..... | 63 |
| Gráfico No. 29 Entiende fácilmente a los estudiantes | 64 |
| Gráfico No. 30 Claridad en las responsabilidades del trabajo | 65 |
| Gráfico No. 31 Interferencia del trabajo en la vida personal | 66 |
| Gráfico No.32 Carga laboral abrumadora..... | 67 |
| Gráfico No. 33 Mayoría del tiempo para labores rutinarias..... | 68 |
| Gráfico No. 34 Taller de cansancio laboral para mejorar calidad educativa | 69 |

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA
MODALIDAD: SEMIPRESENCIAL
RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: El cansancio laboral docente, en la calidad educativa del Centro de Educación Inicial “José Luis Román”, de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha.

El presente trabajo tiene como objetivo determinar si el cansancio laboral de los docentes y auxiliares docentes tiene un efecto en la calidad educativa del Centro de Educación Inicial “José Luis Román” de la ciudad de Quito.

En la investigación se pudo recopilar la inquietud de varios maestros al tratar de explicar sus molestias físicas, psicológicas, biológicas, sociales y familiares que están sintiendo a raíz del nuevo horario de trabajo de ocho horas reloj.

Estas molestias que sienten los maestros se deben a que no estaban preparados para afrontar los problemas que conlleva el incremento de su jornada laboral, el desajuste en sus actividades diarias, organizadas y planificadas en familia para solventar todas las exigencias su vida diaria, se ven interrumpidas por cumplir con las exigencias de su trabajo. Ya no pueden regresar a casa a tiempo para atender a sus familia en la alimentación, tareas, cursos adicionales para ella o sus hijos a partir de esta fecha tienen que cambiar esta organización, cambiar los hábitos en el traslado a su trabajo y de retorno al hogar ya no tienen las facilidades de tiempos anteriores, no encuentra transporte lo que conlleva a angustia e impotencia al no saber ¿qué hacer?, para colmo llegan al plantel y recibe la llamada de atención por el atraso, los reclamos de padres que le esperaban y luego la jornada laboral con sus altos y bajos.

Todo esto es un cuadro repetitivo de estrés, agotamiento, presión que le causan desmotivación, estancamiento en su trabajo lo que produce una baja en la calidad educativa debido a que por la fatiga laboral los procesos educativos y evaluativos se vuelven deficientes.

Esta investigación trata de buscar alternativas para manejar el estrés laboral en los docentes y auxiliares docentes con la realización de talleres prácticos donde puedan conocer técnicas y herramientas para manejar el estrés y la fatiga laboral, lo que mejorará notablemente su desempeño en el trabajo siendo más eficientes y eficaces y por consiguiente elevar la calidad educativa de la institución.

Palabra claves: cansancio laboral, calidad educativa, fatiga laboral, estrés en el trabajo, baja calidad educativa, agotamiento, desmotivación, eficacia, eficiencia, incrementos de jornada laboral

TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO
FACULTY OF HUMAN AND EDUCATION
BASIC EDUCATION CAREER
METHOD: BLENDED
EXECUTIVE SUMMARY

TOPIC: The teacher labor fatigue in educational quality Early Education Center "José Luis Román", parish Chaupicruz, Canton Quito, Pichincha Province.

This study aims to determine if fatigue work of teachers and assistant teachers have an effect on educational quality in the Early Education Center "JOSÉ LUIS ROMAN" located in Provincia-Pichincha, Cantón-Quito, Parroquia-Chaupicruz.

The investigation could collect several teachers concerns trying to explain their physical, psychological, biological, social and family discomfort that are feeling as a result of the new work schedule of full clock eight hours.

This discomfort felt by teachers are because they were not prepared to deal with the problems of increasing their workday the mismatch in their daily activities, organized and family planned, all of their daily requirements are interrupted to try to meet the demands of their work. They can't return to their homes on time to meet their family needs in feed, homework, additional courses for her or his children, from this date and on, they have to change their own organization, change habits in the travel to their work and return to home; and do not have the facilities of earlier times, these area leading to anxiety and helplessness in not knowing what to do?, moreover arrive on campus and receive the attention call of the institute head for the delay, and the claims of waiting parents, then the workday flows with its ups and downs.

This is a big picture of repetitive stress, tiredness, pressure that cause a fall in the motivation and stagnation in their work, these leading to a decline in the quality of education due to of work fatigue, thus educational and evaluative processes become deficient.

This investigation tries to find ways to manage work stress on teachers and assistant teachers with practical workshops where they can learn techniques and tools to manage stress and work fatigue, which significantly improve job performance by being more efficient and effective and therefore raise the educational quality of the institution.

Key words: labor fatigue, quality of education, work fatigue, stress at work, poor quality education, exhaustion, lack of motivation, effectiveness, efficiency, increases in working hours

INTRODUCCIÓN

El presente documento **“EL CANSANCIO LABORAL DOCENTE, EN LA CALIDAD EDUCATIVA, DEL CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL JOSÉ LUIS ROMÁN DE LA PARROQUIA CHAUPICRUZ, CANTÓN QUITO, PROVINCIA DE PICHINCHA”** es el resultado del estudio de la fatiga laboral que se percibe en el personal docente a partir del aumento de la jornada laboral del magisterio ecuatoriano (año 2011), así como la relación de este cansancio con un detrimento en la calidad educativa.

El primer capítulo describe el planteamiento del problema y el árbol de causa y efecto.

En el segundo capítulo se encuentra el sustento legal, teórico y científico que da las bases a la investigación dentro del contexto nacional y mundial.

En el tercer capítulo se presenta el método y las herramientas empleadas durante la fase de campo en la investigación y además se menciona las limitantes del estudio.

El capítulo cuarto, copila los resultados de la investigación con su respectiva interpretación y análisis, además de la conclusión de la hipótesis.

El capítulo quinto, enuncia las respectivas conclusiones y recomendaciones.

La propuesta descrita en el capítulo sexto se la realizó en base a las necesidades de la institución, empleando técnicas audiovisuales de corta duración, con el objetivo de mejorar las estrategias para evitación del cansancio, para mantener sin afectación la calidad educativa, como la conclusión lo menciona.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. TEMA DE INVESTIGACIÓN

“El cansancio laboral docente en la calidad educativa del Centro de Educación Inicial José Luis Román de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha.”

1.2.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

La actividad docente en América Latina comprende diversas tareas desde la preparación y práctica de clases, la coordinación entre maestro y autoridades de la unidad educativa, la dirección académica manejo y evaluación de estudiantes, la atención e informes a padres de familia, los reportes de procesos, procedimientos y normas exigidos desde los niveles y entes reguladores de la educación hasta los exigidos a nivel nacional, provincial y local junto con la necesidad de actualización permanente.

Desde la perspectiva individual, el maestro enfrenta las mismas dificultades económicas y sociales de la población de los países en vía de desarrollo. Estas dos variables al conectarse, concretan las posibilidades de padecer estrés emocional y psíquico, que determinan un deterioro en las habilidades profesionales, características conocidas como “quemamiento” cuyos puntos focales son el desgaste psíquico agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. (Maslash, Jackson, & Leiter, 2007)

Existe el acuerdo general que el síndrome de Burnout o quemamiento es una respuesta al estrés crónico en el trabajo (a largo plazo y acumulativo) con consecuencias negativas a nivel individual, organizacional y social que tiene peculiaridades muy específicas en áreas determinadas del trabajo profesional, voluntario o doméstico, cuando éste se realiza directamente con servicio a la comunidad o usuarios.

El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales de las instituciones con detrimento y

compromiso en la visión y la misión de las mismas, dificultando el éxito en su razón de ser, por una disminución en la calidad de las funciones a ellos encomendados

En el Ecuador desde el año 1992 se trabaja para incorporar algunas formas de medición de indicadores a los logros académicos, estos instrumentos se aplicaron en los años 1996, 1997 y 2000 en áreas básicas del currículo: Lenguaje y Comunicación, y Matemáticas a estudiantes de 3ro, 7mo y 10mo años de educación básica

Los resultados obtenidos en los logros académicos están asociados a algunos elementos como: hogar, docentes, condiciones de la infraestructura, programa curricular y modelo de educación implementado por el Ministerio de Educación

Los resultados en relación a los docentes revelaron la ausencia de un programa de capacitación coherente con las necesidades de la educación y reformas curriculares. (Pallasco Rivera, 2011). Sin embargo, no han tomado en cuenta el grado de satisfacción personal, cansancio y compromiso del docente componente que, según la investigación realizada por la Secretaria Nacional de la Mujer de la UNE (Unión Nacional de Educadores), sobre el ambiente escolar y laboral, no se compadece con los conceptos del Buen Vivir. (Pallasco Rivera, 2011).

La encuesta fue realizada en los meses octubre y noviembre del 2011 posterior al incremento de la Jornada Laboral a ocho horas reloj. En ella se investigaba las condiciones del ambiente escolar y laboral de docentes; la misma mostró una desintegración o dificultades familiares con aumento del cansancio, estrés y disminución del sentimiento de realización personal.

“Los maestros tienen más horas de trabajo en desmedro de su salud.” (Chávez, 2011). Según una publicación aparecida en el informativo “La Pizarra” del Ministerio de Educación de la República del Ecuador en el 2010, la jornada laboral de 8 horas está provocando el “Síndrome del Burnout” o “Síndrome del Desgaste Profesional”. Se dice que hay maestros que están enfermándose, por el estrés profesional lo cual es preocupante. (Chávez, 2011).

En el **“Centro de Educación Inicial José Luis Román” de la Ciudad de Quito**, se puede observar algunos aspectos entre los docentes como: cansancio laboral escolar personal sin causa aparente, agotamiento permanente, cambio de temperamento, molestia al dialogar con padres de familia, mientras trabajan con los niños tienden a alzar la voz, los temas a tratar no tienen el matiz necesario para llegar a los alumno, algunos conocimientos deben ser tratados en algunas

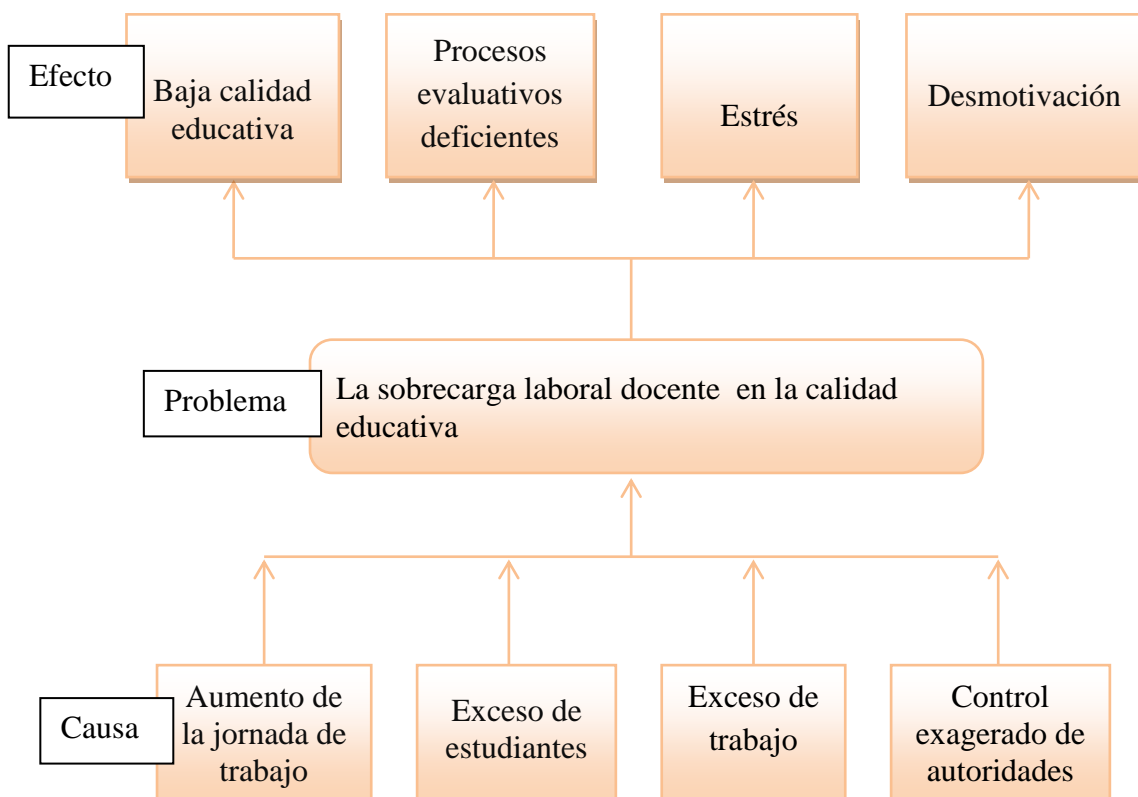
jornadas para lograr una interiorización en el educando o que este llegue a la calidad de aprendizaje significativo.

Otro motivo de reflexión es el aspecto económico ya que no se ven compensados los salarios con el tiempo que tienen que pasar fuera de casa, dejando a sus hijos sin control, sin corrección u elaboración de deberes diarios, las tareas hogareñas se ven relegadas a los fines de semana o días de vacación.

La autora del presente ensayo se pregunta: ¿Maestros enfermos, pueden dar educación de calidad?

1.2.2. Árbol de problemas

Gráfico No. 1.- Árbol de problemas



1.2.3.- Análisis crítico

Aumento de la jornada de trabajo El problema que nos ocupa es “El cansancio laboral académico en la calidad educativa”. La primera variable, el cansancio laboral, está ocasionado por el aumento en la jornada de trabajo, lo que determina que su tiempo personal y familiar se encuentre disminuido y la distribución de este último mantiene la estructura anterior: las labores del hogar, actividades financieras, estudios extracurriculares, control de salud, labores educativas familiares, actividades sociales, culturales, comunitarias y religiosas.

Exceso de estudiantes.- Otro factor que incide en el cansancio del docente lo encontramos en el exceso de estudiantes, lo que dificulta mantener el control disciplinario sobre los estudiantes asignados, junto con espacios no acordes al número, materiales de trabajo incompleto o inadecuado para el logro académico deseado.

Estrategias de control.- El tercer factor que en el acercamiento inicial se aprecia es el aumento de estrategias de control que ejercen las autoridades sobre el maestro así como el desplazamiento diario del docente desde su hogar hasta su lugar de trabajo. La conjunción de los factores enunciados produce desmotivación y fatiga en el maestro lo que repercute en un proceso educativo deficiente y una planificación educativa incompleta.

Dentro de la propuesta, la variable dependiente la constituye **la calidad académica**, misma que como consecuencia del cansancio o fatiga del docente, ve obstruido sus procesos operativos, cuyos productos finales: planificación académica anual, planificación diaria, motivación estudiantil, logros académicos, son cumplidos por normativa mandato u ordenanza, sin completarse los 4 pilares del paradigma de educación actual (saber ser, saber conocer, saber hacer, saber transmitir), ni las 5W 2H de la calidad (what, when, whom, why, where, how, how much) que se exigen a nivel internacional.

La calidad académica también se ve disminuida con la interrelación problemática entre el docente y el alumno con las amenazas personales afectados por actos de violencia dentro del aula y la escuela.

Otro factor sería la intensificación laboral docente formada por el conjunto de transformaciones en la organización, cambios de los enfoques pedagógicos, presión por rendimientos estandarizados, aumento en las brechas de desigualdad socioeducativas, la incorporación de nuevos sectores populares a la escolarización, la falta de apoyo hacia el trabajo del docente, la desvalorización social de la profesión.

1.2.4.- Prognosis

Una de las características del docente es impartir una educación de “calidad y calidez”, parámetros que se aleja de la verdad cuando por exceso de estudiantes, exceso de control de autoridades próximas producen estrés al docente y este cambia de comportamiento hacia el estudiante, su afecto por distanciamiento, su respeto posiblemente por agresión verbal o físico, su tranquilidad por exaltación, es decir la calidad sufre un resquebrajamiento, ese comportamiento dura hasta que el maestro recobre su mística y profesionalismo.

Los parámetros y estándares que se consideran para evaluar la “calidad educativa”, no sólo depende de la preparación del docente, de su perfil, de la preparación constante, de anhelar ser el mejor docente; esa calidad tiene que ver también con la calidad del estudiante cómo se comporta este, cuál es su aprendizaje, su disciplina, su solidaridad, su equidad, las respuestas que como persona da al sistema, y de sus padres la cooperación, la conciencia, la comprensión que da a la institución uniéndose la gestión y administración de las autoridades para llevar por mejores rutas a la institución educativa. No debemos olvidar que ese grupo humano necesita un espacio físico para desarrollar su cometido, la estructura, el espacio físico, la comodidad de sus aulas, la disposición de espacios verdes y recreativo, el equipamiento que nos puedan hablar de seguridad, de aseo, cuidado y protección, entonces podríamos hablar de calidad en la educación.

Al aumentar el estrés laboral del docente puede llegar a una pérdida de la satisfacción personal para realizar sus labores docentes, lo que disminuirá la motivación para realizar sus procesos de enseñanza aprendizaje, situación que se agrava ante la falta de técnicas y prácticas para llegar al manejo del estrés así como la menor disponibilidad de tiempo para solucionar este problema.

1.2.5.-Formulación del problema

¿Cómo incide el cansancio laboral docente, en la calidad educativa del “Centro de Educación Inicial José Luis Román” de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha?

1.2.6.- Preguntas directrices

¿Es el cansancio laboral un indicador de baja calidad educativa?

¿Cuándo se observa la baja calidad académica en la institución?

¿Qué alternativas de solución se deben dar al cansancio laboral académico?

1.2.7.-Delimitación

Delimitación espacial.- La presente investigación se realizará en el “Centro de Educación Inicial José Luis Román” ubicado en la calle Roma barrio El Batán Bajo parroquia Chaupicruz de la ciudad de Quito, Provincia de Pichincha.

Delimitación temporal.-Este trabajo se lo realizará durante el año escolar 2012 – 2013.

Delimitación.- Educativo

Área.- Laboral

Aspecto.- Docente

Unidad de observación- Los profesores del Centro de Educación Inicial.

1.3.- JUSTIFICACIÓN

El tema de investigación es de gran interés ya que pone en evidencia como el cansancio laboral puede disminuir la eficiencia, eficacia y efectividad en la excelencia académica de los docentes, recordando que los docentes son seres humanos y en consecuencia están sujetos a estrés, desmotivación, despersonalización y cansancio, que aumentan al incrementar su esfuerzo para lograr un trabajo continuo y bajo la presión tácita de autoridades, directivos, padres de familia, estudiantes, compañeros docentes y aun de familia personal.

Este tema de estudio, en el campo docente, ya ha sido analizado por la Secretaría Nacional de la Mujer de la Unión Nacional de Educadores, a través de la encuesta que se realizó sobre este tema en los meses de octubre y noviembre del 2011. Los resultados llevan a determinar una serie de trastornos de salud, psicológicos y familiares entre los docentes que están sometidos a un trabajo de ocho horas reloj al igual que los desajustes en sus relaciones personales.

En este tema, al implementar como política nacional la jornada docente de ocho horas no se consideraron las secuelas que el docente iba a enfrentar como parte de una familia: desajustes en horario de trabajo y hogar, dificultad en el transporte, horario de salida de oficinas públicas privadas, horarios de educación superior) e igualmente, no existen las disposiciones complementarias para disminuir el impacto de la normativa educativa en la humanidad de los docentes.

El tema es actual, los efectos de la nueva ley expedida en el año 2009 y que inicio su cumplimiento el año 2010, pueden ya ser observados en el personal docente de las instituciones públicas, a través de cambios en el comportamiento y relación con el cliente , (estudiantes, maestros, padres de familia, autoridades), por lo que buscar un instrumento que permita la detección oportuna del antes mencionado síndrome, junto con una propuesta para disminuir o evitar el cansancio docente antes que el mismo provoque detrimento en la calidad educativa será de utilidad a la institución objeto de estudio. La investigación es factible e innovadora ya que

es un tema práctico, actual cuyo primer beneficiario es el maestro y en consecuencia, los estudiantes, la educación, la comunidad y el futuro del país.

1.4.- OBJETIVOS

1.4.1.-Objetivo general

Determinar la incidencia del cansancio laboral docente, en la calidad educativa del “Centro de Educación Inicial José Luis Román” de la parroquia Chaupicruz, del cantón Quito, de la provincia de Pichincha.

1.4.2.- Objetivo específico

- Fundamentar la incidencia del cansancio laboral en los docentes.
- Analizar que es la calidad educativa, en el Centro de Educación Inicial “Jose Luis Román”.
- Diseñar la alternativa más adecuada de solución para mejorar el cansancio laboral docente y la calidad educativa.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

En la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, Carrera de Educación Básica se encuentra la Tesis:

2.1.1 Tema: La Jornada Laboral del Magisterio Ecuatoriano y su incidencia en el estado de salud de los docentes del Centro de Educación Básica “Humberto Albornoz”.

Autor: Ricaurte Morocho Paulina Liliana

Tutor:

Año: 2013

Lugar: Cantón Ambato-Provincia del Tungurahua- Ecuador

Conclusiones:

- ❖ Los docentes de la Institución generan tensiones por las nuevas expectativas sobre la educación, por la nueva demanda social, los cambios producidos en la sociedad han sido muy rápidos y han repercutido en el profesor como persona y como docente, cada vez se le pide más, se le exige y espera más de él pero basándose en su esfuerzo, olvidándose de la necesaria compensación y motivación para ese esfuerzo.
- ❖ En la institución se considera que la mayor parte de profesores tienen su estado de salud deteriorado.
- ❖ Se ha podido comprobar que el estado de salud de los educadores está deteriorado, porque su alimentación no es adecuada.
- ❖ La mayor parte de los docentes de la institución tiene problemas de salud como: gastritis, stress, ansiedad por lo tanto necesitan mejorar su estado nutricional para superar estas dolencias.

2.1.2 Tema: La jornada laboral de los padres de familia y su incidencia en el rendimiento académico de los niños (as) del Tercer año de Educación Básica de la Escuela Fiscomisional Nuestra Señora de Loreto.

Autor: Barrera Arcos Doris

Conclusiones:

- ❖ Que las jornadas laborales de los padres de familia si influyen en el rendimiento académico de los niños (as), encontrando que la mayoría tiene un promedio entre bueno y muy bueno, mientras que es mínimo el porcentaje de niños que llegan a un rendimiento sobresaliente, llevando como consecuencia la limitación en su aprendizaje, en el comportamiento y en el efecto de su familia.
- ❖ La ausencia temporal de los padres de familia llevan a una situación donde el niño (a) carece de una ayuda y orientación en el desarrollo de sus tareas enviadas por el docente, este descuido conduce a formar niños (as) desmotivados en el control de sus tareas diarias.

Los docentes indican que los niños (as) demuestran dificultad al realizar alguna actividad cuando tiene problemas en el hogar, es decir problemas que presentan por la ausencia de cada uno de sus padres

2.1.3 Tema: El Síndrome de Burnout¹ académico en los docentes infantil y primaria un estudio en la zona del Valles Occidental.

Año: 2007

Lugar: Cataluña - España

Conclusiones: Los resultados que presentamos responden al interés por conocer algunas de las percepciones y opiniones de los docentes en relación al estrés y concretamente, al Burnout, la frecuencia con que se manifiesta, así como su vinculación con algunos aspectos de la formación inicial y permanente recibida.

¹ El síndrome burnout o de desgaste profesional es un problema social y de salud pública. Se trata de un trastorno adaptativo crónico asociado al inadecuado afrontamiento de las demandas psicológicas del trabajo, daña la calidad de vida de la persona que lo padece y disminuye la calidad de servicio. Migote Adam J.C Publicado en FMC. Form Med Contin Aten Prim. 1998;5:493-. - vol.5 núm 8 .

2.1.3 Tema: ¿Por qué el estrés castiga más a los profesionales de la enseñanza que a otros colectivos?

Autor: Instituto Superior de Estudios Psicológicos (ISEP)

2.2.1 FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Para Federico Engels en el método dialéctico analiza los fenómenos de la naturaleza, de la sociedad y el pensamiento lo que le permite al hombre descubrir leyes y fuerzas motrices de la realidad. Sostiene que las ideas y las cosas van entretejiéndose con acciones mutuas, con acciones recíprocas que se modifican lo que dan lugar al nacimiento, al desarrollo y decadencia de las mismas acciones. El método dialéctico se constituye en el método científico de conocimiento del mundo.

2.2.2 FUNDAMENTACIÓN AXIOLÓGICA

La axiología se la determina como una disciplina filosófica, forma parte de diferentes ramas del saber cómo la pedagogía, de la que toma la reflexión analítica tanto teórica como empírica e investigativa. Está íntimamente ligada a formar patrones de conducta que sean válidos para la formación del hombre, que no ejerzan en su vida una función estática y rígida para que el hombre sea insensible a cambios externos e internos que llevaría a una serie de desequilibrios físicos, psíquicos o emocionales como lo afirma Rokea (1979 a: 16) “Cualquier conducta del hombre encuentra su última justificación en dos motivos básicos del comportamiento: la autoestima y el comportamiento moral”. En este concepto incide en forma directa y total la axiología pedagógica.

La axiología da a la pedagogía los conceptos cualitativos para orientar la formación de la personalidad en torno a los valores de la sociedad pretende convertir en modelos de comportamiento.

2.2.3 FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

La educación consiste en la socialización de las personas a través de la enseñanza. Mediante la educación, se busca que el individuo adquiera ciertos conocimientos que son esenciales para la interacción social y para su desarrollo en el marco de una comunidad

El proceso educativo se basa en la transmisión de valores y saberes. Si esquemizamos el proceso de la manera más simple, encontraremos a una persona (que puede ser un docente, una autoridad, un padre de familia, etc.) que se encarga de transmitir dichos conocimientos a otra u otras. Hay, por lo tanto, un sujeto que enseña y otros que aprenden. El proceso educativo no suele ser unidireccional, sino que es interactivo: quienes están aprendiendo, también pueden enseñar. Así el conocimiento se construye de forma social.

El proceso educativo, por otra parte, puede ser formal o informal. A nivel formal, se desarrolla en instituciones educativas como escuelas o universidades, contando con docentes profesionales, programas de estudio aprobados por el Estado y sistemas de evaluación que exigen al alumno el cumplimiento de ciertos objetivos.

Un proceso educativo informal, en cambio, puede desarrollarse en el seno del hogar, en la calle o incluso de manera autodidacta. Los conocimientos que asimilan quienes aprenden, en este caso, no están sistematizados.

El proceso educativo incluso puede desarrollarse a distancia, sin que las personas involucradas en el mismo estén cara a cara o tengan un contacto personal.

Estos procesos, en definitiva, permiten que los individuos que aprenden asimilen información necesaria para desenvolverse con éxito a nivel social, adquiriendo valores y pautas de conducta

El proceso educativo, aparece cuando se desea saber el para qué y el qué aprender, para luego buscar el cómo, cuándo y dónde realizarla para cumplir expectativas sociales aceptables, condiciones, necesidades y aptitudes de los grupos sujetos a quienes se da la educación.

El qué aprende se refiere al conjunto de propósitos, fines, ideal pedagógico y los objetivos del currículo. La diferencia entre objetivo y contenido es casi imperceptible y se confunde con el qué.

El contenido abarca una triple dimensionalidad las habilidades, destrezas, los conocimientos y los sentimientos o valores. El cómo se identifica como el proceso pedagógico para lograr los procesos educativos.

La construcción de la personalidad del estudiante no se consigue solamente por adquisición de la cultura sino por la asimilación de conocimientos y habilidades. Es necesario que el alumno alcance los hábitos de aprendizaje necesario para seguir aprendiendo, una vez que termine su educación formal, es decir un pilar pedagógico el de aprender a aprender.

2.2.4 FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

Según Vid Vigostki y Jean Piaget, ambos representantes del Constructivismo, las dos teorías afirman que el niño es quien construye sus conocimientos, el maestro es el conductor, el facilitador o guía del conocimiento, mantienen una relación directa entre lo que el maestro enseña y el desenvolvimiento del niño. Si uno de esos componentes sufre un deterioro o un distanciamiento en las relaciones afectivas entre maestro y alumno se produce un cansancio de las dos partes.

El sociólogo y docente venezolano de la Universidad Central de Venezuela en 1992 , Albornoz manifiesta : “En la interpretación de personas los sistemas sufren constantes desequilibrios y es imperativo restituir permanentemente el mismo, mediante cambios estratégicos o simples innovaciones que se acumulen en el tiempo. Si éstos no ocurren el sistema tiende a deteriorarse y en la medida en que ello ocurra el restablecimiento del equilibrio exige un esfuerzo mayor”

Llamamos sistema a la «suma total de partes que funcionan independientemente pero conjuntamente para lograr productos o resultados requeridos, basándose en las necesidades». (Kaufman).

Hoy se define un sistema como «un todo estructurado de elementos, interrelacionados entre sí, organizados por la especie humana con el fin de lograr unos objetivos. Cualquier cambio o variación de cualquiera de los elementos puede determinar cambios en todo el sistema».

La teoría de sistemas se aplica en prácticamente todas las áreas del conocimiento y se constituye en una potente herramienta para:

- Enseñar a los reflejos del sistema de pensamiento de las personas que está siendo entrenado.
- Analizar y comparar los supuestos y modelos mentales acerca de cómo funcionan las cosas.
- Obtener una visión cualitativa sobre el funcionamiento de un sistema o las consecuencias de una decisión.
- Reconocer arquetipos de sistemas disfuncionales en la práctica diaria.

El enfoque sistemático es un tipo de proceso lógico que se aplica para resolver problemas y comprende las siguientes seis etapas clásicas: identificación del problema, determinar alternativas de solución, seleccionar una alternativa, puesta en práctica de la alternativa seleccionada, determinar la eficiencia de la realización y revisar cuando sea necesario cualquiera de las etapas del proceso. En términos simples señalan los pilares en que se fundamenta la educación actual.

2.2.5 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

2.4.1 Variable Independiente

Constitución del Ecuador

Título II.- Derechos

Sección .- Quinta: Educación

Artículo 27.- La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intelectual, democrática, incluyente y diverso, **de calidad y calidez**, impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional.

LOSEP: Ley Orgánica de Servicio Público

Capítulo II de la Jornada y Horario de Trabajo.

Sección Primera De la Jornada y Horario de Trabajo.

Artículo 24.- Duración de la Jornada de Trabajo:

La jornada de trabajo en las instituciones señaladas en el artículo 3 de la LOSEP, será de ocho horas diarias durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales.

En Octubre del 2010 se promulga la Ley Orgánica del Servidor Público, LOSEP (R.O. N° 294- Segundo Suplemento, de 06-X- 2010), cuyo artículo contempla dos modalidades de jornadas legales de trabajo para las instituciones y organismos del servicio público:

- a) **Jornada Ordinaria:** Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidas en la jornada de trabajo; y ,
- b) **Jornada Especial:** Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales.

Ley orgánica de educación intercultural (LOEI)

Capítulo segundo: De las obligaciones del Estado respecto del derecho a
La Educación.

Art. 6. Obligaciones.

Numeral: e.- Asegurar el mejoramiento continuo de la educación.

Título II. Del sistema Nacional de Evaluación Educativa

Capítulo I.- De los Estándares y los indicadores.

Art. 14.- Estándares de calidad educativa.

Indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

1.- Los estándares de calidad educativa, definidas por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del Sistema y a los establecimientos educativos:

2.- Los Indicadores de calidad educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa: y,

3.- Los indicadores de calidad de la educación, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

Título III, Del sistema nacional de educación

Capítulo Primero

Art. 20 Asignación y distribución de recursos.

La asignación y distribución de los recursos destinados a la educación combina y articula los principios constitucionales de la equidad social, poblacional y territorial.

Se tomaran medidas que favorezcan a segmentos sociales que están en situación de abandono o riesgo, para comparar las desigualdades derivadas de factores económicos, geográficos, sociales o de cualquier otro índole. Se prestará especial atención al número de personas inmersas y excluidas del sistema educativo en un territorio determinado.

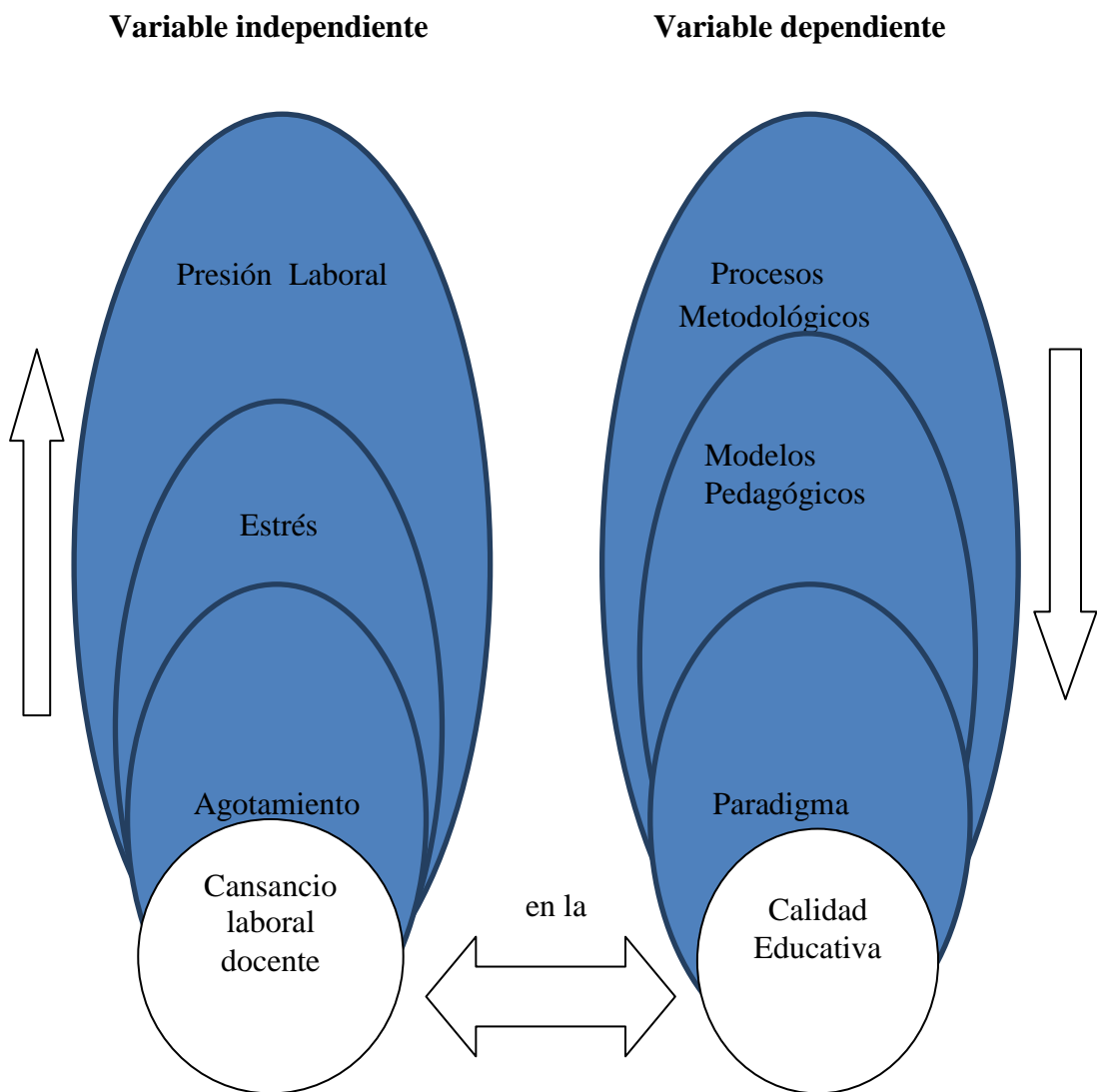
Se considera también índices de Calidad por medio de los resultados de la evaluación de desempeño docente del personal y por los logros educativos y comunitarios de los establecimientos.

Capítulo Tercero: Del Escalafón Docente.

Art. 117. **De la jornada Laboral.** La jornada semanal de Trabajo será de cuarenta horas reloj, de la siguiente manera: seis horas pedagógicas diarias, cumplidas de lunes a viernes. El tiempo restante hasta cumplir las ocho horas diarias estará distribuido en actualización, capacitación pedagógica, actividades de recuperación pedagógica, trabajo en la comunidad, planificación, revisión de tareas, coordinación de área y otras actividades contempladas en el respectivo reglamento.

2. 5 CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

Categorías Gráfico No. 2.- Fundamentales



2.5.1 Constelación de ideas de la variable independiente

Gráfico No. 3.- Constelación de ideas de la variable independiente

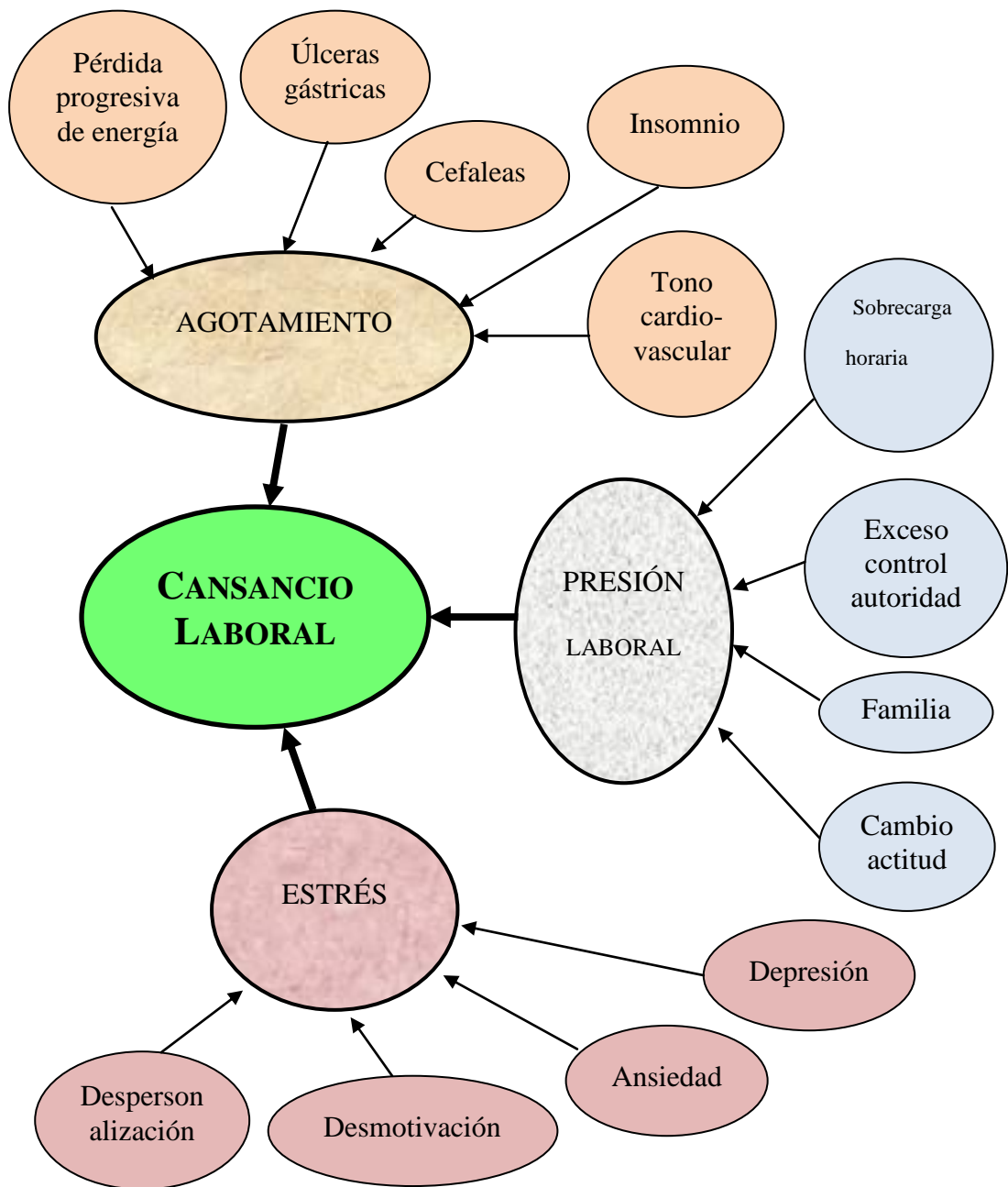
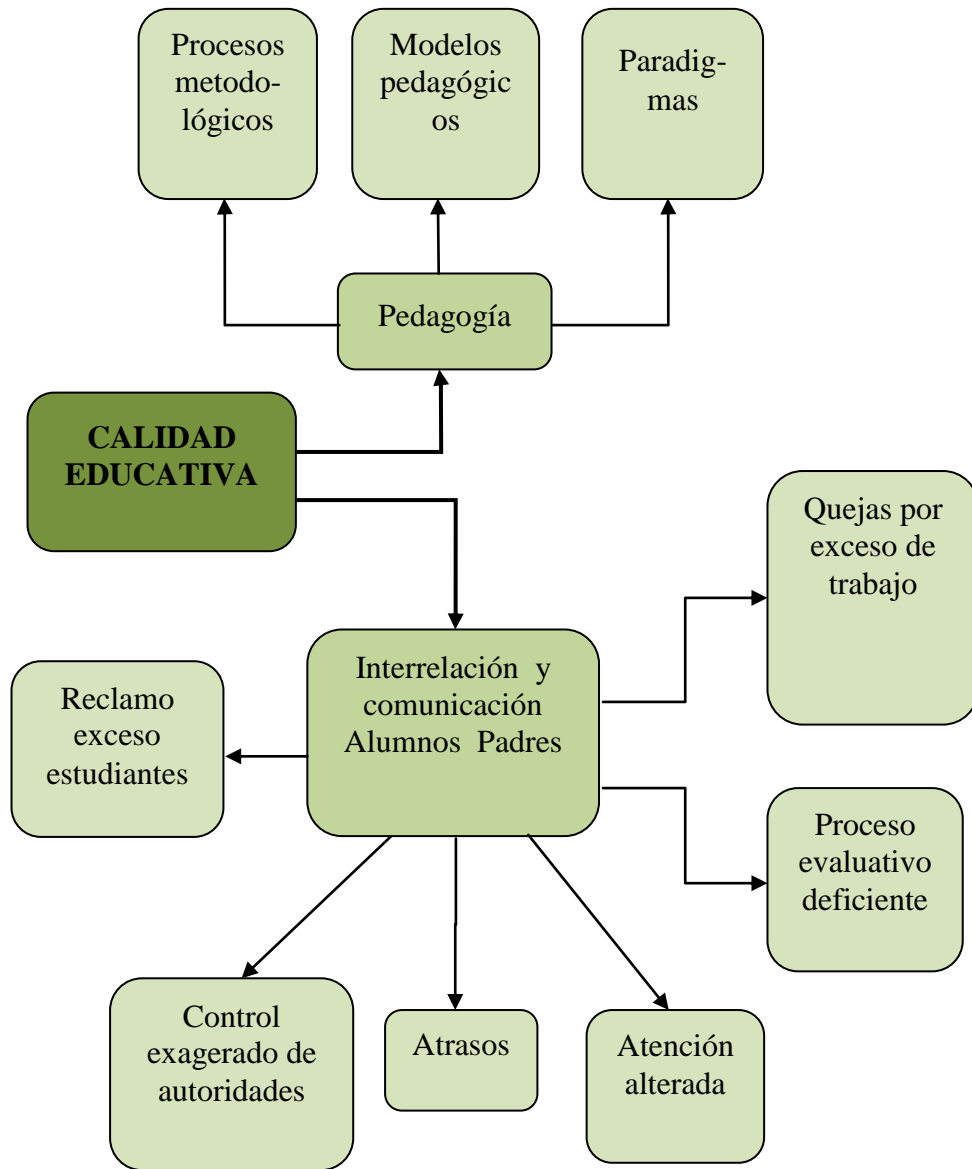


Gráfico No. 4.- Constelación de variable dependiente



2.6 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.6.1 Variable Independiente

Cansancio laboral docente.- Está asociado con “problemas relacionados con el manejo de las dificultades de la vida” este síndrome de Burnout es conocido también como el síndrome de desgaste profesional, síndrome de desgaste ocupacional, síndrome del trabajador desgastado, síndrome del trabajador consumido, síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome de la cabeza quemada. (Aris, El síndrome de Bournout en los docentes, 2009)

Diversas investigaciones en España arrojan como resultado que alrededor de los dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral y aunque no hay relación de causa – efecto es un factor importante que se interrelacionan con otras variables biológicas, psicológicas y sociales dando como resultado enfermedades físicas y mentales.

El ejercicio de la docencia conlleva factores de riesgo laboral asociado al peligro físico y de salud, catalogándola como falta de enfermedad en lugar de ausencia de bienestar físico, psíquico y social.

Este síndrome es descrito por primera vez en 2008 por H.B Bradley, desarrollado posteriormente por el psicólogo Herbart Freudenberger (1998, p 5.16) mediante observaciones y estudio de campo al personal sanitario en el que observa un deterioro y cansancio excesivo progresivo, unido a una reducción drástica de energía acompañada de una pérdida de motivación.

Según Maslach y Jackson (1981) se consideran tres componentes esenciales en este síndrome:

1.- El cansancio emocional.- Es el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder más de sí. El docente trata de protegerse de este sentimiento negativo, aislándose de los demás, desarrollando una actitud impersonal, deshumanización en las relaciones personales y de equipo, mostrándose distraído, a veces cínico o despectivo, tratando de hacer culpable a los demás de sus frustraciones, trata de adaptarse a la situación por medio de mecanismos neuróticos de defensa.

2.- La despersonalización.- Son actitudes de aislamiento, pesimista y negativo que adopta el sujeto para protegerse del agotamiento.

3.- Falta de realización personal.- Siente que las demandas laborales exceden su capacidad, está insatisfecho con sus logros profesionales, puede surgir el efecto contrario es decir una sensación paradójica de impotencia que le obliga a redoblar sus esfuerzos, capacidades, intereses y aumenta su dedicación al trabajo. Es un sentimiento de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, cuando comprueba que las demandas exigidas exceden a su capacidad de atenderlas debidamente.

Adicionalmente a estos factores se debe considerar otros como la presión laboral, el agotamiento y estrés.

Agotamiento.- Este síndrome afecta a los profesionales que realizan actividades de interrelación humana, es decir relación trabajador – cliente en nuestro caso diríamos que el trabajador sería el docente y el cliente serían los estudiantes. En la actualidad los maestros que trabajan más de ocho horas diarias, corren el riesgo de adolecer de este síndrome. Según la psicóloga social Cristina Maslach, describe como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja en la relación personal” que puede ocurrir entre individuos que trabajen con personas, este agotamiento se puede presentar con signos físico biológicos que se traducen en la pérdida progresiva de energía, alteraciones en el tono cardiovascular, en úlceras gástricas, cefaleas que culminan con migrañas permanentes, insomnios frecuentes con el comentario “pase una noche en vela.”

En Latino américa los niveles de agotamiento registrados por los docentes son:

Tabla No. 1. Niveles de agotamiento emocional reportado por docentes

| País | Bajo | Medio | Alto |
|----------------|-----------|-----------|-----------|
| Argentina | 43 | 17 | 40 |
| Chile | 37 | 20 | 43 |
| Ecuador | 71 | 17 | 12 |
| México | 69 | 18 | 13 |
| Perú | 66 | 22 | 13 |
| Uruguay | 50 | 21 | 29 |

Fuente: UNESCO, 2005

El estrés.- El síndrome de Burnout docente, pertenece al modelo de descompensación en la valoración tarea - demanda, que se conceptualiza como un elemento del estrés docente denominándolo como sentimientos de efecto negativo, desarrollado por Kyriacou y Sutcliffe (2008) y como un modelo aplicado al mundo del profesorado por Rudow (2008).

Las fuentes laborales de estrés se identifican como la ambigüedad, conflicto del rol docente, el mantenimiento de la disciplina, la desmotivación de los alumnos, la falta de materiales de apoyo para el trabajo, las presiones de tiempo, exceso de trabajo administrativo, el descenso en la valoración social de la profesión docente, la falta de control y autonomía sobre el trabajo y la falta de apoyo de los colegas (Kyriacou, 2001; Salanova et al, 2005)

El estrés en el docente se manifiesta en una despersonalización, en una desmotivación hacia su trabajo, en estados de ansiedad frecuentes, en momentos de depresión continuos que pueden llevarles a tomar determinaciones fatales.

Este síndrome de estrés, está afectando a un 30 % de los docentes, en diferentes campos como:

Factores laborales: Profesiones de gente que trabaja con gente, condiciones laborales deficitarias en su ambiente físico, entorno humano, organización laboral, sueldos bajos o sobrecarga de trabajo.

Factores sociales: Puede ser un síntoma de problemas sociales más amplios.

Síntomas psicossomáticos: Traducidos en cefaleas, dolores osteo musculares, molestias gastrointestinales, úlceras, pérdidas de peso, obesidad, cansancio crónico, insomnio, hipertensión arterial, alteraciones menstruales, etc.

Síntomas conductuales: Ausentismo laboral, abuso y dependencia de drogas, alcohol, café, sustancias tóxicas, consumo de cigarrillos, problemas conyugales y familiares, conductas de alto riesgo al conducir temerariamente.

Síntomas emocionales: Distanciamiento afectivo con las personas que atiende, ansiedad que disminuye la concentración y el rendimiento, impaciencia, irritabilidad, actitud recelosa e incluso paranoia a clientes, compañeros y jefes, pueden volverse insensibles, crueles y cínicos.

Síntomas defensivos: Niega las emociones y conductas, culpa a otros de su situación.

Presión laboral.- El docente está sujeto a presiones permanentes de autoridades del plantel y fuera de él, de su familia, de su contexto social lo que produce un cambio de actitud y comportamiento con familiares y estudiantes, al trabajar contra reloj las ocho horas producen un caos interno cuando trata de justificar a sus autoridades en “qué ocupo el tiempo libre”, “qué hizo durante este tiempo”, hasta qué fecha entrega el documento”, conduciendo al maestro a un estado de nerviosismo y descompensación.

Está en relación directa entre la presión laboral y el estrés laboral lo que produce insatisfacción entre el rol laboral y los cambios negativos como la depresión, la ansiedad y el insomnio atacando por igual a los dos géneros.

A la escuela se le exige hoy por parte de los alumnos, de la familia, de las fuerzas sociales así como también las múltiples demandas ejercidas por los administradores educativos, directores.

En la actualidad se le pide al maestro que integre socialmente al alumno con la sociedad, que sea el agente compensador de las desigualdades y deficiencias personales al ingresar a estudiantes con necesidades especiales se les integral sistema único de enseñanza lo que provoca un alto grado de estrés laboral lo que al final le provocará un quebrantamiento de la salud del docente con síntomas como la tensión, el afrontamiento, la auto-eficacia, que pueden culminar en enfermedades graves, persistentes y crónicas.

Gerd Westermann, de la Sociedad para el fomento de la salud, coopera con la AOK de Berlín. Según él las condiciones laborales y las enfermedades psíquicas están íntimamente relacionadas “Vemos un aumento dramático de dolencias depresivas, y eso es consecuencia de los procesos de reestructuración que se están realizando en casi todos los establecimientos”.

El ejercicio de la docencia tiene factores de riesgo laboral como son los cambios políticos, sociales y otras transformaciones que ocurren dentro del país que afectan a los docentes así como también a las condiciones que ejerce su docencia. Los docentes se verán afectados en su salud, que es el bien máspreciado así como también en el sistema y principalmente sobre los alumnos con los que comparten su labor.

El individuo deteriorado tiene bajas frecuentes, ausentismo laboral, falta de eficiencia en su tarea convirtiéndose en un peligro más que una ayuda para los destinatarios de sus servicios.

Según el formato presentado por la Secretaria Nacional de la Mujer de la UNE y aprobada por la OMS (Organización Mundial de la Salud), sobre salud

ocupacional a 1500 maestros/as en diferentes instituciones educativas en las 24 provincias del país aplicadas en octubre y noviembre 2011, posterior al incremento de la jornada laboral a ocho horas reloj, demuestran que el Buen Vivir y la Calidad Educativa, como realidad concreta en nuestro país, están muy lejos de cumplirse. En este documento se analiza algunos parámetros como la calidad de la infraestructura escolar, los servicios básicos de las instituciones educativas, el mantenimiento de las baterías sanitarias, el ambiente escolar docente, las patologías en los docentes y los servicios de salud profesional del maestro.

En el cuadro siguiente se puede observar exclusivamente las patologías más representativas en los docentes las mismas que corresponden a la variable en estudio.

Cuadro No. 1: Patologías de docentes

| PATOLOGÍA | PORCENTAJE |
|---------------------------------|-------------------|
| Estrés | 57 % |
| Afecciones a la garganta | 56 % |
| Gastritis | 52% |
| Gripes | 52% |
| Colesterol | 31% |
| Varices | 23% |
| Hipertensión | 22% |
| Alergias | 19% |
| Nerviosismo | 18% |
| Migraña | 16% |

Fuente: Secretaria de la Mujer UNE Nacional (WWW une.org.ec).

2.6.2 Variable Dependiente

Procesos metodológicos.- Con toda esta atmósfera negativa, el docente tiene que luchar y sacar adelante su tarea educativa, para lo cual tiene su principal arma defensiva en las estrategias metodológicas, que es la forma como llega el maestro hasta sus alumnos para entregarles el conocimiento. Hay que tener presente que los docentes son los responsables de facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje, dinamizando la actividad de los y las estudiantes, los padres y los miembros de la comunidad. (Nisbet & Shucksmith, 1987)

Según Nisbet Schuckermith (2007), las estrategias metodológicas son procesos ejecutivos mediante los cuales se eligen, coordinan y aplican las habilidades, se vinculan con el aprendizaje significativo y con el aprender a aprender.

Modelos pedagógicos.- Bernal, afirma que los profesores comprenden la gramática mental de sus alumnos derivada de los conocimientos previos y del conjunto de estrategias, guiones o planes utilizados por los sujetos de las tareas. (Bernal, 2006)

Los modelos pedagógicos son visiones sintéticas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los especialistas y docentes en la elaboración y análisis de los programas de estudio, en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje, o en la comprensión de alguna parte del programa de estudios. Se podría decir que los modelos educativos son los patrones conceptuales que permiten esquematizar de forma clara y sintética las partes y elementos de un programa de estudios, o los componentes de una de sus partes.

Existe algunos tipos de modelos pedagógicos entre ellos: el modelo tradicional, el constructivista, el conductista entre otros.

Paradigmas.- Kuhn en su obra “Las Revoluciones Científicas” (1962) define el concepto de paradigmas como un esquema de interpretación básica que comprende supuestos teóricos generales, leyes y técnicas que adopta una comunidad concreta de científicos.

El paradigma como modelo de acción pedagógico abarca la teoría, la acción y la investigación en el aula, influyendo en la reflexión de los docentes y en sus modelos de acción. Entendemos como paradigma educativo un macro modelo teórico de la educación entendida como ciencia que afecta a la teoría y a la práctica de la misma. (Nabih, 2004)

Los paradigmas educativos, entre otros, son: paradigma conductista, paradigma cognitivo, paradigma histórico-social, paradigma constructivista, paradigma constructivista-social, paradigma constructivista psicológico.

Calidad educativa.-

La Constitución de la República del Ecuador en el Art. 26 dice: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del estado” y en el Art. 27 “La educación debe ser de calidad.”

La calidad educativa se identifica con el tipo de sociedad que como país se desea tener.

El criterio clave de la calidad es la equidad, es decir a la igualdad de oportunidades, a la posibilidad real de acceso de todas las personas a servicios educativos que garanticen los aprendizajes necesarios, la permanencia y culminación de los mismos. Por lo tanto, el sistema educativo será de calidad cuando se de las mismas oportunidades a todos, en los servicios que ofrecen, los actores que la impulsan y los resultados que genera.

Los estándares de calidad se refieren a tres actores que son: los alumnos, los maestros y los planteles o instituciones educativas. Estos estándares deben tener las siguientes características:

- Ser objetivos básicos, comunes por lograr.
- Ser observables y medibles.
- Ser fáciles de comprender y utilizar.
- Estar inspirados en ideales educativos.
- Estar basados en valores ecuatorianos y universales.
- Ser homologables con estándares internacionales pero aplicables al contexto ecuatoriana
- Representar un desafío para actores e instituciones
- Los estándares deben orientar apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo para el mejoramiento continuo.

El maestro se encuentra en una situación muy compleja y delicada ya que tiene que enfrentar sus deberes, sus derechos, sus obligaciones, su trabajo y sus ingresos.

Deben enfrentar los ataques de los medios de comunicación en los que se les responsabilizan de los estudiantes y sus desmanes, de problemas que están dentro del contexto escolar, de las relaciones profesorado alumnado, del conflicto escolar en todas sus manifestaciones, de la falta de asimilación de los contenidos curriculares en los estudiantes, del caos y la indisciplina estudiantil, de la desorganización de las tareas de los estudiante y no sólo de estos problemas sino también de los que tienen que ver con el campo social como la violencia, el desprestigio, adicciones, malos hábitos, entre otros. (Murillo Paulino)

Calidad se refiere a la forma de ser de una persona, de una cosa o de una institución. Se puede considerar que tres son los aspectos involucrados en la calidad educativa y son: la capacidad del alumno, la capacidad del maestro y la

capacidad de la institución, de este triángulo nace la necesidad del docente, para cambiar la forma de pensar, de analizar, de solucionar de enfocar los problemas educativos para mejorar la calidad educativa.

“Otra forma de pensar en un programa educativo de calidad se relaciona con la relevancia, un programa educativo de calidad será aquel que incluya contenidos valiosos y útiles, que respondan a los requerimientos necesarios para formar de manera integral al alumno, para preparar profesionalistas excelentes, acordes con las necesidades sociales, que los provean de herramientas valiosas para la integración del individuo en forma completa a la sociedad.”

La calidad como excelencia implica la superación de altos estándares. (www.monografias.com>Educación)

En el Ecuador son cuatro los parámetros que se utiliza para evaluar el sistema escolar, estos son : infraestructura, estándares de aprendizaje, desempeño directivo – docente y gestión escolar.

Cada uno tendrá sus propios indicadores así el del docente será su desempeño pedagógico, como lleva sus conocimientos al aula, la implimentación del currículo académico, el manejo de la clase. la comunicación con los estudiantes, la formación académica que tiene.

Los estándares de aprendizaje del estudiante se refieren a evaluar sus conocimientos, habilidades y logros educativos desde la educación inicial hasta el bachillerato. (El Universo, viernes 20 de abril 2012- Guayaquil, Ecuador – <http://unvrso.ec/00039> A 7).

Para Kishore, relator especial de la ONU sobre el derecho a la educación dice que: “En el Ecuador está pendiente el mejoramiento de la calidad de la formación y el combatir la falta de equidad y la violencia en las escuelas, a pesar del reconocimiento a la alta inversión y al avance en este sector, así como la visión que tiene el gobierno en este tema al afirmar que el Ecuador ha hecho un esfuerzo sin precedente para hacer efectivo el derecho universal a una educación de calidad”. Este es precisamente el desafío de la calidad ya que esto significa profesores calificados, profesores que estén bien formados, que estén comprometidos con los estándares de calidad, auditoría, evaluación y acreditación de instituciones educativas y afirma que existe “una crisis de aprendizaje” en la región.

Habla también sobre la falta de equidad en la educación ya que: “Las comunidades viven en la pobreza, los pueblos indígenas, los afro descendientes y

los montubios siguen desatendidos y no se benefician de todas las oportunidades de una educación de calidad”.

Singh indica que es notoria la violencia en las salas de clase ecuatorianas y se refiere a un estudio presentado en mayo último por el Observatorio de los Derechos de la Niñez y Adolescencia donde afirma que el 31% de los menores sufren de maltrato físico en la escuela, sea pública o privada frente al 20% del año 2000. “La mejor forma de afrontar el problema es involucrar a los padres, a la comunidad, a los poderes y a todos”. Singh recomendó también el desarrollo de estándares de calidad para ser aplicados en todo el país sobre el desempeño de alumnos, profesores, y de las propias escuelas. (Artículo publicado por el diario El Comercio Quito Ecuador).

Por su parte la UNE tiene como posición de principios los basados en la defensa de la educación pública de calidad, donde indican que son partidarios de una evaluación integral, interna y externa de todos los actores y factores que intervienen en el proceso educativo, es decir de la gestión del Ministerio de Educación, de sus dependencias, de las autoridades de las instituciones educativas, de la infraestructura y calidad de las instituciones educativas, de los docentes y de los estudiantes.

La creación de otros ciclos de estudios (8vo, 9no, 10mo años de básico) casi colapsa el sistema, ya que se crearon estos niveles sin la previsión en infraestructura, asignación de partidas docentes, reduciendo la calidad educativa ya que se crean problemas de sobrepoblación estudiantil, retiro de partidas docentes en áreas especiales como inglés, computación y cultura física, que disminuirá la oportunidad a los niños y jóvenes a acceder a una educación de calidad.

La inversión en infraestructura es de \$414.000.000 que permiten intervenir solo en 5.000 instituciones educativas equivalente al 14%, mientras el 76% de instituciones siguen en condiciones pésimas. Solo han sido atendidas 15 UEM (Unidades Educativas del Milenio), donde estudian 8.000 estudiantes, equivalente al 0,23%, frente a los 2.946.343 alumnos equivalentes al 96% de todo el país.

En tanto, el mejoramiento de la calidad educativa está basado en los estándares de calidad, estándares que no se han manifestado ya que solamente existen los estándares de desempeño docente (desarrollo profesional, gestión del aprendizaje, desempeño de los directivos, liderazgo, gestión pedagógica, clima organizacional y convivencia escolar). Faltan los estándares de gestión de las autoridades educativas y escolares, de los estudiantes, del desempeño institucional, aplicación de currículo, revalorización de la profesión docente y el mejoramiento de la

formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.

De la misma manera se debería trabajar en favorecer las condiciones de aprendizaje, atención en salud, nutrición y psicopedagogía social, hacer seguimiento y evaluación permanente entre procesos, resultados y estándares de calidad, encontrar oportunidades para la superación del desarrollo de capacidades del pensamiento y conocimiento escolar, capacitación docente en la práctica pedagógica en el aula, multiplicar su capacitación y actualización docente en el aula, desarrollar condiciones de líderes comunitarios con mayores capacidades, inter aprendizaje entre docentes y estudiantes.

El mejoramiento significativo de la educación es el paso necesario para desarrollar una vida más prospera y digna para sus pueblos. Para Harvey y Green, la calidad está enmarcada como:

Calidad como fenómeno excepcional.

Calidad como perfección o coherencia.

Calidad como ajuste a un propósito.

Calidad como relación valor - costo.

Calidad como transformación (cambio cualitativo).

2.7 HIPÓTESIS

El cansancio laboral docente incide en la calidad educativa del “Centro de Educación Inicial José Luis Román” de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha.

Variable independiente: El cansancio laboral docente.

Variable dependiente: Calidad educativa

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología se caracteriza por ser normativa al momento de valorar pero también es descriptiva. El investigador utiliza procesos con la finalidad de obtener mejores resultados en menor tiempo y con menores esfuerzos, estos procesos pueden ser **cuantitativos** y **cuantitativos**.

La estrategia cuantitativa se utilizará cuando analicemos los resultados y los métodos estadísticos y la estrategia cualitativa se utilizará en los informes y demás documentos.

3.2 MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

Para la presente investigación se utilizó la modalidad bibliográfica, documental y de campo.

3.2.1 Bibliográfica Documental

La investigación se apoya en fuentes de información primaria, es decir en el lugar de los hechos, así como en fuentes de información secundaria como: libros, textos, publicaciones, revistas, módulos e internet.

3.2.2 De Campo

Esta modalidad se utilizó en el Centro Educativo donde se realizarán las encuestas y entrevistas.

3.3 NIVEL O TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó tres tipos de investigaciones: exploratoria, descriptiva y correlacionar.

3.3.1 Investigación Exploratoria

Se trató de conocer la veracidad del tema propuesto, para lo cual se buscó la información pertinente dentro del grupo humano que labora en el “Centro de educación inicial José Luis Román” a través de encuestas o entrevistas realizadas en el mismo.

3.3.2 Investigación Descriptiva

Los resultados de esta investigación, las conclusiones y recomendaciones son el reflejo del cansancio docente en las personas a las que se realizó las encuestas o entrevistas.

3.3.3 Investigación Correlacionar

Con la información obtenida se analizó la relación que mantienen las dos variables, es decir entre el cansancio académico y la calidad de educación impartida.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

Las encuestas o entrevistas se realizó a tres grupos dentro de la comunidad educativa del “Centro de educación inicial José Luis Román”: docentes, auxiliares docentes y padres de familia:

Cuadro No. 2: Población y Muestra

| Grupo | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|-------------------|-------------------|
| Directora | 1 | 100% |
| Profesoras | 15 | 100% |
| Auxiliares Docentes | 10 | 100% |
| Padres de Familia | 11 | 100% |

Realizado por Susana Salazar 2012.

3.5 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Cuadro No. 3: Variable Independiente: El cansancio laboral docente

| Conceptualización | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnicas Instrumentos |
|--|--|---|--|--------------------------------------|
| * El cansancio laboral afecta a profesionales que realizan actividades de interrelación humana, se caracteriza por un agotamiento emocional, despersonalización y baja de relaciones personales. | *Agotamiento emocional *Estrés *Presión laboral *Comunicación *Relación familiares y laboral | *Tono cardiovascular *Úlceras gástricas *Cefaleas. *Pérdida progresiva de energía. *Ansiedad. *Depresión *Inestabilidad *Enojo Insomnio | *Se siente agotada al impartir clases. *Se siente con mucha energía en el trabajo. *Se siente sobrecargada de preparar material previo a clase. *Se siente frustrado en el trabajo. *Siente que puede entender fácilmente a sus estudiantes. | Encuestas y Entrevista |

Realizado por Susana Salazar 2012.

Cuadro No. 4: Variable Dependiente: Calidad educativa

| Conceptualización | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Técnicas instrumentos |
|--|---|---|---|---------------------------------------|
| *La calidad educativa se mira desde la eficiencia. | *Eficiencia *Estrategias *Modelo *Paradigmas | *Optimización recursos *Métodos *Teorías *Técnicas | *Tiene claro sobre las responsabilidades de su trabajo. *El trabajo interfiere con tu vida personal. *Su carga laboral es abrumadora. *La mayoría del tiempo la utilizo en labores de rutina. *Cree Ud. que mediante un taller ocupacional sobre técnicas de evitación del cansancio laboral ayudaría a mejorar la calidad educativa. | Encuestas y Entrevistas |

Realizado por Susana Salazar 2012.

3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN:

La presente investigación es de tipo descriptiva el objetivo es llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes sobre el cansancio laboral y la calidad educativa a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.

El camino para viabilizar la recolección de datos durante la investigación de campo emplea los siguientes elementos:

Población:

El universo a investigar es el total de docentes y personal auxiliar de docencia del Centro de educación inicial José Luis Román, se incluye como observador externo a una muestra aleatoria de 11 padres de familia, y con efecto de triangulación de la información a la directora del mismo.

Expresión de datos:

En este estudio se emplean términos cualitativos. (Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca).

Instrumento de investigación.

Encuesta.

Su objetivo es determinar el estado del problema analizado, y compararlo con la situación existente y las pautas aceptadas. La información recogida se refiere a los factores relacionados con el fenómeno (cansancio laboral y calidad educativa). Es de carácter confidencial y anónimo, e individual consta de diez preguntas con cuatro categorías de respuesta. Se la aplicará al personal docente y auxiliar de docencia de la institución y a los padres de familia.

Entrevista

La entrevista es de carácter semi estructurado, su eje principal lo constituye las mismas variables de la encuesta.

3.6 .1 PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Cuadro No. 5: Recolección de Información

| CUESTIONAMIENTO | RESPUESTAS |
|-----------------------------------|--|
| ¿Para qué? | Para cubrir los objetivos de la investigación |
| ¿A quiénes? | Directora Docentes Auxiliares docentes |
| ¿Sobre qué aspectos? | Cansancio laboral Calidad educativa |
| ¿Quién va a recolectar? | Susana Salazar Garcés |
| ¿Cuándo? | |
| ¿Dónde? | “Centro de educación inicial José Luis Román” |
| ¿Cuántas veces? | 1 entrevista 24 encuestas |
| ¿Con que técnicas de recolección? | Entrevistas con preguntas abiertas Encuestas preguntas cerradas |
| ¿Con qué instrumentos? | Guías de entrevista y encuesta |

Realizado por Susana Salazar 2012.

3.7 PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS

El plan de procesamiento de datos con los instrumentos ya depurados, emplea el sistema informático Excel, por la facilidad de manejo y diagramación de los mismos.

3.7.1 Plan que se empleó para procesar la información recogida

Los pasos a seguir serán:

1. Revisión científica de la información.
2. Revisión de las encuestas.
3. Revisión de la entrevista.
4. Tabulación de los datos.
5. Elaboración de los cuadros.
6. Elaboración de los gráficos.

3.7.2 Plan de análisis e interpretación de resultados

Se elaboró el análisis respectivo de los datos con su debida interpretación. Estos datos nos permitirán comprobar o rechazar la hipótesis y tomar la solución adecuada basándonos en el marco teórico establecido.

3.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.8.1 Técnicas

Las técnicas para la recolección de información son encuestas y entrevistas, las mismas que se aplicó de la siguiente manera:

Encuesta: Se aplicó a 15 docentes, 10 auxiliares docentes y 11 padres de familia del Centro de Educación Inicial José Luis Román.

Entrevista: Directora

3.8.2 Herramientas

Las herramientas para la recolección de información son los cuestionarios de las encuestas y la entrevista a la señora directora.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO

4.1 ANÁLISIS Y ENCUESTA A LOS DOCENTES

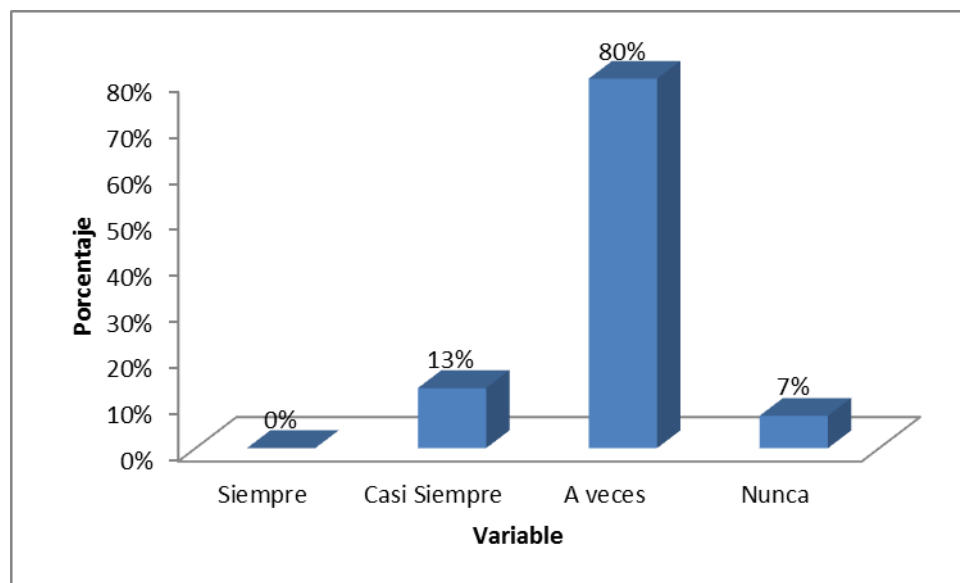
Pregunta No. 1 ¿Se siente agotada al impartir clases?

Cuadro No. 6

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 0 | 0% |
| Casi Siempre | 2 | 13% |
| A veces | 12 | 80% |
| Nunca | 1 | 7% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 5



Análisis e Interpretación

La sobrecarga en preparación de material docente, se evidencia como siempre y casi siempre en el 86% de los docentes. La encuesta a las docentes revela que la mayoría de las encuestadas a veces siente agotamiento al impartir clases y la minoría casi siempre.

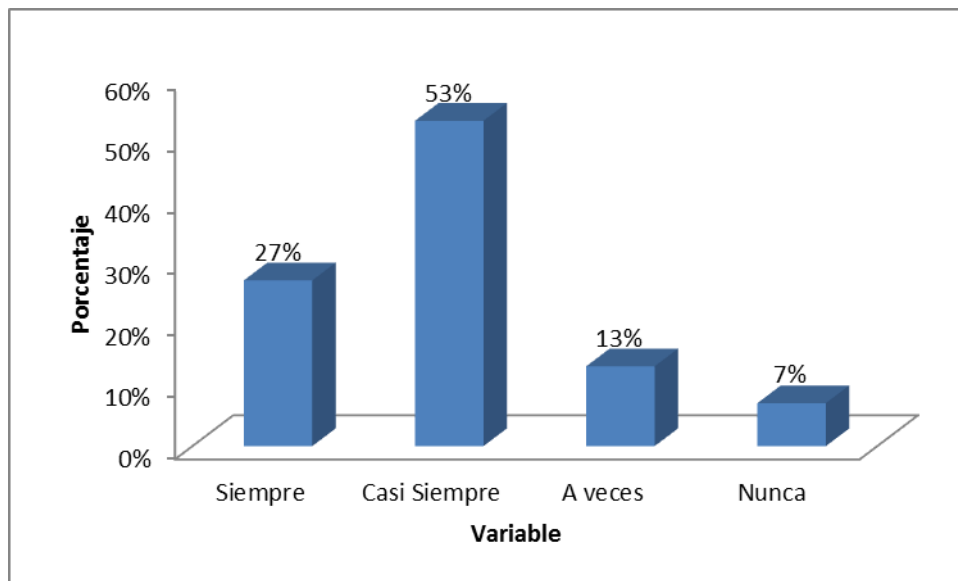
Pregunta No. 2 ¿Se siente con mucha energía en el trabajo?

Cuadro No. 7

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 4 | 27% |
| Casi Siempre | 8 | 53% |
| A veces | 2 | 13% |
| Nunca | 1 | 7% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuestas aplicadas a las Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 6



Análisis e Interpretación

La variable energía, reporta 80% con energía durante el trabajo diario y un 13% a veces tiene energía, lo que confirma la primera pregunta que reporta agotamiento en el 13% de agotamiento casi siempre. La encuesta a las docentes revela que la mayoría de las docentes casi siempre se siente con energía, esto constituye un factor protector al cansancio laboral.

Pregunta No. 3 ¿Se siente sobrecargada de preparar material previo a clases?

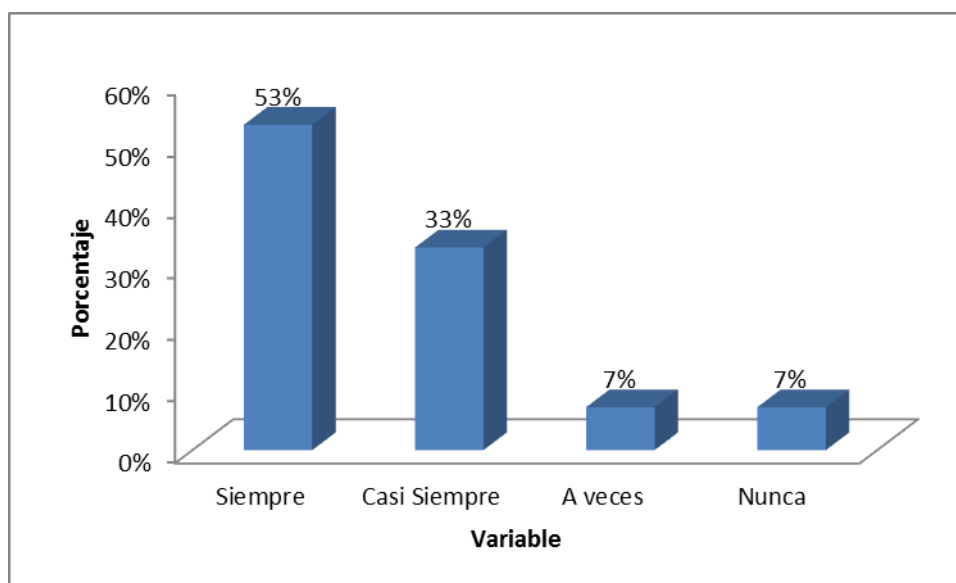
Cuadro No. 8

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 8 | 53% |
| Casi Siempre | 5 | 33% |
| A veces | 1 | 7% |
| Nunca | 1 | 7% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes

Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 7



Análisis e Interpretación

La sobrecarga en preparación de material docente, se evidencia como siempre y casi siempre en el 86% de los docentes. La sobrecarga en preparación de material docente, se evidencia como siempre y casi siempre en la mayoría de casos y en la minoría a veces y nunca. Este ítem empieza a evidenciar las causas del agotamiento reportado en la pregunta 1.

Pregunta No. 4 ¿Se siente frustrada en el trabajo?

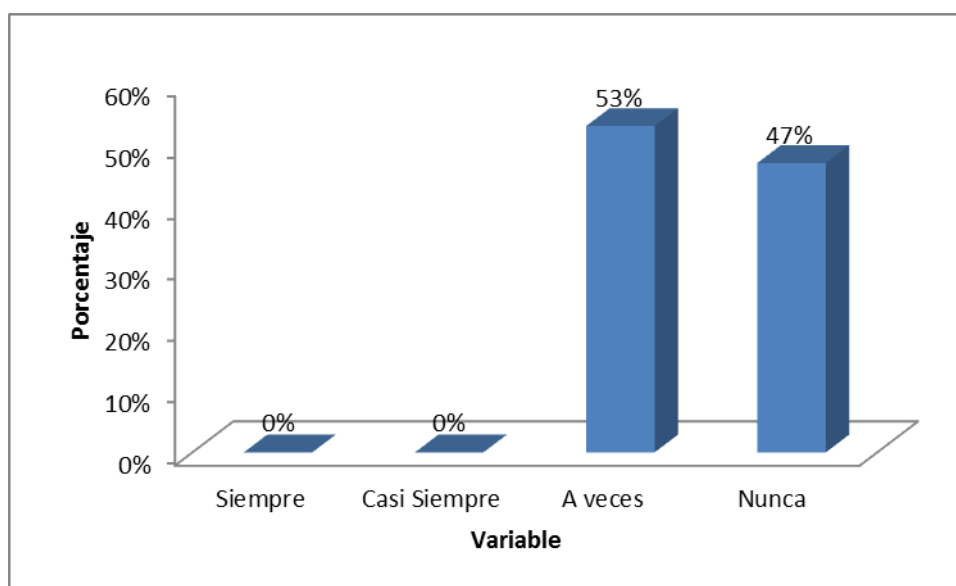
Cuadro No. 9

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 0 | 0% |
| Casi Siempre | 0 | 0% |
| A veces | 8 | 53% |
| Nunca | 7 | 47% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuesta realizada a los Docentes

Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 8



Análisis e Interpretación

La mayoría de docentes reportan a veces frustración en el trabajo y la minoría nunca, el análisis corrobora el resultado de la pregunta 2 la energía se mantiene sin presentar frustración.

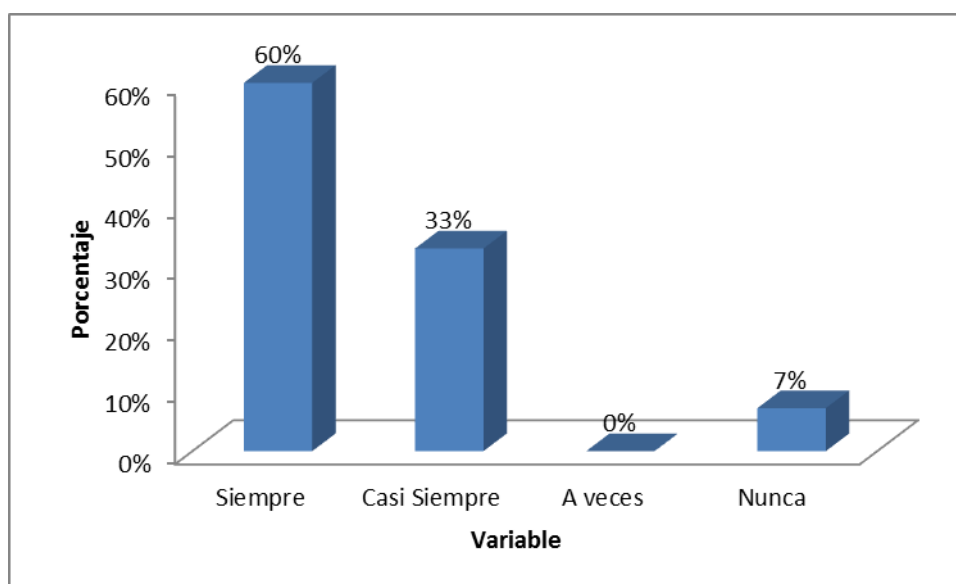
Pregunta No. 5 ¿Siente que puede entender fácilmente a sus estudiantes?

Cuadro No. 10

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 9 | 60% |
| Casi Siempre | 5 | 33% |
| A veces | 0 | 0% |
| Nunca | 1 | 7% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 9



Análisis e Interpretación

La mayoría de docentes informa que siempre entiende fácilmente a los estudiantes y la minoría reporta nunca, en los docentes este se convierte en un factor protector que evita el cansancio laboral.

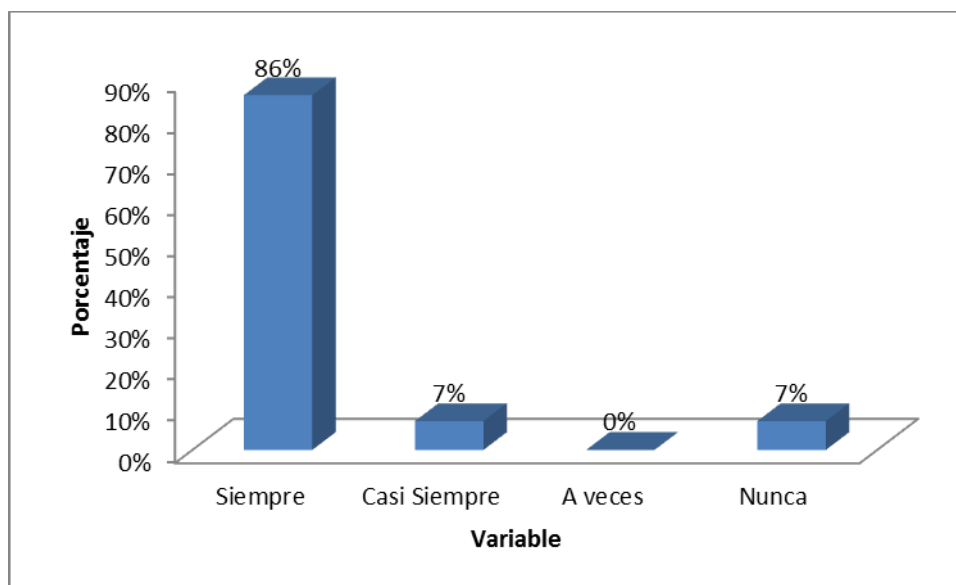
Pregunta No. 6 ¿Tiene claro sobre las responsabilidades de su trabajo en clases?

Cuadro No. 11

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 13 | 86% |
| Casi Siempre | 1 | 7% |
| A veces | 0 | 0% |
| Nunca | 1 | 7% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 10



Análisis e Interpretación

La mayoría de los docentes siempre tiene claridad en las responsabilidades del trabajo y la minoría casi siempre y nunca. El análisis de esta variable ratifica que el conocimiento de las responsabilidades, y límites de las mismas es un factor protector en los maestros de la institución.

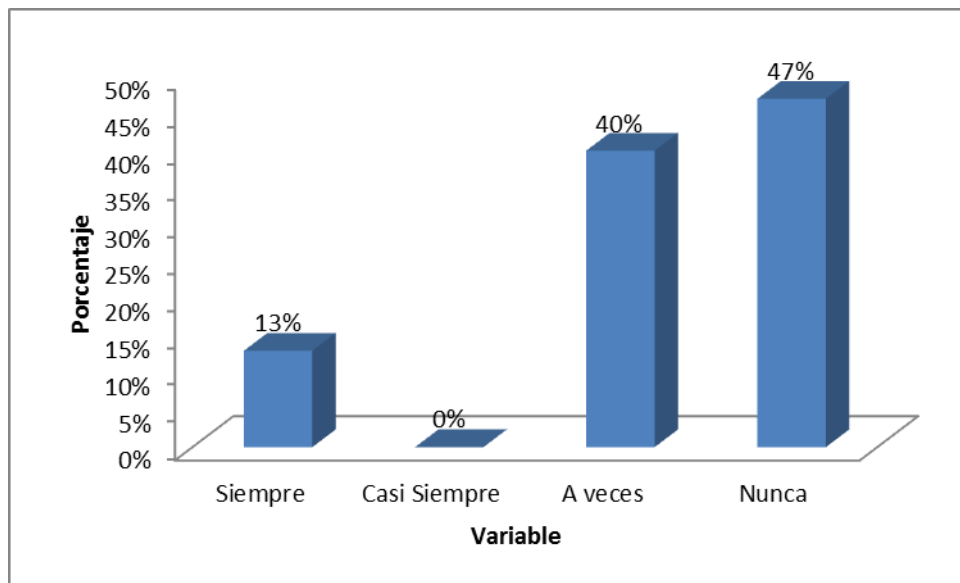
Pregunta No. 7 ¿El trabajo interfiere con su vida personal?

Cuadro No. 12

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 2 | 13% |
| Casi Siempre | 0 | 0% |
| A veces | 6 | 40% |
| Nunca | 7 | 47% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 11



Análisis e Interpretación

La mayoría de las docentes reporta que nunca tiene interferencia del trabajo en su vida personal y la minoría reporta que siempre tiene interferencia del trabajo en su vida personal. Lo que se constituye en una red de apoyo que evita el agotamiento laboral en los mismos.

Pregunta No. 8 ¿Su carga laboral es abrumadora?

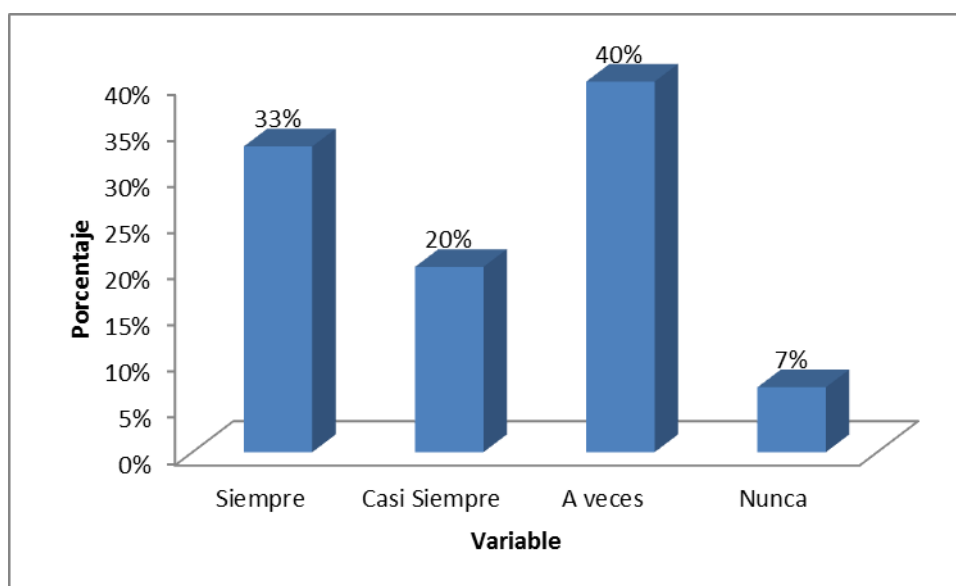
Cuadro No. 13

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 5 | 33% |
| Casi Siempre | 3 | 20% |
| A veces | 6 | 40% |
| Nunca | 1 | 7% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes

Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 12



Análisis e Interpretación

La mayoría de docentes a veces tiene carga laboral abrumadora mientras que la minoría no percibe carga laboral abrumadora nunca. En el análisis de este ítem, se confirma como una causa de cansancio la carga laboral.

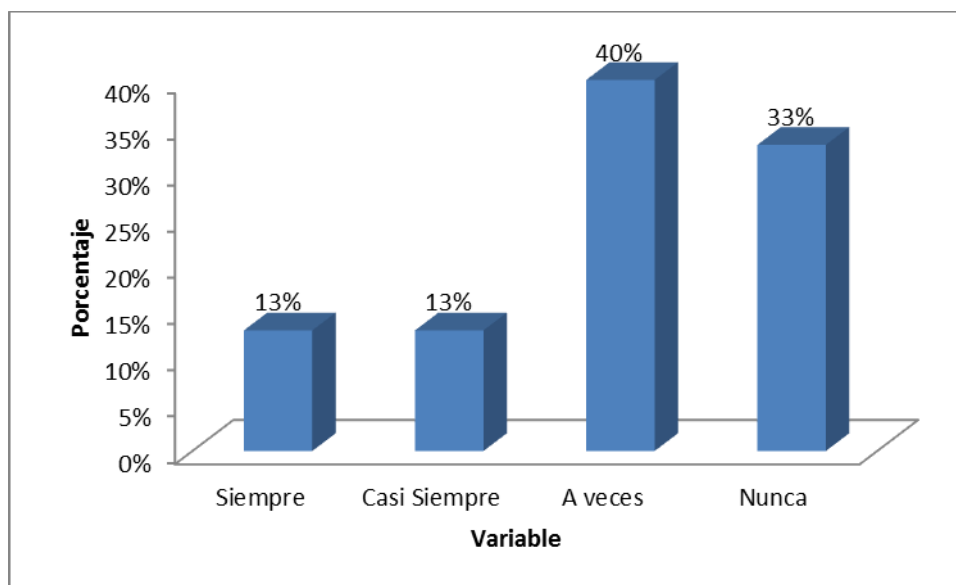
Pregunta No. 9 ¿La mayoría del tiempo la utiliza en labores de rutina?

Cuadro No. 14

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 2 | 13% |
| Casi Siempre | 2 | 13% |
| A veces | 6 | 40% |
| Nunca | 5 | 33% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 13



Análisis e Interpretación

La mayoría de docentes percibe que a veces utiliza la mayor parte del tiempo en labores rutinarias y la minoría siempre y casi siempre. Al no consumir la mayoría del tiempo en labores rutinarias, permite a los docentes, espontaneidad formando un elemento protector contra el cansancio.

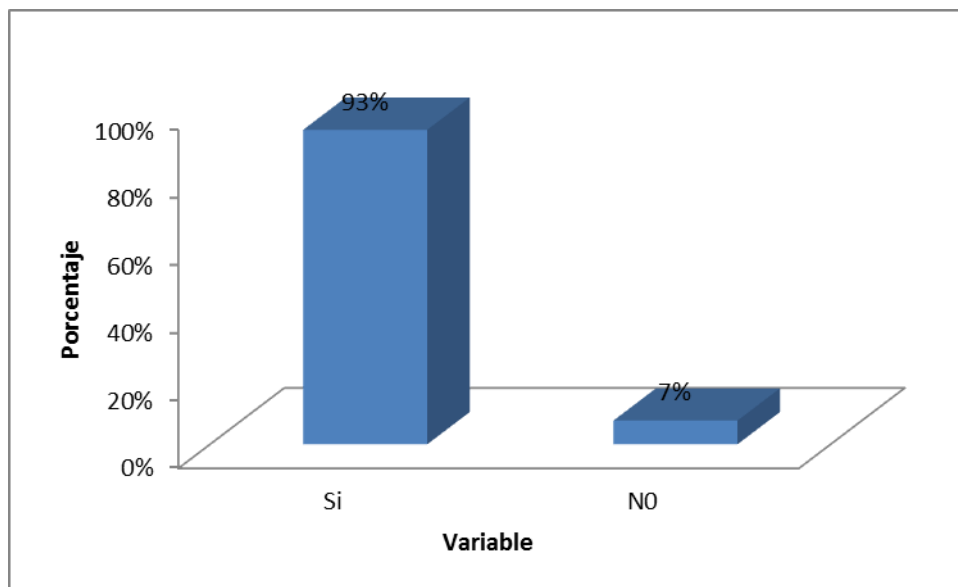
Pregunta No. 10 ¿Cree usted que mediante un taller ocupacional sobre técnicas de evitación del cansancio laboral ayudaría a mejorar la calidad educativa?

Cuadro No. 15

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Si | 14 | 93% |
| NO | 1 | 7% |
| TOTAL | 15 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 14



Análisis e Interpretación

La mayoría de docentes considera que un taller para manejo de cansancio laboral si ayudaría a mejorar la calidad educativa, la minoría opina lo contrario. Es importante en el análisis el 7% que considera un taller no valido para mejorar la calidad educativa, sugiere la creación de un nuevo estudio porque no considera que funcione un taller? Frustración? Mala experiencia? Resistencia? O Cansancio laboral grave?

4.2.- ENCUESTA A AUXILIARES DOCENTES

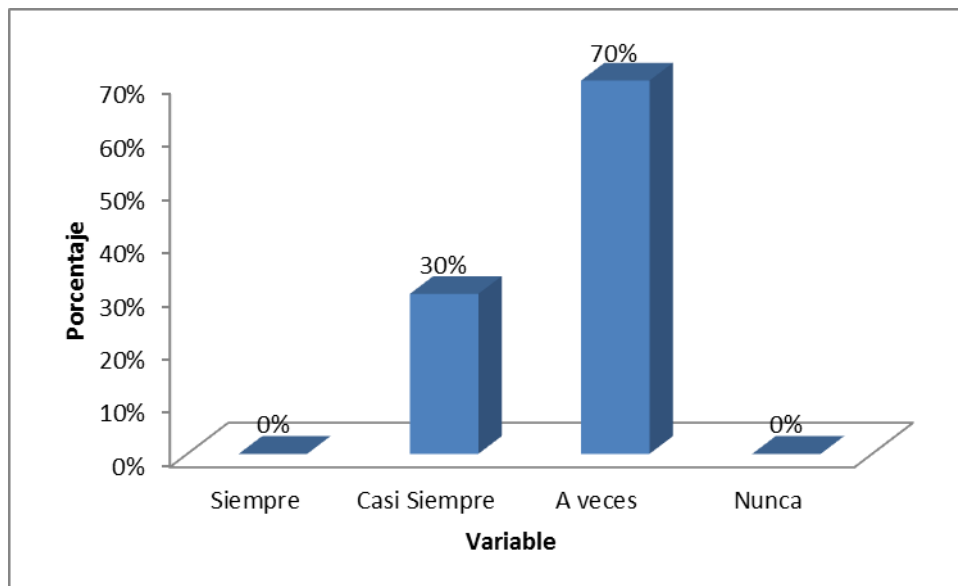
Pregunta No. 1 ¿Se siente agotada al impartir clases?

Cuadro No. 16

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 0 | 0% |
| Casi Siempre | 3 | 30% |
| A veces | 7 | 70% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 15



Análisis e Interpretación

La encuesta a auxiliares de docentes evidencia que la mayoría sienten agotamiento a veces y la minoría casi siempre, el análisis de esta pregunta con la homologa a docentes nos podría estar demostrando que las docentes tienen un factor de protección para el agotamiento en las auxiliares

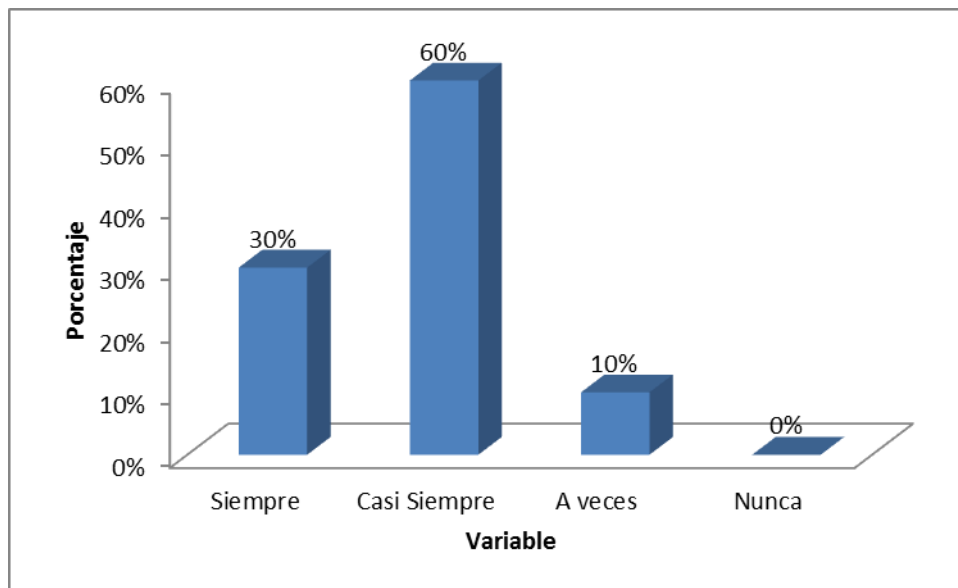
Pregunta No. 2 ¿Se siente con mucha energía en el trabajo?

Cuadro No. 17

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 3 | 30% |
| Casi Siempre | 6 | 60% |
| A veces | 1 | 10% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 16



Análisis e Interpretación

La mayoría de auxiliares de docencia reporta energía siempre y casi siempre., confirma la apreciación de los docentes, se crea un factor protector para el cansancio laboral.

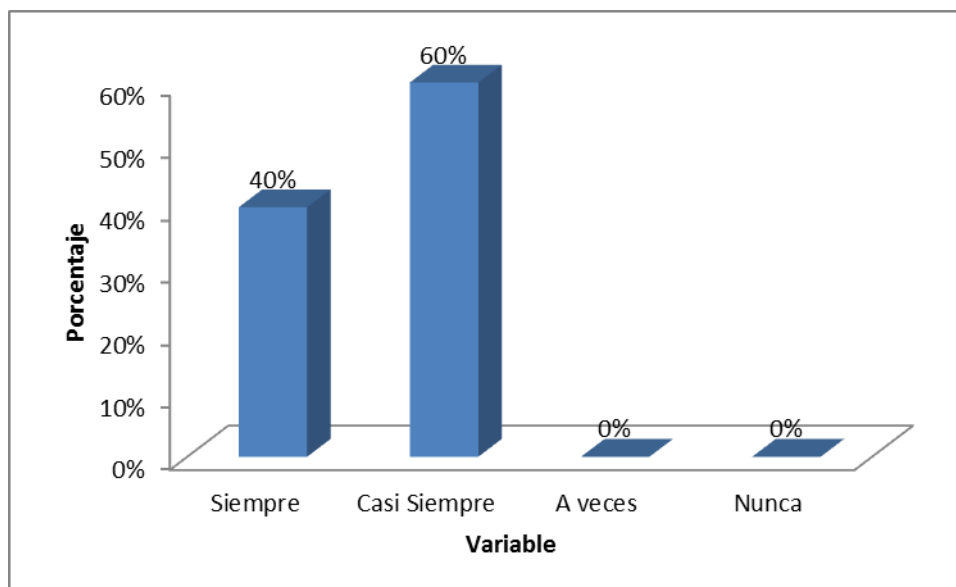
Pregunta No. 3 ¿Se siente sobrecargada de preparar material previo a clases?

Cuadro No. 18

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 4 | 40% |
| Casi Siempre | 6 | 60% |
| A veces | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 17



Análisis e Interpretación

La mayor parte del personal auxiliar reporta sobrecarga en la preparación de material siempre y casi siempre, analizando este ítem en relación al homólogo en docentes se comprende el menor riesgo de cansancio en el estrato anterior.

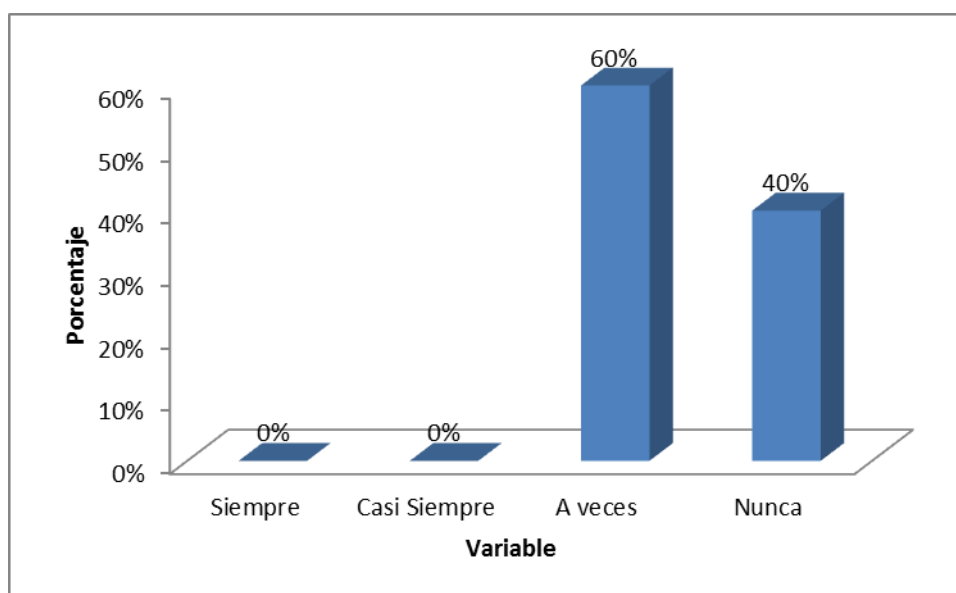
Pregunta No. 4 ¿Se siente frustrada en el trabajo?

Cuadro No. 19

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 0 | 0% |
| Casi Siempre | 0 | 0% |
| A veces | 6 | 60% |
| Nunca | 4 | 40% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 18



Análisis e Interpretación

La mayoría de las auxiliares de docencia reportan frustración en el trabajo a veces y la minoría nunca. El análisis de esta pregunta desde el punto de vista del docente y auxiliar de docencia de Centro de educación inicial “José Luis Román” revela ausencia de frustración en el trabajo.

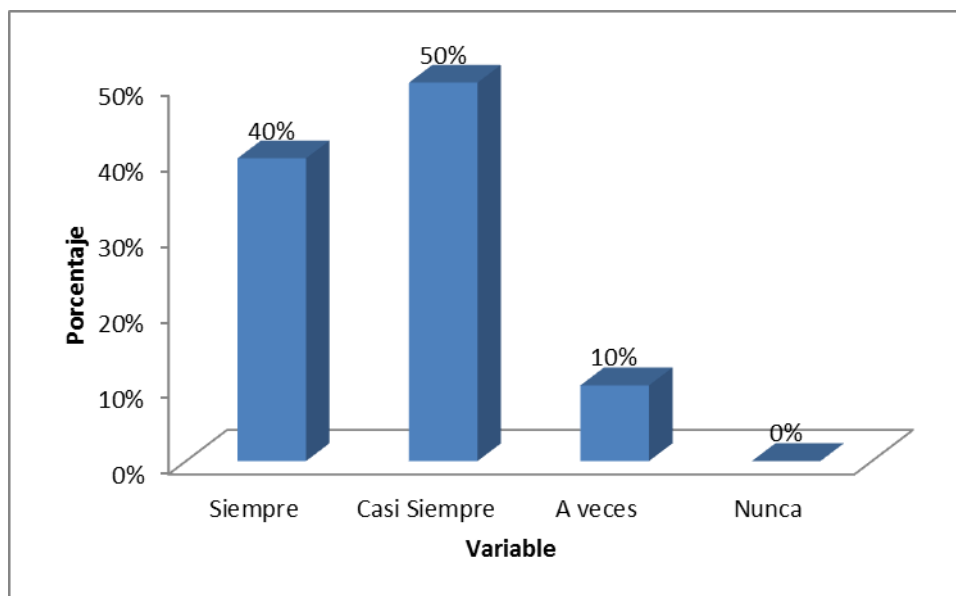
Pregunta No. 5 ¿Siente que no puede entender fácilmente a sus estudiantes?

Cuadro No. 20

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 4 | 40% |
| Casi Siempre | 5 | 50% |
| A veces | 1 | 10% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 19



Análisis e Interpretación

La mayoría de auxiliares de docencia entiende siempre o casi siempre a los estudiantes y la minoría los entiende a veces, el análisis de las respuestas tanto de docentes y auxiliares, revela que a pesar de la percepción de cansancio, y sobrecarga al preparar el material la relación con los estudiantes, es satisfactoria

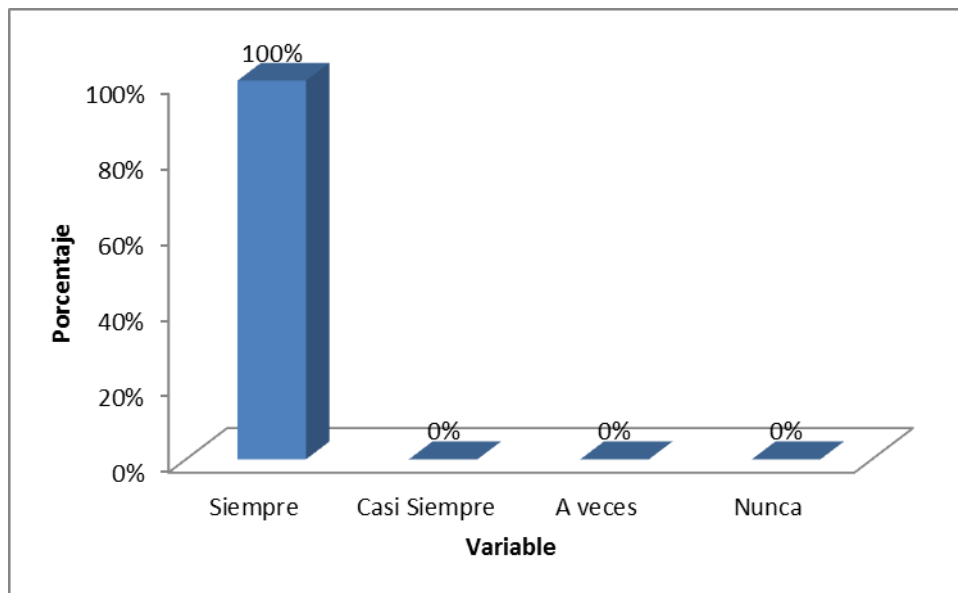
Pregunta No. 6 ¿Tiene claro sobre las responsabilidades de su trabajo en clases?

Cuadro No. 21

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 10 | 100% |
| Casi Siempre | 0 | 0% |
| A veces | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 20



Análisis e Interpretación

Todo el personal auxiliar de docentes tiene claro sus responsabilidades laborales, el conocimiento de las responsabilidades en el personal auxiliar debería ser considerado como un factor de protección de cansancio laboral

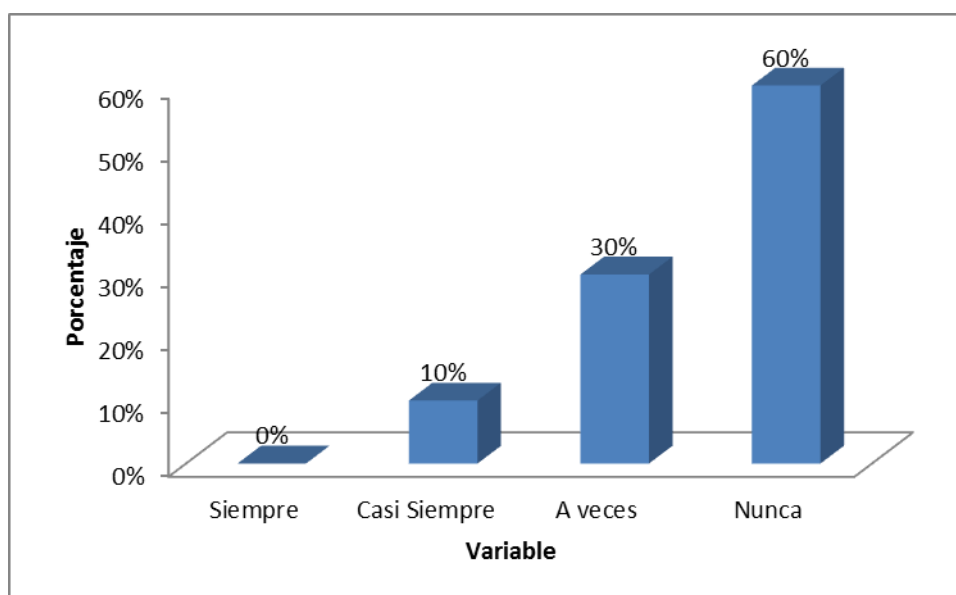
Pregunta No. 7 ¿El trabajo interfiere con su vida personal?

Cuadro No. 22

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 0 | 0% |
| Casi Siempre | 1 | 10% |
| A veces | 3 | 30% |
| Nunca | 6 | 60% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 21



Análisis e Interpretación

La mayoría de auxiliares de docencia reporta nunca o a veces interferencia del trabajo en su vida profesional y la minoría casi siempre. El análisis corrobora la apreciación de los docentes, esta separación del trabajo y vida profesional es un factor protector para evitar el agotamiento profesional

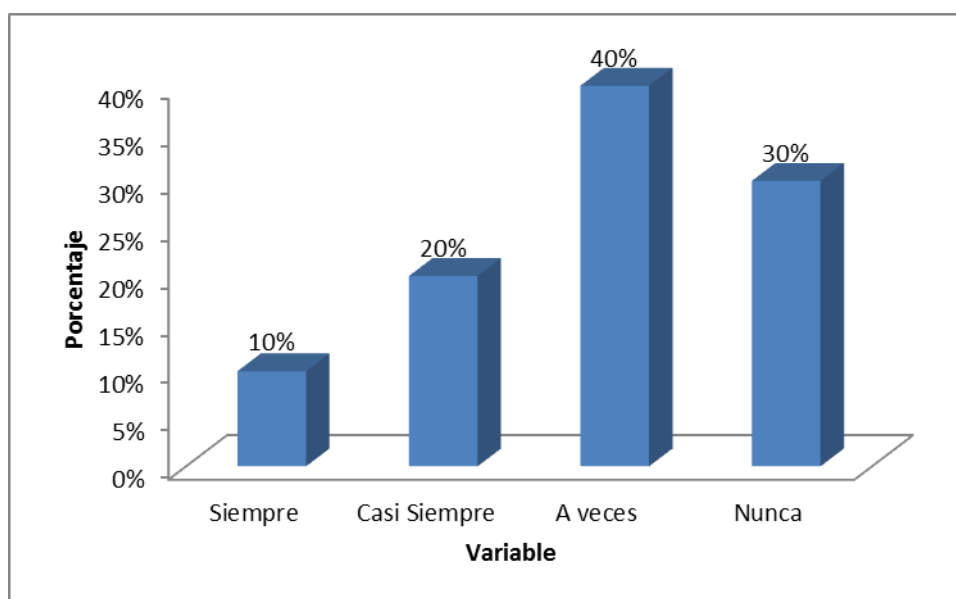
Pregunta No. 8 ¿Su carga laboral es abrumadora?

Cuadro No. 23

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 1 | 10% |
| Casi Siempre | 2 | 20% |
| A veces | 4 | 40% |
| Nunca | 3 | 30% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 22



Análisis e Interpretación

La mayoría de auxiliares de docencia reportan a veces tener una carga laboral abrumadora y la minoría siempre. Contrariamente a la pregunta homóloga en docentes, las auxiliares no sienten carga laboral abrumadora

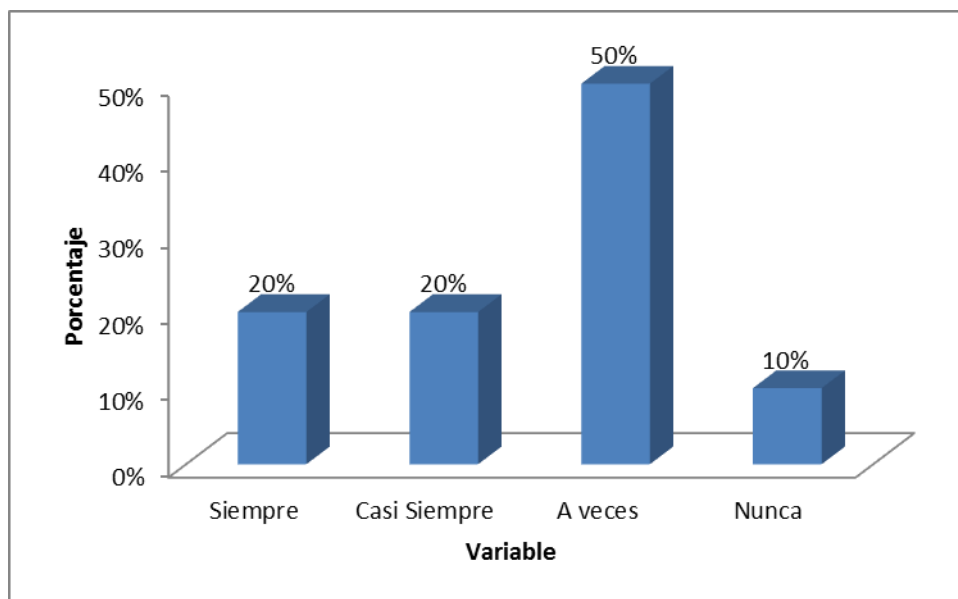
Pregunta No. 9 ¿La mayoría del tiempo la utiliza en labores de rutina?

Cuadro No. 24

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 2 | 20% |
| Casi Siempre | 2 | 20% |
| A veces | 5 | 50% |
| Nunca | 1 | 10% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 23



Análisis e Interpretación

La mayoría de auxiliares de docencia aprecian que a veces tiene labores rutinarias la mayoría del tiempo y la minoría nunca tiene labores rutinarias la mayoría del tiempo., el análisis permite observar que las auxiliares tiene labores rutinarias, que pueden facilitar el cansancio laboral.

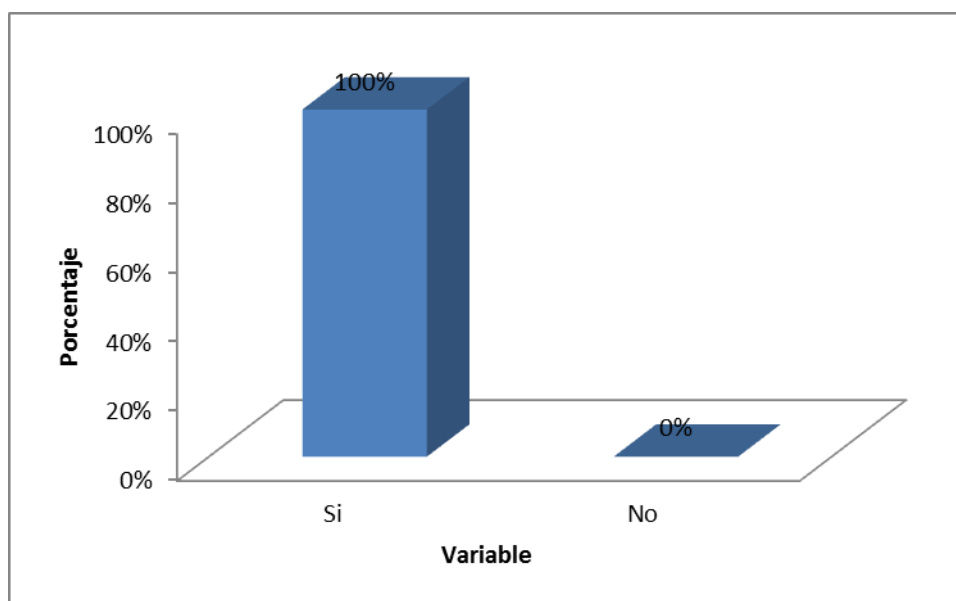
Pregunta No. 10 ¿Cree usted que mediante un taller ocupacional sobre técnicas de evitación del cansancio laboral ayudaría a mejorar la calidad educativa?

Cuadro No. 25

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Si | 10 | 100% |
| No | 0 | 0% |
| TOTAL | 10 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a las Auxiliares Docentes
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 24



Análisis e Interpretación

Todas las auxiliares de docencia consideran que talleres para manejo de cansancio laboral si pueden mejorar la calidad educativa. El análisis secuencial con las respuestas de las auxiliares, vislumbra cansancio en ellos, con mayores riesgos que el personal docente.

4.3 ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

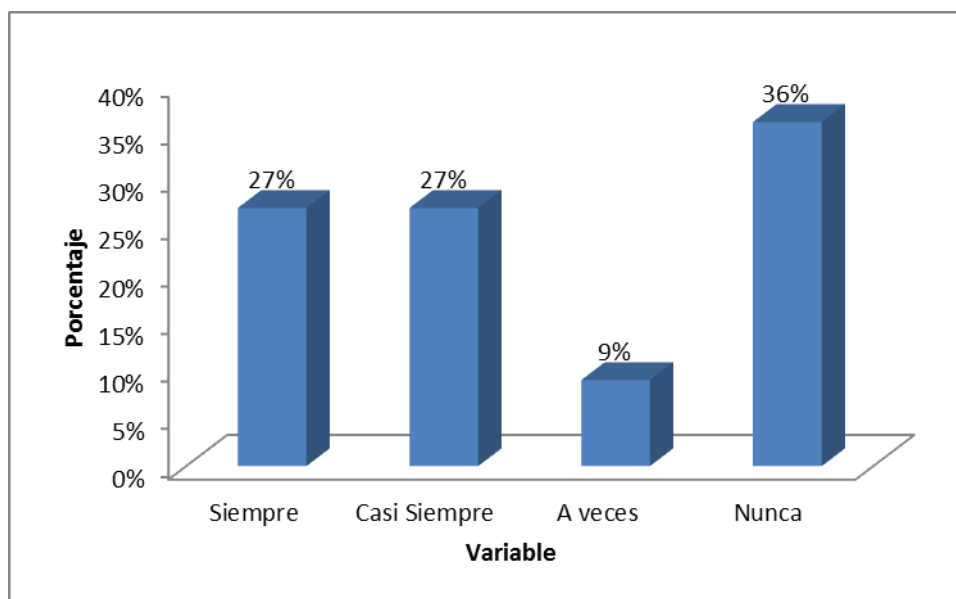
Pregunta No. 1 ¿Se siente agotada al impartir clases?

Cuadro No. 26

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 3 | 27% |
| Casi Siempre | 3 | 27% |
| A veces | 1 | 9% |
| Nunca | 4 | 36% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 25



Análisis e Interpretación

La pregunta para la percepción de agotamiento al impartir clases expresada por los padres de familia pone en evidencia que la mayoría observa que los docentes siempre o casi siempre tienen agotamiento al impartir clases y la minoría observa que los docentes a veces tienen agotamiento al impartir clases. Confirmar los datos analizados en las preguntas a docentes y auxiliares

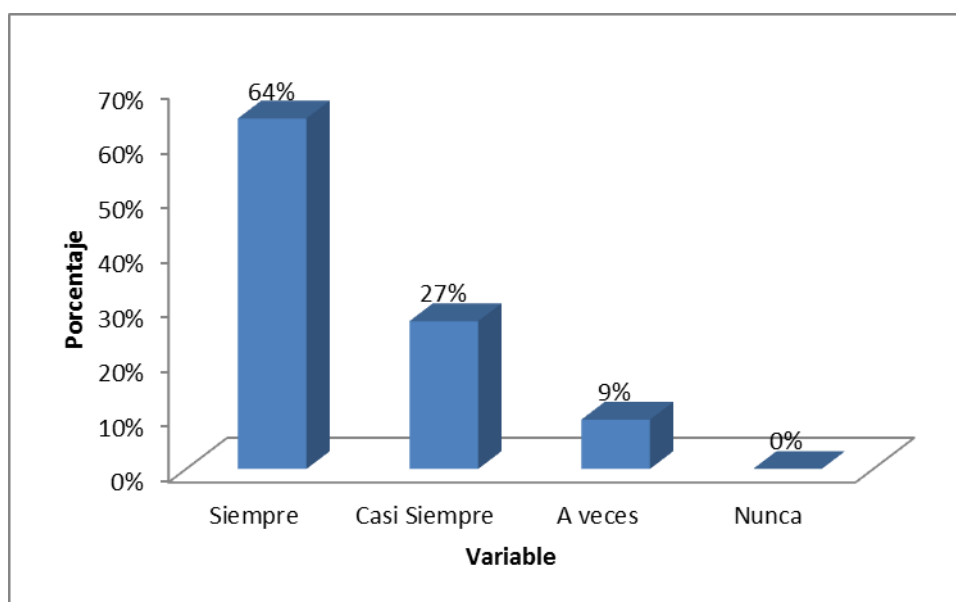
Pregunta No. 2 ¿Se siente con mucha energía en el trabajo?

Cuadro No. 27

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 7 | 64% |
| Casi Siempre | 3 | 27% |
| A veces | 1 | 9% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 26



Análisis e Interpretación

La apreciación desde el usuario externo es que la mayoría de docentes siempre tienen energía en el trabajo y la minoría a veces tiene energía en el trabajo.

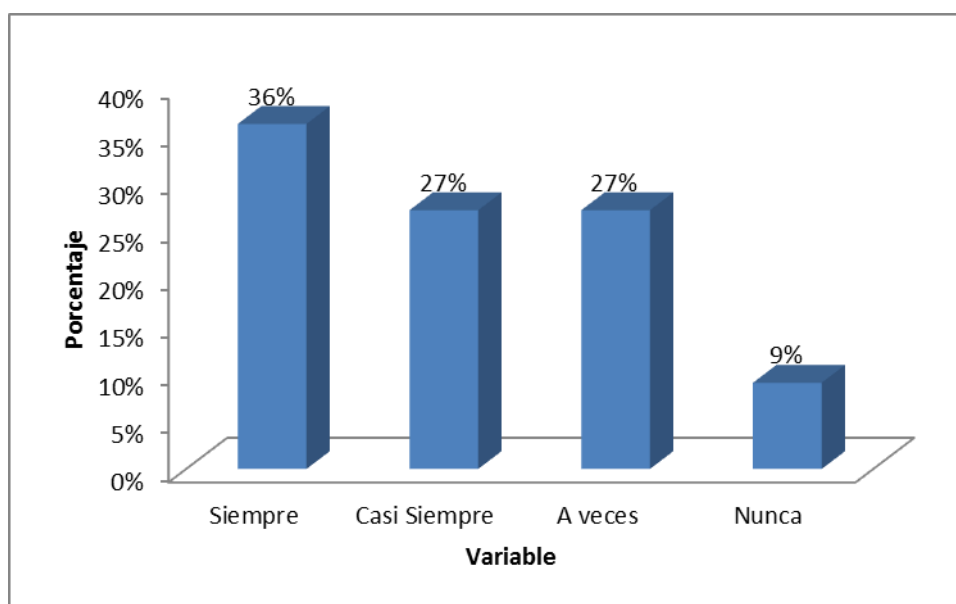
Pregunta No. 3 ¿Se siente sobrecargada de preparar material previo a clases?

Cuadro No. 28

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 4 | 36% |
| Casi Siempre | 3 | 27% |
| A veces | 3 | 27% |
| Nunca | 1 | 9% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 27



Análisis e Interpretación

La percepción de los padres de familia, en su mayoría; siempre se observa una sobrecarga en preparación de material por parte de los docentes y la minoría nunca observa sobrecarga en la preparación de material por parte de los docentes. La percepción de los padres de familia reportan un 43% de sobrecarga en preparación de material. Esta aparente dicotomía, en relación a la apreciación de los docentes y auxiliares se debe a que un alto porcentaje del mismo se realiza fuera del horario de atención a los padres de familia.

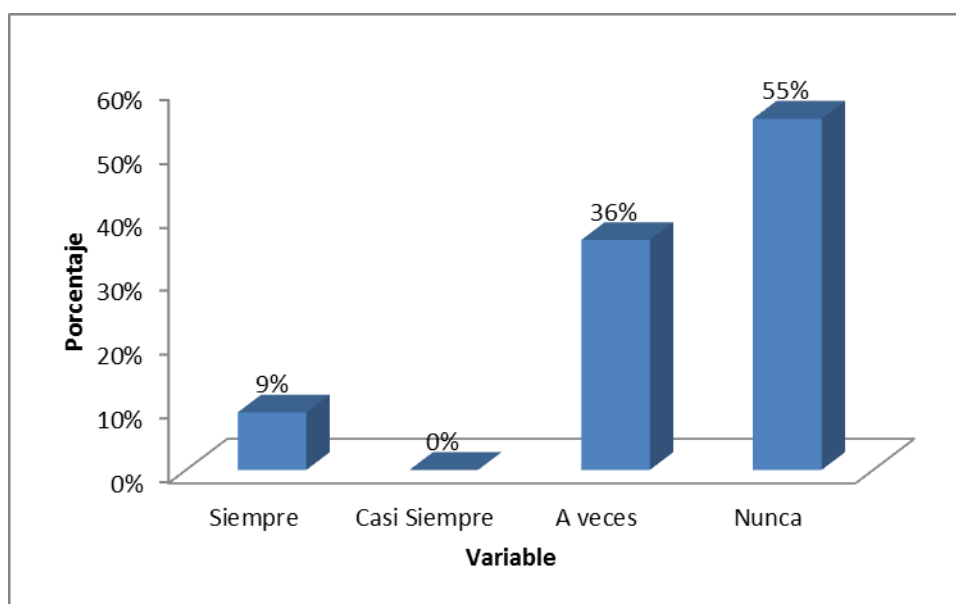
Pregunta No. 4 ¿Se siente frustrada en el trabajo?

Cuadro No. 29: Frustración en el trabajo

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 1 | 9% |
| Casi Siempre | 0 | 0% |
| A veces | 4 | 36% |
| Nunca | 6 | 55% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 28



Análisis e Interpretación

La mayoría de los padres de familia perciben que nunca ven frustración en el trabajo y la minoría siempre observan frustración en el trabajo por parte de los docentes.

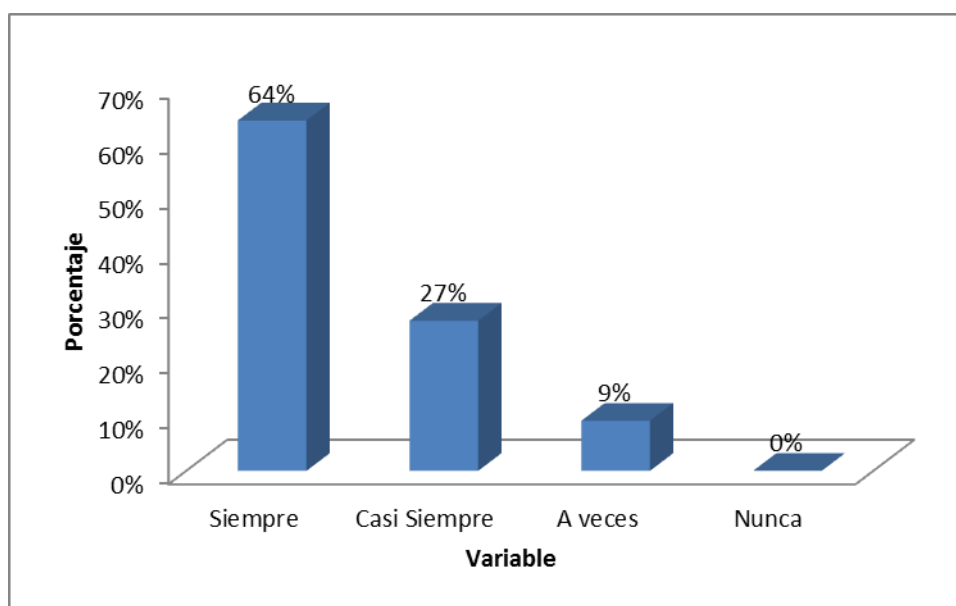
Pregunta No. 5 ¿Siente que no puede entender fácilmente a sus estudiantes?

Cuadro No. 30

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 7 | 64% |
| Casi Siempre | 3 | 27% |
| A veces | 1 | 9% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 29



Análisis e Interpretación

La percepción de los padres de familia, certifica que la mayoría observa que los docentes comprenden a los estudiantes y la minoría observa que solamente a veces los docentes comprenden a los estudiantes. La percepción de los padres de familia, certifica la apreciación de los docentes y auxiliares que la comprensión a los estudiantes es alta hasta el 91% sumando los ítems siempre y casi siempre, confirma la apreciación de no afectación en el entendimiento a los niños a pesar del cansancio y sobrecarga en la preparación de material.

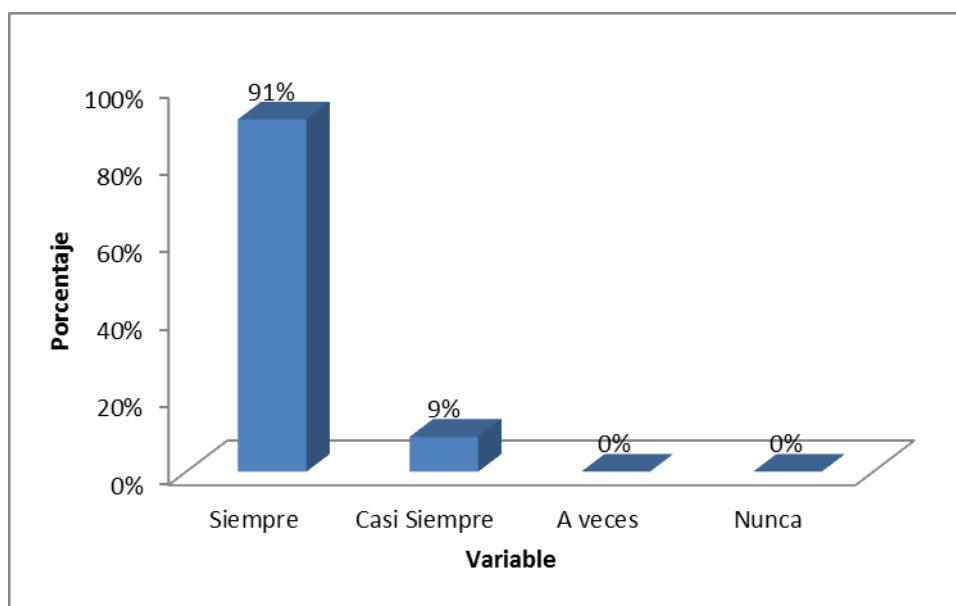
Pregunta No. 6 ¿Tiene claro sobre las responsabilidades de su trabajo en clases?

Cuadro No. 31

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 10 | 91% |
| Casi Siempre | 1 | 9% |
| A veces | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 30



Análisis e Interpretación

La mayoría de los padres de familia encuestados observa que los docentes siempre tienen claridad en las responsabilidades laborales y la minoría dice que casi siempre los docentes tienen claridad en las responsabilidades laborales. Confirman los análisis en los ítems a docentes y auxiliares.

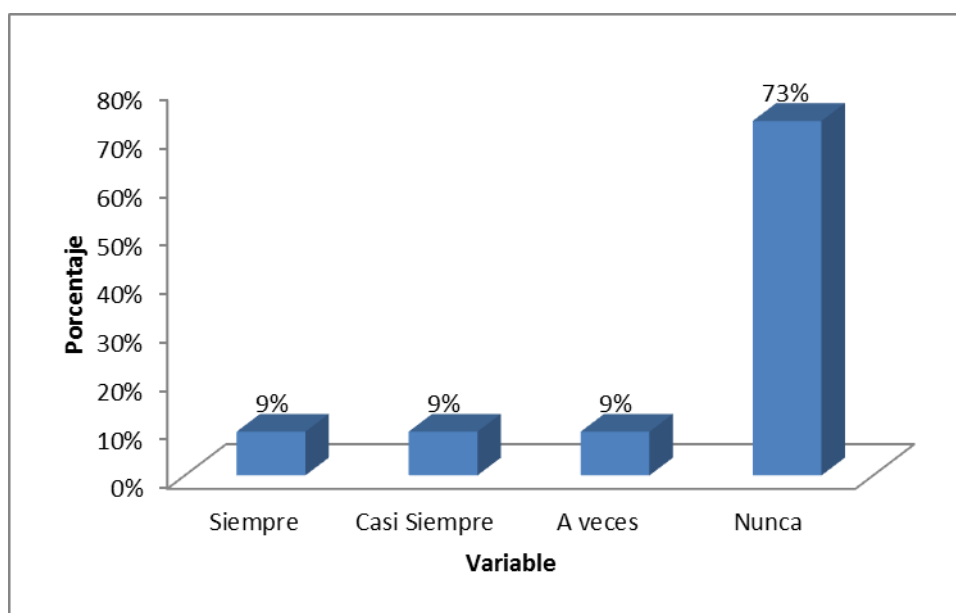
Pregunta No. 7 ¿El trabajo interfiere con su vida personal?

Cuadro No. 32

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 1 | 9% |
| Casi Siempre | 1 | 9% |
| A veces | 1 | 9% |
| Nunca | 8 | 73% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 31



Análisis e Interpretación

La mayoría de la opinión de los padres de familia considera nunca los docentes tienen interferencia de las labores profesionales con la vida personal y la minoría piensa que si hay interferencia de las labores profesionales en la vida personal.

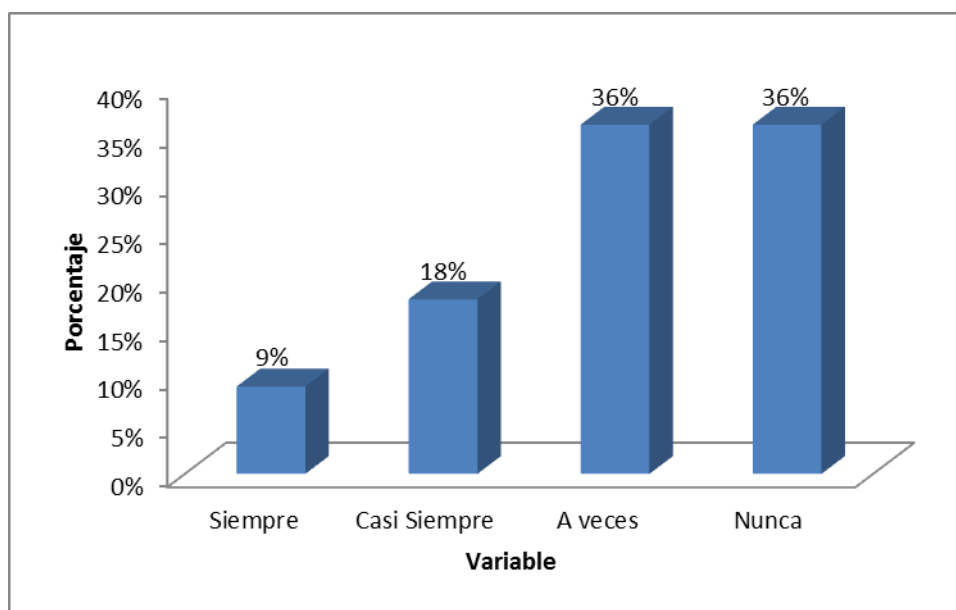
Pregunta No. 8 ¿Su carga laboral es abrumadora?

Cuadro No. 33

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 1 | 9% |
| Casi Siempre | 2 | 18% |
| A veces | 4 | 36% |
| Nunca | 4 | 36% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 32



Análisis e Interpretación

La mayoría de los padres de familia encuestados perciben que los docentes tienen carga laboral abrumadora y la minoría percibe que los docentes nunca tienen una carga laboral abrumadora. Las respuestas a esta pregunta desde las tres perspectivas investigadas concluyen con una carga laboral abrumadora a veces o nunca.

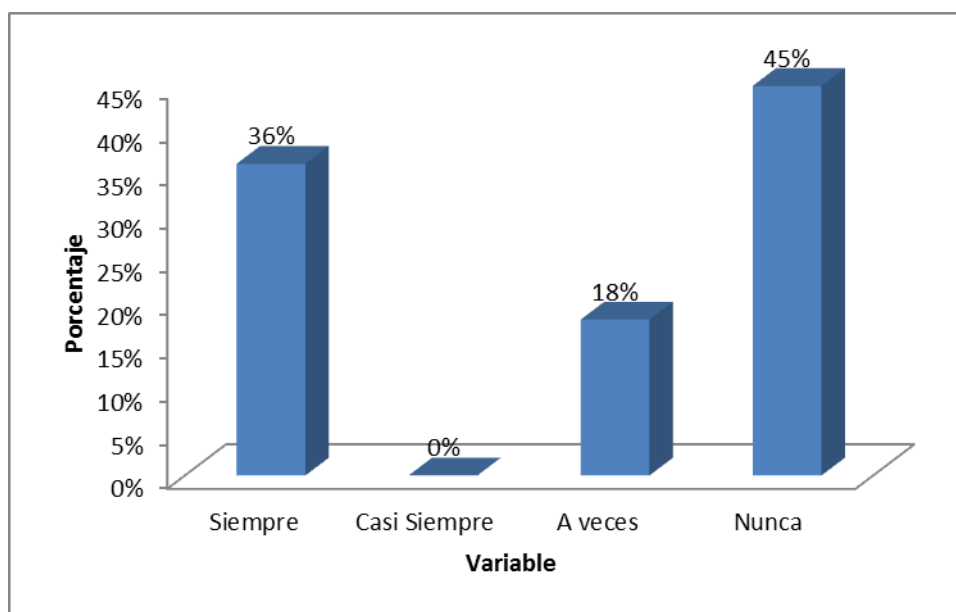
Pregunta No. 9 ¿La mayoría del tiempo la utiliza en labores de rutina?

Cuadro No. 34

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Siempre | 4 | 36% |
| Casi Siempre | 0 | 0% |
| A veces | 2 | 18% |
| Nunca | 5 | 45% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta aplicada a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 33



Análisis e Interpretación

La mayoría de padres de familia entrevistados perciben que la mayor parte del tiempo se consume en labores rutinarias y la minoría que nunca los docentes consumen la mayor parte del tiempo en labores rutinarias.

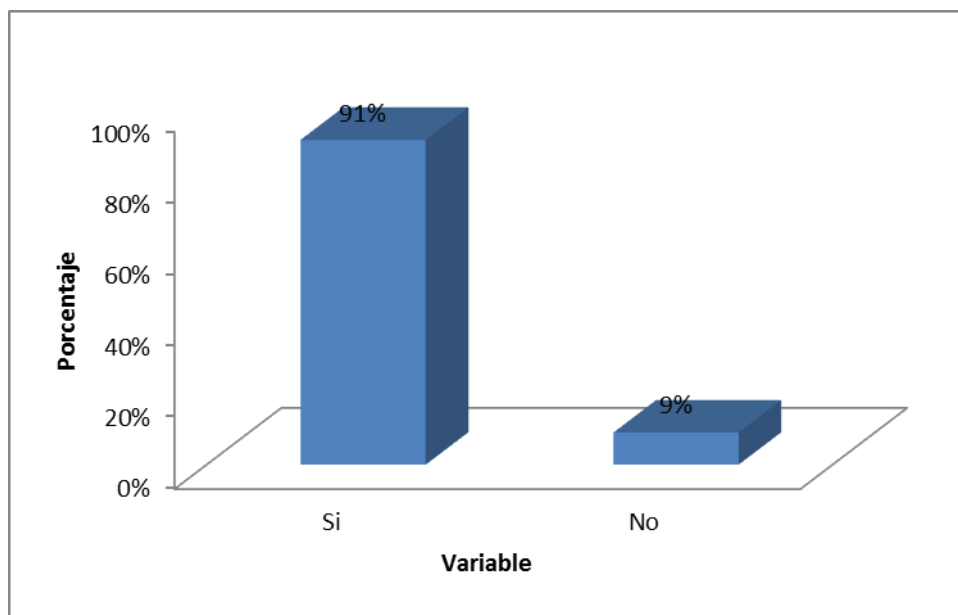
Pregunta No. 10 ¿Cree usted que mediante un taller ocupacional sobre técnicas de evitación del cansancio laboral ayudaría a mejorar la calidad educativa?

Cuadro No. 35

| Variable | Frecuencia | Porcentaje |
|----------|------------|------------|
| Si | 10 | 91% |
| No | 1 | 9% |
| TOTAL | 11 | 100% |

Fuente: Encuesta a los Padres de Familia
Realizado por Martha Susana Salazar Garcés 12.12.2012

Gráfico No. 34



Análisis e Interpretación

Los padres de familia en su mayoría consideran que un taller sobre cansancio laboral si puede mejorar la calidad educativa y la minoría considera que un taller sobre cansancio laboral no mejoraría la calidad educativa.

4.4 ENTREVISTA A LA DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL JOSÉ LUIS ROMÁN

Entrevistador: Susana Salazar

Entrevistada: Sra. Cecilia del Carmen Orcés Cueva.

Fecha: 12 de diciembre del 2012

Lugar: Quito

Cuadro No. 36: Entrevista a la directora del “Centro de Educación Inicial José Luis Román”

| Pregunta | Respuesta |
|---|--|
| 1. ¿Observa a las maestras agotadas al impartir clases? | Nunca, porque todas responden a los periodos necesarios para orientar a sus alumnos |
| 2. ¿Observa a las maestras con mucha energía en el trabajo? | Casi siempre, porque el agotamiento de la labor educativa no está presente en las horas laboradas. |
| 3. ¿Observa que las maestras se sienten sobrecargadas de preparar material previo a la clase? | Casi siempre, se encuentran todo el día ocupadas con sus alumnos. |
| 4. ¿Observa que la maestra se siente frustrada en el trabajo? | Nunca, porque están laborando con gusto y su ánimo con los alumnos es óptimo. |
| 5. ¿Observa que la maestra puede entender fácilmente a sus estudiantes? | Casi siempre. Siempre están listas a colaborar con los problemas y atienden eficazmente su tarea. |
| 6. ¿Observa que las maestras tienen claro las responsabilidades de su trabajo? | Siempre. Saben responder a los requerimientos que trazamos en el P.E.I. |

| | |
|---|--|
| 7. ¿Observa que para las maestras el trabajo interfiere en su vida personal? | A veces. Cuando hay alguna situación de enfermedad u otro acontecimiento extremo. |
| 8. ¿Observa que la carga laboral es abrumadora para las maestras? | A veces. Hay días de mucho trabajo en especial cuando tienen que cumplir comisiones. |
| 9. ¿Observa que las maestras la mayoría del tiempo la utiliza en labores de rutina? | Casi siempre. No siempre la planificación es rutina, hay actividades que deben cambiar por lo que deben poner su creatividad |
| 10. ¿Cree Ud. que mediante un taller ocupacional sobre técnicas de evitación del cansancio laboral ayudaría a mejorar la calidad educativa? | Si. Porque la relación maestro calidad educativa es muy estrecha y de esta el único ganador es el estudiante. |

4.5 VALIDACIÓN DE EXPERTOS

El cuestionario presentado y aplicado a los docentes, auxiliares docentes y padres de familia y la propuesta establecida, son validados por tres expertos en diferentes áreas:

Dr. Abdel Robayo

Médico Familiar Unidad de Atención Ambulatoria del IESS La Ecuatoriana, Docente de la Universidad Católica del Ecuador

Dra. Magdalena Almeida

Magister Desarrollo de la Inteligencia, Directora del Centro Educativo Experimental “San Francisco de Quito”, Docente de la Universidad Tecnológica Equinoccial, Tutora de Educación a Distancia.

Dra. Gloria Mantilla

Doctora en Ciencias Psicológicas,
Coordinadora de la Carrera de
Educación Inicial UTE.

4.6 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.6.1 Hipótesis

El cansancio laboral docente incide en la calidad educativa del “Centro de Educación Inicial José Luis Román”, de la parroquia Chaupichuz, cantón Quito, provincia de Pichincha.

Con base en la información obtenida en las encuestas realizadas, para demostrar la hipótesis, se seleccionan las preguntas número 1 y 8 referentes al cansancio laboral docente y las preguntas número 3 y 9 referente a calidad educativa.

4.6.2 Planteamiento de la hipótesis

a.- Modelo Lógico

HO: El cansancio laboral docente **NO** incide en la calidad educativa del “Centro de Educación Inicial José Luis Román”, de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha.

H1: El cansancio laboral docente **SI** incide en la calidad educativa del “Centro de Educación Inicial José Luis Román”, parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha.

b.- Modelo Matemático

$$H_0 : O = E$$

$$H_1 : O \neq E$$

c.- Modelo Estadístico

Para la verificación de la hipótesis, se expresa un cuadro de contingencia de tres filas y cuatro columnas, con lo que se determina la frecuencia esperada mediante la fórmula:

$$X^2 = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

X^2 = Chi o Ji cuadrado

\sum = Sumatoria

O = Frecuencia Observada

E = Frecuencia Esperada

2.- Selección del Nivel de Significación

Para la verificación de la hipótesis se utilizara el nivel de $\alpha = 0.05$

3.- Descripción de la Población

Se ha tomado como referencia para la investigación la totalidad de la población de docentes y auxiliares docentes del Centro de Educación Inicial José Luis Román.

Cuadro No 37 Población y Muestra

| Docentes | Auxiliares Docentes | Porcentaje |
|----------|---------------------|------------|
| 15 | 10 | 100 % |

Elaborado: Susana Salazar Garcés

Fuente: Población y Muestra

4.- Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Para decidir sobre estas regiones primeramente determinamos los grados de libertad, conociendo que el cuadro está formado por tres filas y cuatro columnas

$$gl = (f - 1) (c - 1)$$

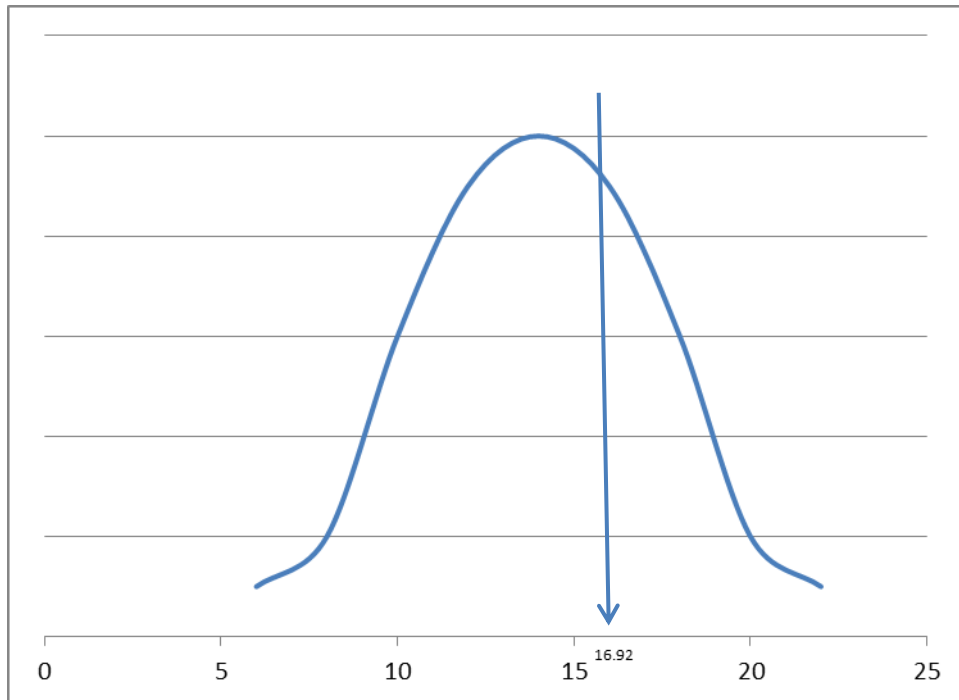
$$gl = (4 - 1) (4 - 1)$$

$$gl = (3) (3)$$

$$gl = 9$$

Con 9 grados de libertad y un nivel de significación de 0.05, tenemos en la Tabla de X^2 tabular el valor de 16,92 por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todo valor de Chi cuadrado que se encuentra hasta el valor de 16,92 y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores de X^2 calculada son mayores de 16,92.

Gráfico No 35 Gráfico de la Campana de Gauss



5.-Recolección de datos y cálculo del estadístico

Cálculo de frecuencias observadas

Cuadro No. 38 Frecuencias observadas

| PREGUNTAS | Siempre | Casi Siempre | A veces | Nunca | TOTAL |
|---|----------------|---------------------|----------------|--------------|--------------|
| N- 1 ¿Se siente agotada con el trabajo? | 0 | 5 | 19 | 1 | 25 |
| N-8 ¿Su carga laboral es abrumadora? | 6 | 5 | 10 | 4 | 25 |
| N-3 ¿Se siente sobrecargada de preparar material previo a clases? | 12 | 11 | 1 | 1 | 25 |
| N-9 ¿La mayoría del tiempo lo utilizó en labores de rutina? | 4 | 4 | 11 | 6 | 25 |
| TOTAL | 22 | 25 | 41 | 12 | 100 |

Fuente: Datos de la Encuesta

Elaboración: Susana Salazar

Cálculo de frecuencias esperadas

Cuadro No 39 Frecuencias esperadas

| | |
|------------------------------|-------|
| FRECUENCIAS ESPERADAS | |
| $(25 \times 22) / 100$ | 5.50 |
| $(25 \times 25) / 100$ | 6.25 |
| $(25 \times 41) / 100$ | 10.25 |
| $(25 \times 12) / 100$ | 3.00 |

Fuente: Cuestionario

Elaborado: Susana Salazar Garcés

6.-Cálculo del Chi Cuadrado docentes y auxiliares docentes

$$X^2 = \sum \left(\frac{(O - E)^2}{E} \right)$$

Cuadro No 40 Chi Cuadrado de docentes y auxiliares docentes

| O | E | O - E | (O - E) ² | (O - E) ² / E |
|-----|-------|--------|------------------------|----------------------------|
| 0 | 5.50 | -5.50 | 30.25 | 5.50 |
| 5 | 6.25 | -1.25 | 1.56 | 0.25 |
| 19 | 10.25 | 8.75 | 76.56 | 7.469 |
| 1 | 3.00 | -2.00 | 4.00 | 1.33 |
| 6 | 5.50 | 0.50 | 0.25 | 0.045 |
| 5 | 6.25 | -1.25 | 1.56 | 0.25 |
| 10 | 10.25 | -0.25 | 0.06 | 0.006 |
| 4 | 3.00 | 1.00 | 1.00 | 0.333 |
| 12 | 5.50 | 6.50 | 42.25 | 7.681 |
| 11 | 6.25 | 4.75 | 22.56 | 3.610 |
| 1 | 10.25 | -10.25 | 105.06 | 10.25 |
| 1 | 3.00 | -2.00 | 4.00 | 1.333 |
| 4 | 5.50 | -1.50 | 2.25 | 0.409 |
| 4 | 6.25 | -2.25 | 5.06 | 0.810 |
| 11 | 10.25 | 0.75 | 0.562 | 0.054 |
| 6 | 3.00 | 3.00 | 9.00 | 3.00 |
| 100 | 25 | | | 42.333 |

Elaborado: Susana Salazar Garcés

7. Decisión Final

Para 9 grados de libertad a un nivel de 0.05 se obtiene en la tabla 16.92 y como el valor obtenido de Shi cuadrado es de 42.333, se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula, por lo cual se acepta la hipótesis alternativa que dice: “El cansancio laboral docente SI influye en la calidad educativa del Centro de Educación Inicial José Luis Román de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha”.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

1.- Se ha determinado que la incidencia del cansancio laboral docente, en el “Centro de Educación Inicial José Luis Román” de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha ha afectado el nivel de calidad de enseñanza.

2.- Se ha delimitado que el síndrome de cansancio laboral docente, afectad al personal docente y de apoyo (auxiliares docentes y auxiliares de servicios generales) de la institución educativa investigada.

3.- El Cuerpo docente del “Centro de Educación Inicial José Luis Román” considera que el conocer la problemática del cansancio laboral docente empleando un taller puede ayudar a mejorar la calidad educativa.

5.2 RECOMENDACIONES

1.- Organizar talleres para mejorar la calidad educativa de la institución, facilitando el manejo de factores estresantes en el ámbito laboral en conjunto con la detección oportuna de personal en riesgo de cansancio laboral académico.

2.- Realizar el test de Maslasch al personal de mayor riesgo laboral, para determinar qué áreas están en peligro y direccionar hacia el tratamiento específico.

3.- Mejorar la percepción de los padres de familia de los alumnos de la institución implementando técnicas de comunicación y manejo del adecuado del lenguaje verbal y corporal.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA

6.1 TÍTULO

Taller sobre el control y manejo del cansancio laboral para mejorar la calidad educativa de los docentes del “Centro de Educación Inicial José Luis Román” de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha.

6.2 DATOS INFORMATIVOS

Nombre de la Institución: “Centro de Educación Inicial José Luis Román”

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito D.M.

Parroquia: Chaupicruz

Barrio: Batán Bajo

Dirección: Calle Roma 138

Jornada: Matutina

Tipo: Hispano

Número de alumnos: 250

Número de docentes: 15

Número de auxiliares: 10

6.3 JUSTIFICACIÓN

La propuesta se orienta a disminuir las molestias psicológicas, físicas, biológicas y sociales que pueden ser las causas del cansancio laboral docente, con el fin de que se beneficie a los y las docentes y al personal auxiliar de docencia, ayudando a mejorar su bienestar y salud según los estándares definidos por la OMS, lo que conllevará a mantener sin variación la calidad en la educación, resultando en mejor rendimiento del docente y satisfacción en los padres de familia.

Dentro del contexto actual, donde la ampliación de la jornada laboral del magisterio fiscal se ha establecido, la implementación de esta propuesta es prioritaria y el momento de presentación y ejecución el adecuado, “antes que el daño se instaure” en la institución.

El tema es de gran interés ya que pone en evidencia como el cansancio laboral puede disminuir la eficacia, eficiencia y efectividad académica de los docentes. Se lo puede catalogar como un tema nuevo, actual, factible e innovador ya que últimamente se están sintiendo los efectos del cambio de horario laboral y que está afectando a la salud, en las relaciones personales dentro y fuera del plantel y en la familia.

El cuidado de la salud del maestro debe ser la parte prioritaria, la utilidad que debe prestar este análisis al poder descubrir los síntomas y el manejo adecuado del estrés le ayudará a mejorar su calidad de vida y evitar el cansancio laboral con la práctica de actividades físicas, manuales, recreativas y deportivas. La propuesta pretende disminuir la tensión laboral desde el momento en que se inicia, y trabajar sobre los factores protectores para evitar el mismo.

Dentro del planteamiento de la propuesta se incluyó el análisis del tiempo disponible para su realización, dentro de la disponibilidad de tiempo de la institución, y el personal docente y administrativo, el uso del sistema de video ya que este permite optimizar el tiempo y facilita el aprendizaje, buscando que el contenido del video sea de contenido liviano tipo narrativo y motivador.

El producto esperado es la construcción de un grupo de apoyo y diagnóstico precoz del cansancio laboral a través de una matriz F.O.D.A. desarrollada por cada persona, analizando los recursos propios y priorizarlos para incrementar la respuesta a situaciones de stress sin perjudicar su salud

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo general

Capacitar al docente sobre el control y manejo del cansancio laboral como herramienta de autoayuda para disminuir el stress laboral y mejorar la calidad educativa en el Centro de Educación Inicial José Luis Román” de la parroquia Chaupicruz, cantón Quito, provincia de Pichincha

6.4.2 Objetivo específico

- Socializar el mecanismo de stress, y sus efectos en el cansancio laboral
- Capacitar sobre técnicas de relajamiento y control del stress para disminuir el cansancio laboral
- Suministrar el test de Maslach para evaluar el beneficio de la intervención realizada.

6.5 ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

El análisis de la investigación realizada en el “Centro de Educación Inicial José Luis Román” ha permitido observar que el síndrome de agotamiento, aún no afecta la calidad educativa que lo ha caracterizado; sin embargo, más del 20% del personal docente (maestras y auxiliares) muestran ya los síntomas de desgaste, agotamiento al impartir clase y la falta de energía, junto a una sensación a veces de frustración que lo comparten el 53% de los mismos. Estas razones nos obligan a la creación de una propuesta para el manejo oportuno de este síndrome, mediante el desarrollo de un taller.

6.6 FUNDAMENTACIÓN TEORICA

Concepto de taller educativo

El Taller es una metodología de trabajo activa utilizada tanto en ámbito docente como en el profesional, para la obtención de ideas, estudios, anteproyectos etcétera. Este método, se basa en el trabajo en equipo, permite obtener resultados de gran interés, rentabilizando el tiempo invertido. Se trata de una estrategia didáctica constituida por experiencias de aprendizaje recreadas de una situación real. El integrante del equipo aprende haciendo. Elabora un producto tangible para la resolución de problemas enmarcados en un contexto específico. En este modelo de aprendizaje los estudiantes planean, implementan y evalúan proyectos que tienen aplicación en el mundo real más allá del aula de clase.

El taller puede ser desarrollado para trabajar una problemática docente o científica lo cual nos permite suscribirnos a una tipología que, en dependencia de las tareas básicas a trabajar y de los objetivos que se pretendan cumplir con su realización, pueden ser clasificados como:

- Taller Docente-Metodológico.
- Taller Científico-Metodológico.

Como su nombre lo indica el Taller Docente Metodológico es aquel en que la problemática metodológica objeto de análisis, reflexión y debate está relacionada con insuficiencias, dificultades o necesidad de generalización de la experiencia discutida.

El Taller Científico Metodológico tiene, un objetivo definido por la función por la que se desarrolla, es decir, debatir problemas asociados a los resultados de investigaciones didácticas, validaciones de investigaciones o de parte de ellas u otros que pueden ser expuestos y valorados como vías para elevar los niveles de

pertinencia institucional o de la organización así como proyectar alternativas de solución a la problemática abordada.

Son elementos del taller: Análisis, valoración, reflexión, debate y propuestas de soluciones al problema objeto de trabajo en el taller. Actualizar, integrar, reflexionar, investigar, validar y generalizar experiencias docentes y científicas. Elevar el nivel de competencia profesional de los participantes.

El proceso del taller consta de introducción desarrollo y conclusiones, las que se corresponderán con las diferentes etapas de su realización.

Etapas del desarrollo del taller

- Problema metodológico y sus características
- Objetivo
- Composición y experiencia de los participantes.
- Recursos y medios materiales disponibles

El director del taller será el miembro de mayor experiencia en el tema tratado o propuesto.

El éxito de un taller parte del acierto en la conceptualización y selección del problema metodológico o científico que será discutido.

Video

Video es un sistema de grabación y reproducción de imágenes, que pueden estar acompañadas de sonidos y que se realiza a través de una cinta magnética. En la actualidad, el término hace referencia a distintos formatos además de las cintas de video analógico, como VHS y Betamax, también se incluyen los formatos digitales que incluyen el internet, y formatos DVD, mp3 y mp4. La calidad del

video estará determinada por distintos factores, como el método de captura y el tipo de almacenamiento elegido.

Crear videos digitales sobre un tema particular es una forma de lograr que los estudiantes expresen el conocimiento alcanzado en el estudio de este. Adicionalmente, este tipo de actividad permite engancharlos para desarrollar su creatividad al sintetizar y comunicar lo aprendido y puede alcanzar un alto grado de motivación, lo que hace de él una herramienta de aprendizaje valiosa.

Su empleo puede ser enfocado desde distintos contextos: como complemento curricular, aprendizaje autónomo, capacitación laboral, educación a distancia y de divulgación. De manera general un video a pesar que no se lo haya realizado con fines educativos, puede resultar ventajoso y su empleo adecuado requiere pericia en el facilitador para conseguir las metas propuestas.

Video Educativo

Desde una perspectiva general, se puede considerar video educativo a todo aquel material audiovisual independientemente del soporte, que puedan tener un cierto grado de utilidad en el proceso de enseñanza - aprendizaje. Este concepto genérico engloba tanto al video didáctico propiamente dicho (elaborado con una explícita intencionalidad didáctica) como aquél video que pese a no haber sido concebido con fines educativos, puede resultar ventajoso su uso, en este caso, se hace necesaria una intervención más activa del docente. De cualquier manera, todo material audiovisual es susceptible de ser empleado didácticamente, siempre que su utilización esté en función del logro de objetivos previamente formulados por el docente.

Tipos de video educativo

Video documental: Muestra de manera ordenada información sobre un tema concreto

Video narrativo: Tienen una trama narrativa a través de la cual se van presentando la información relevante

Lección mono conceptual: Es un video de muy corta duración que se centran en presentar un concepto determinado

Lección temática: Es el video didáctico que presenta de manera sistemática y con una profundidad adecuada y gradual a los destinatarios los distintos contenidos.

Video motivador: Pretende ante todo impactar, motivar, interesar a los espectadores, aunque para ello disminuya la presentación sistémica y el rigor.

El método dialéctico de Federico Engels, analiza los fenómenos naturales de la sociedad y del pensamiento, sostiene que las ideas y las cosas se van entretejiendo con acciones mutuas que se modifican, ejemplo típico es la relación que mantiene el maestro y el alumno, en las que el segundo responde inmediatamente a las acciones del primero, como el llanto de un niño frente al tono alto de enojo de su madre.

Vid Vygostky mantiene que la actividad del sujeto no solo responde a estímulos sino que usa su actividad para transformarla. El trabajo docente se sustenta en la relación del docente con el dicente, y acorde a los autores antes señalados el aprendizaje en la educación sufre alteraciones cuando el emisor transmite un mensaje modificado por su estado físico o emocional alterado y el receptor incorpora un mensaje distorsionado, lo que disminuye la eficiencia y efectividad del conocimiento entregado depreciando la calidad en la educación.

Aszubel a su vez, piensa que los procesos de enseñanza de los conceptos científicos, se basan en los conceptos formados por los niños en su vida cotidiana,

al analizar este criterio en concordancia con lo anterior, se iniciaría una espiral de deterioro en la educación

El síndrome de desgaste profesional se refiere a un tipo de padecimiento que consiste en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante factores laborales, interpersonales y emocionales, que incluye agotamiento, falta de energía fatiga crónica y negación del mismo, es habitual que se presente en situaciones laborales en las que el nivel de gran exigencia se ha vuelto cotidiano y cuyas consecuencias llegan a grados extremos de deterioro de las relaciones interpersonales, con pérdida de la empatía y síntomas como depresión insomnio, trastornos alimenticios, daños en el sistema nervioso, óseo-muscular, entre otros.

El padecimiento puede llegar a un estado crítico y descompensación emocional que pone en riesgo el trabajo, su familia, su salud y aún su vida, con aumento en la ideación suicida, sin embargo, si el síndrome de cansancio laboral es diagnosticado en sus etapas iniciales se puede evitar su desarrollo con estrategias simples de manejo del stress laboral.

Los autores Gómez Sancho y Bondiale Oko proponen el manejo del cansancio laboral en 5 niveles:

1.- Gestión Individual:

- Realizar pequeños cambios que pueden hacer el trabajo menos estresante y más eficiente.
- Establecer objetivos realistas, tomando en cuenta las capacidades y limitaciones
- Realizar lo mismo de forma diferente, huir de la rutina.
- Establecer límites. No llevar el trabajo al hogar.

2.- Cuidar de uno mismo a más de los otros:

- Reconocer los aspectos positivos, los logros personales.
- Conocerse a sí mismo, El autoanálisis debe ser constructivo, no destructivo.
- Reconocer los límites y aprender de los errores.
- Reposo y relajación.
- Mantener la vida privada.
- Practicar un hobby en el tiempo libre.
- Como último recurso cambiar de trabajo.

3.- Gestión Social:

- Buscar el apoyo de amigos, pareja, compañeros, redes sociales como clubs, grupos de apoyo, iglesia, acción social, etc.

4.- Gestión Institucional:

- Diversificación del trabajo. Esto cambia el hábito y rompe la rutina.
- Limitar la contaminación del tiempo libre.
- Tipo de relación del personal con sus superiores.
- Trabajo en equipo

5.- Prevención

- Información sobre la existencia del padecimiento

.7 PLAN OPERATIVO

Cuadro No.41: Plan operativo

| Fases | Etapas | Metas | Actividades | Recursos | Responsables | Tiempo |
|---------------|--|--|--|---------------------------|---------------------|---------------|
| Socialización | Identificación del desgaste profesional | Lograr la identificación y concientizar en las docentes sobre el cansancio laboral | Presentación del video motivacional. Analizar el mismo. | Video Equipos | Investigadora | Semana 1 |
| Planificación | Estrés y manejo del estrés para prevenir el desgaste profesional | Aprender a manejar el estrés | Proyectar video. Análisis del mismo | Video Equipos | Investigadora | Semana 1 |
| Ejecución | Grupos de apoyo para solucionar situaciones de desgaste profesional. | Crear un grupo de apoyo para evitar desgaste profesional. | Proyectar video Organizador gráfico | Video Equipos Papel | Investigadora | Semana 1 |
| Evaluación | Plan de trabajo individual y grupal | Crear un plan de trabajo individual y grupal para el manejo del desgaste profesional | Proyectar video Analizar Plan de trabajo | Video Equipos Plan | Investigadora | Semana 1 |

Elaborado por Susana Salazar 2013

6.8 ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

Para poner en práctica la propuesta se escogió una serie de videos, donde se pueda apreciar los efectos del desgaste laboral, su influencia, su prevención, el manejo personal del estrés del cansancio y agotamiento.

Cuadro No.42: Actividades de la propuesta

| Actividades | Responsable | Presupuesto | Financiamiento |
|------------------------------------|---------------|------------------------------|--|
| -Selección de videos | | | |
| -Elaboración/ edición del video | | | |
| - Presentación de Videos | | | |
| -Análisis de los videos | Investigadora | Costo aproximado 100 dólares | Autofinanciamiento de la investigadora |
| -Informe de los resultados | | | |
| -Defensa del trabajo investigativo | | | |

Elaborado por Susana Salazar 2012

6.9 PREVISIÓN DE LA PROPUESTA

Cuadro No.43: Previsión de la propuesta

| Preguntas Básicas | Respuesta |
|---------------------------|--|
| 1 ¿Quiénes se benefician? | Cuerpo docente y administrativo de la unidad J.L. Román. |
| 2 ¿Para qué evaluar? | Evaluar el antes y después de la intervención. |
| 3 ¿Por qué evaluar? | Conocer el vacío en las metas e intensificar la propuesta. |
| 4 ¿Qué evaluamos? | El análisis de los videos, los organizadores gráficos, el plan de trabajo individual y colectivo. |
| 5 ¿Quién evalúa? | El coordinador de la propuesta. |
| 6 ¿Cuándo evaluamos? | Corto plazo (antes y después de reuniones). Mediano plazo (monitoreo de la propuesta realizada). Largo plazo (disminución de los factores de fatiga laboral y diagnóstico temprano). |
| 7 ¿Cómo evaluar? | Contestando un cuestionario |
| 8 ¿Con qué evaluar? | Con los instrumentos propuestos. |

Elaborado por Susana Salazar 2012

6.10 CONCEPTO Y DESARROLLO DE LA PROPUESTA

La propuesta está formada por cuatro talleres secuenciales, sintetizados en el siguiente cuadro

Cuadro No.43: Desarrollo de la propuesta

| Taller | Nombre | Objetivo | Secuencia | Resultado |
|--------|-----------------|---|--|--|
| 1 | Sociabilización | Sensibilización y acercamiento al grupo Reconocimiento personal del problema | Presentación del director del taller Lectura de un capítulo del libro “La culpa es de la vaca” (Jaime Lopera) Análisis y lluvia de ideas y emociones. Contestar test de Maslach y evaluación del mismo | Test de Malas Determinar grupo de mayor riesgo. |
| 2 | Conocimiento | Comprensión intelectual y emocional del stress laboral y sus complicaciones | Proyección del video : Stress laboral http://www.youtube.com/watch?v=rvQ-eS6eE8U Proyección del video: Fisiología del stress http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=5sjhyD0YuYE | Cuestionario no evaluado. |
| 3 | Planificación | Capacitar en el manejo del stress. | Proyección del video: Ansiedad Claves para superarla http://www.youtube.com/watch?v=Oui1Vd5pV6o Construcción del FODA personal, apoyo del Video Análisis FODA http://www.youtube.com/watch?v=lILJZxWoFMg Baile terapia., Baile aeróbica para principiantes. http://www.youtube.com/watch?v=37IsSNbnoO | Matriz FODA personal |

| | | | | |
|---|------------|----------------------|--|---|
| 4 | Evaluación | Afirmar lo aprendido | Retroalimentación del taller Análisis personal del plan de vida con matriz FODA Completar test Malas. Comparación con test inicial Despedida | Disminución del riesgo del agostamiento, post intervención. |
|---|------------|----------------------|--|---|

Tema: Fisiología del stress

Fuente: http://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=5sjhyD0YuYE
Acceso: 5/feb./2013

Resumen: En el presente video se trata de la Fisiología del estrés, da pautas claras y graficas acerca de la reacción fisiológica que tiene el cuerpo humano cuando es enfrentado a situaciones estresantes o de temor, estas reacciones fisiológicas producen dentro del cuerpo actividades en algunos órganos que son evidenciadas externamente por un incremento de la actividad normal del cuerpo; de igual forma presenta las consecuencias en el organismo cuando existe un exceso de estrés que no es bien encauzado.

Objetivo: El principal objetivo es presentar al público auditorio las reacciones que se producen dentro del organismo humano, cuando este se ve alterado por la presencia de un elemento que produce miedo, sea este verdadero y tangible o un miedo o temor imaginario.

Logros: Concientizar a los jóvenes que observan este video las reacciones el cuerpo humano cuando se presenta situaciones que causan estrés en el diario vivir.

Comentarios: Video orientado al público general de fácil acceso y entendimiento con ejemplos de la vida diaria comprensibles para niños, jóvenes y adultos.

Video: Estrés y manejo del stress.

Tema: Estrés Laboral

Fuente: <http://www.youtube.com/watch?v=rvQ-eS6eE8U>

Acceso: 5/feb./2013

Resumen: Se observa el trabajo en un ambiente poco ergonómico y cerrado donde se encuentran varias personas trabajando frente a los ordenadores y atendiendo llamadas telefónicas de potenciales clientes, esto crea un clima perfecto para que por efectos del estrés se susciten reacciones de las personas, es notorio que un simple timbre de teléfono que no es atendido dispara reacciones de diferente índole en el grupo humano que laboran en esta área, se puede apreciar una respuesta violenta y una respuesta apática de las personas que se encuentran inmersas en el trabajo.

Objetivo: Presentar la reacción violenta del ser humano cuando enfrenta situaciones de alto estrés laboral, de igual forma comparar estas reacciones violentas con las reacciones apáticas de otra persona en este ambiente para demostrar como los seres humanos reaccionan de diferentes maneras ante el mismo evento. Finalmente mostrar al auditorio la existencia de áreas laborales donde los niveles de estrés son superados en forma inmediata, estas áreas ciertamente no han sido consideradas en un estudio ergonómico y ambiental.

Logros: El auditorio al observar este video puede reconocer la reacción violenta-apática-que no le interesa de las personas que conforman un grupo de trabajo, de igual manera observará que el detonante para la reacción puede ser algo usual o común en el área laboral

Comentarios: Este video está orientado hacia el público joven y adulto que ya tienen experiencia en algunas áreas de trabajo como las oficinas y conoce como se realiza este tipo de actividad.

Video: Ansiedad.

Tema: Ansiedad: Claves para superarla

Fuente: <http://www.youtube.com/watch?v=Oui1Vd5pV6o>

Acceso: 5/feb./2013

Resumen: La ansiedad está relacionada directamente con el estrés, pues la ansiedad es el paso anterior al exceso de estrés lo que radicalmente es malo para el ser humano, el presente video nos muestra algunas diapositivas donde se hace hincapié en ciertas pautas para reconocer y disminuir la ansiedad que las personas sienten el forma frecuente, estos lineamientos orientan a mejorar la calidad de vida que llevamos y manejar de una mejor manera el estrés que es habitual en nuestras áreas de trabajo.

Objetivo: Principalmente este video presenta pautas claras a través de frases fáciles de comprender para disminuir la ansiedad y exceso de estrés que actualmente viven las personas.

Logros: Una vez que el público auditorio observe esta presentación se espera obtener un cambio positivo en la actitud de los receptores para mejorar el estilo de vida que llevan.

Comentarios: Este video consiste de imágenes e ideas proyectadas para mejorar el estilo de vida del público auditorio, el cual debería ser orientado hacia las personas que han sentido algún nivel de ansiedad en sus labores cotidianas.

Video: Plan de trabajo individual y grupal.

Tema: El plan de vida en acción. Análisis F.O.D.A.

Fuente: <http://www.youtube.com/watch?v=lILJZxWoFMg>

Acceso: 5/feb./2013

Resumen: El Plan de Vida en acción a través de una herramienta administrativa como es el Análisis FODA, este acrónimo representa un análisis de las Fortalezas, las Oportunidades, las Debilidades y las Amenazas; el presentador en este video

orienta en cómo se puede realizar un análisis FODA de cualquier persona utilizando ejemplos simples de fácil comprensión

Objetivo: Realizar un análisis de las características de nuestra vida, para analizarlas objetivamente y poder realizar los ajustes necesarios para mejorar el estilo de vida a través de un plan.

Logros: Luego de escuchar y observar el video el auditorio será capaz de realizar un pequeño análisis FODA personal para mejorar su calidad de vida,

Comentarios: Un video amigable y de fácil comprensión para todos, el presentador orienta la realización de este análisis en forma clara y con ejemplos prácticos fáciles de seguir.

MATERIALES DE REFERENCIA

1.-BIBLIOGRAFÍA

Aris Nuria El síndrome de Burnout en los docentes [Informe]. - España: Education & Psychology I+D+i and Editorial EOS, 2009.

Aris Nuria w.w.w.educaweb.com [En línea] // w.w.w.educaweb.com. - Nuria Aris, 2010. - 24 de 11 de 2012. - **Cerda Dulce Alvarez de la** El Síndrome de Burnout y el Profesional de la Educación [Informe]. - 2007.

Bernal C Metodología de la Investigación [Libro]. - México : Pearson, 2006.

Fernández Manuel Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana [Informe]. - Lima: Dialnet, 2002.

Luna Maribel y Vasconez Cristina Síndrome del quemado (burn out) y la influencia en el desempeño laboral del personal de enfermeras en el servicio de cirugía del hospital pediátrico — Baca Ortiz|| de la ciudad de Quito período octubre del 2010 a marzo del 2011. [Informe]. - Guaranda: Universidad Estatal de Bolívar, 2011.

Morianno Antonio y Herruzo Javier Estrés y Burnout en profesores [Informe]. - cordo: [s.n.], 2004.

P. Murillo y S. Becerra Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de "Redes semánticas naturales". Su importancia en la gestión de los centros educativos [Informe]. - Santiago: Revista de Educación, 2009.

Maestros con el 'Síndrome de Burnout' [Artículo] // La Hora Nacional. - Portoviejo: [s.n.], 2011.

Bernal C Metodología de la Investigación [Libro]. - México : Pearson, 2006.

Nabih La Estructura de Revoluciones Científicas - Thomas Khun [En línea] // Monografias.com. - 2004. - 20 de diciembre de 2012. - <http://www.monografias.com/trabajos63/estructura-revoluciones-cientificas/estructura-revoluciones-cientificas.shtml>.

Nisbet John y Shucksmith Janet Estrategias de aprendizaje [Libro]. - Madrid : Santillana, 1987.

González M El Síndrome de Agotamiento Profesional en Oncología (Libro).- México: Ed. Médica Panamericana, 2009.

Enlaces de páginas WEB

www.educaweb.com [En línea] // www.educaweb.com. - Por qué el estrés castiga más a los profesionales de la enseñanza que a otros colectivos, 23 de 11 de 2012. - 13 de 11 de 2012. - <http://www.educaweb.com/noticia/2007/01/15/estres-castiga-mas-profesionales-ensenanza-12126.html>.

<http://www.musicoterapia-autorealizadora.net>

<http://www.monografias.com/trabajos-pdf2/sindrome-quemarse-trabajo-burnout-docentes/sindrome-quemarse-trabajo-burnout-docentes.shtml>

<http://www.monografias.com/trabajos94/multimedia-educativa-sindrome-burnout/multimedia-educativa-sindrome-burnout.shtml>

<http://www.monografias.com/trabajos23/estres-burnout/estres-burnout.shtml>

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1207/1/T0845-MGE-M%C3%A9ndez-Formulaci%C3%B3n,%20aplicaci%C3%B3n%20y%20evaluaci%C3%B3n%20del%20plan.pdf>

<http://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=379>

<http://www.psicologia-online.com/pir/perspectiva-vygotskyana.html>

2.-ANEXOS

ANEXO 1 ENCUESTA A DOCENTES - AUXILIARES DOCENTES

Consentimiento informado

La presente encuesta tiene por objeto el determinar si existe cansancio y fatiga en los docentes del “Centro de Educación Inicial José Luis Román”, es de carácter anónimo y sus resultados son manejo exclusivo de la autora, la finalidad esperada es buscar opciones para disminuir los síntomas de cansancio y mantener la calidad en la enseñanza. Agradecemos su colaboración

INSTRUCTIVO

En las siguientes preguntas seleccione la alternativa que Ud. considere apropiada.

- 1.- ¿Se siente agotada al impartir sus clases? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 2.- ¿Se siente con mucha energía en el trabajo? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 3.- ¿Se siente sobrecargada al preparar material previo a clases? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 4.- ¿Se siente frustrado en el trabajo? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 5.- ¿Siente que puede entender fácilmente a sus estudiantes? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
6. ¿Tiene claro las responsabilidades de su trabajo? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 7.- ¿El trabajo interfiere en su vida personal? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 8.- ¿Su carga laboral es abrumadora? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 9.- ¿La mayoría del tiempo la utilizo en labores de rutina? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.

- 10.- ¿Cree Ud. que mediante un taller ocupacional sobre técnicas de evitación del cansancio laboral ayudaría a mejorar la calidad educativa? Si No

ANEXO 2 ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Consentimiento informado

La presente encuesta tiene por objeto el determinar si existe cansancio y fatiga en los docentes del “Centro de Educación Inicial José Luis Román”, es de carácter anónimo y sus resultados son manejo exclusivo de la autora, la finalidad esperada es buscar opciones para disminuir los síntomas de cansancio y mantener la calidad en la enseñanza. Agradecemos su colaboración

INSTRUCTIVO

En las siguientes preguntas seleccione la alternativa que Ud. considere apropiada.

- 1.- ¿Observa a la maestra agotada al impartir clases? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 2.- ¿Observa a la maestra con mucha energía en el trabajo? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 3.- ¿Observa que la maestra sobrecargada de preparar material previo a clase? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 4.- ¿Observa que la maestra se siente frustrado en el trabajo? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 5.- ¿Observa que la maestra puede entender fácilmente a sus estudiantes? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 6.- ¿Observa que esta clara sobre las responsabilidades de su trabajo? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
7. ¿Observa que el trabajo interfiere en su vida personal? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 8.- ¿Observa que su carga laboral es abrumadora? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 9.- ¿Observa que la mayoría del tiempo lo utiliza en labores de rutina? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca.
- 10.-¿Cree Ud. Que mediante un taller ocupacional sobre técnicas de evitación del cansancio laboral ayudaría a mejorar la calidad educativa? SI NO

ANEXO 3 ENTREVISTA A LA Sra. DIRECTORA DEL CENTRO DE EDUCACIÓN INICIAL JOSÉ LUIS ROMÁN

Consentimiento informado

Esta entrevista tiene como objeto el determinar si existe cansancio y fatiga en los docentes del “Centro de Educación Inicial José Luis Román” y sus resultados son manejo exclusivo de la autora, la finalidad esperada es buscar opciones para disminuir los síntomas de cansancio y mantener la calidad en la enseñanza.

Agradecemos su colaboración

INSTRUCTIVO

Con la finalidad de triangular información obtenida en el estudio solicito a Ud. emitir su criterio como autoridad en las siguientes afirmaciones:

1. ¿Observa a las maestras agotadas al impartir clases? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca. ¿Por qué?

.....

2. ¿Observa a la maestra con mucha energía en el trabajo? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca. ¿Por qué?

.....

3. ¿Observa que la maestra sobrecargada de preparar material previo a clase? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca. ¿Por qué?

.....

4. ¿Observa que la maestra se siente frustrada en el trabajo? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca. ¿Por qué?

.....

5. ¿Observa que la maestra puede entender fácilmente a sus alumnos? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca. ¿Por qué?

.....

6. ¿Observa que la maestra tiene claro sobre las responsabilidades de su trabajo? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca. ¿Por qué?

.....

7. ¿Observa que a la maestra el trabajo interfiere con su vida personal? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca. ¿Por qué?

.....

8. ¿Observa que la carga laboral es abrumadora para la maestra? Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca. ¿Por qué?

.....
.....

9. ¿Observa que la maestra utiliza la mayoría del tiempo en actividades de rutina?
 Siempre, Casi siempre, A veces, Nunca. ¿Por qué?

.....

10. ¿Cree Ud. Que mediante un taller ocupacional sobre técnicas de evitación del cansancio laboral ayudaría a mejorar la calidad educativa? SI NO. ¿Por qué?

.....
.....
.....

ANEXO 4 VALIDACIÓN DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Nombre.....
Título.....
Cargo.....
Tiempo de servicio.....

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS EXPERTOS

INSTRUCTIVO: La siguiente encuesta es de carácter personal y los datos serán presentados de manera generalizada. Le pedimos su colaboración contestando conscientemente, señalando con una X en el recuadro según considere más cercana a la realidad.

| N. | CUESTIONARIO | MALO | REGULAR | BUENO | EXCELENTE |
|----|---|------|---------|-------|-----------|
| 1 | ¿Se siente agotada al impartir clases? | | | | |
| 2 | ¿Se siente con mucha energía en el trabajo? | | | | |
| 3 | ¿Se siente sobrecargada de preparar material previo a clase? | | | | |
| 4 | ¿Se siente frustrada en el trabajo? | | | | |
| 5 | ¿Siente que puede entender fácilmente a sus estudiantes? | | | | |
| 6 | ¿Tiene claro las responsabilidades de su trabajo? | | | | |
| 7 | ¿El trabajo interfiere en su vida personal? | | | | |
| 8 | ¿Su carga laboral es abrumadora? | | | | |
| 9 | ¿La mayoría del tiempo la utiliza en labores de rutina? | | | | |
| 10 | ¿Cree Ud. Que mediante un taller ocupacional sobre técnicas de evitación del cansancio laboral ayudaría a mejorar la calidad educativa? | | | | |

VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA:

Video laboral sobre el manejo del Cansancio laboral académico, en la calidad educativa del centro de educación inicial José Luis Román, de la parroquia Chaupicruz, cantó Quito, provincia de Pichincha.

Propuesta.....

Nombre:.....

Firma.....

CC.

ANEXO 5 MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Tiene que saber que no existen respuestas mejores o peores.

Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente y número que considere más adecuado.

| | | | Nunca | Alguna vez al año o menos | Una vez al mes o menos | Algunas veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces a la semana | Diariamente |
|----|----|---|-------|---------------------------|------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|-------------|
| | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | EE | Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. | | | | | | | |
| 2 | EE | Al final de la jornada me siento agotado. | | | | | | | |
| 3 | EE | Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. | | | | | | | |
| 4 | PA | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos. | | | | | | | |
| 5 | D | Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos. | | | | | | | |
| 6 | EE | Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. | | | | | | | |
| 7 | PA | Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos. | | | | | | | |
| 8 | EE | Me siento “quemado” por el trabajo. | | | | | | | |
| 9 | PA | Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. | | | | | | | |
| 10 | D | Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | | trabajo. | | | | | | | |
| 11 | D | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 12 | PA | Me encuentro con mucha vitalidad. | | | | | | | |
| 13 | EE | Me siento frustrado por mi trabajo. | | | | | | | |
| 14 | EE | Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. | | | | | | | |
| 15 | D | Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo que atender. | | | | | | | |
| 16 | EE | Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés. | | | | | | | |
| 17 | PA | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos. | | | | | | | |
| 18 | PA | Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos. | | | | | | | |
| 19 | PA | He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. | | | | | | | |
| 20 | EE | En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. | | | | | | | |
| 21 | PA | Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. | | | | | | | |
| 22 | D | Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | | | |