

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”

**MANIFESTACIÓN DEL SINDROME BURNOUT EN  
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL**

Caso: Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal

Autora: Milexa Sayago  
Tutor: Luis Barón

Rubio, Febrero de 2017

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR  
INSTITUTO PEDAGÓGICO RURAL “GERVASIO RUBIO”

**MANIFESTACIÓN DEL SINDROME BURNOUT EN  
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL**

Trabajo de Grado presentado por

Autora: Milexa Sayago  
Tutor: Luis Barón

Rubio, Febrero de 2017

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

En mi carácter de tutora del trabajo de Grado, presentado por la ciudadana Milexa Sayago para optar al Grado de Magíster en Orientación Educativa, cuyo título es Manifestación del Síndrome Burnout en los Docentes de Educación Inicial en su Desempeño Laboral, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Rubio, a los nueve días del mes de febrero de dos mil dieciséis.

Luis Jhon Barón

C.I: 12.669.413

## DEDICATORIA

**Con inmenso amor:**

**A Dios Todopoderoso**, por el regalo de la vida. Gracias Dios por otorgarme la fortaleza para cumplir con la meta propuesta.

**A mis padres, Henry y María Antonia** por ser tan especiales, sin ellos no lo habría logrado siempre están a mi lado brindándome su amor y apoyo incondicional, anhelando mi superación personal y profesional.

**A mi esposo David Cañas**, por su comprensión y apoyo incondicional en esos días que tenía que ausentarme para continuar con mi carrera. Gracias. Te amo

**A mi hija Daymi**, mi tesoro, mi inspiración a quien le reste un poquito de tiempo pero siempre pensando en que este esfuerzo sea digno ejemplo en su vida

**A mi hermano Jonathan**, quien inicio conmigo esta meta pero no la continuo, espero sirva de inspiración y ejemplo donde todo el que persevera alcanza lo logró. Continúa hermano si se puede. Te quiero

**A mi amiga Yoherkis Goyeneche**, quien fue una gran compañera de estudio dándome siempre el apoyo oportuno en esos momentos difíciles que se presentan durante la carrera, gracias amiga por no permitirme renunciar a lo que hoy es un hecho si se pudo.

***A todos aquellos familiares y amigos, que me motivaron con entusiasmo, sin importar los pro y contra presentes en mi cotidianidad.***

***Milexa Sayago***

## **AGRADECIMIENTO**

**A nuestra casas de estudios superiores**, por su valiosa preparación académica.

**A todos los docentes** que contribuyeron a formar mi perfil profesional a través de la adquisición de conocimientos y desarrollo de experiencias fundamentales para enriquecer mi formación académica.

**A todos los familiares y amigos** mencionados en la dedicatoria por apoyarme y motivarme en continuar con esta meta propuesta.

**A mi tutor académico Luis Jhon Barón** por brindarme sus conocimientos éticos, pedagógicos y sobre todo profesionales, los cuales fueron vitales, necesarios e imprescindibles para culminar con éxito este trabajo de investigación.

**A mis jurados Betsy Mora y Lynne Solano**, por ser las mejores en la labor que desempeñan, simplemente para mí fueron y serán perfectas, siempre teniendo las palabras más sabias para hacer llegar las correcciones por medio de un mensaje positivo, optimista y sabio. Debo destacar, por encima de todo, su disponibilidad, no cabe duda que su participación ha enriquecido el trabajo realizado.

**A mis compañeros de estudio**, por lograr esta meta juntos compartiendo momentos difíciles y gratos a lo largo de mi carrera.

**GRACIAS A TODOS...**

***Milexa Sayago***

## ÍNDICE

	pp.
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO	
I EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	8
Justificación.....	8
II MARCO TEÓRICO.....	11
Antecedentes.....	11
Bases Teóricas.....	16
Bases Legales.....	29
III MARCO METODOLÓGICO.....	35
Tipo de Investigación.....	35

Diseño de la Investigación.....	36
Población.....	36
Muestra.....	37
Técnica e Instrumento para la Recolección de Datos.....	39
Validez y confiabilidad.....	39
Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos.....	40
IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	42
V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
Conclusiones.....	51
Recomendaciones.....	53
VI PROPUESTA.....	55
Presentación.....	55
Objetivos de la Propuesta.....	56
Justificación.....	56
Sistematización de la Propuesta.....	57
REFERENCIAS.....	65
ANEXOS.....	67

## LISTA DE CUADROS

CUADRO		pp.
1	Sistemas de Variables.....	31
2	Dimensión síntomas.....	43
3	Dimensión reacciones cognitivas.....	45
5	Dimensión reacciones fisiológicas.....	47
6	Dimensión reacciones conductuales.....	49
7	Sistematización de la propuesta.....	58



## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO		pp.
1	Dimensión síntomas.....	43
2	Dimensión reacciones cognitivas.....	45
3	Dimensión reacciones fisiológicas.....	47
4	Dimensión reacciones conductuales.....	49

**MANIFESTACIÓN DEL SÍNDROME BURNOUT EN  
DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL**

Autora: Milexa Sayago  
Tutor: Luis Barón  
Fecha: Octubre de 2016

La presente investigación tiene como objetivo proponer estrategias que disminuyan el síndrome de burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal y como objetivos específicos diagnosticar el síndrome de burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral, describir las reacciones cognitivas, fisiológicas y conductuales en situaciones de síndrome burnout que manifiestan los docentes sujetos de estudio en su desempeño laboral y diseñar un conjunto de estrategias dirigidas a los docentes para el manejo operativo del síndrome burnout en su desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal, ubicado en el municipio Junín del Estado Táchira. Atendiendo a los objetivos delimitados de manera primaria la investigación se orienta hacia la incorporación de un diseño de campo, con enfoque descriptivo, el escenario está representado por un total de un (20) docentes, se trata de una población pequeña cuya verificación se realizara mediante confirmación de la nómina correspondiente a su respectiva clasificación de cargos. La técnica a utilizar en esta investigación es el de la encuesta, aplicando como instrumento el cuestionario, el cual consta de 12 ítems el cual es elaborado bajo un esquema estructurado con tres alternativas de respuestas, siempre, algunas veces y nunca, una vez recabada la información, a través del instrumento mencionado, se sometieron los resultados a un procedimiento analítico y a partir de ellos se realizaron deducciones, para así culminar en una propuesta de acción. Los datos se presentarán en cuadros y gráficos. El análisis es de tipo cuantitativo. Para la validez de contenido del instrumento se seleccionó un grupo de expertos para realizar las correcciones y observaciones correspondientes, luego fue aplicado al grupo de docentes, para concluir que están presentes los síntomas del síndrome burnout en la institución.

**Descriptores:** desempeño laboral, síndrome, reacciones, cognitivas, fisiológicas y conductuales

## INTRODUCCIÓN

El síndrome de Burnout es una situación que experimentan algunos profesionales de instituciones que trabajan con personas y que se caracteriza por un agotamiento emocional debido a una implicación excesiva en su trabajo, llegando a ser ineficaces para el desempeño adecuado de su trabajo. La siguiente investigación explica como el síndrome de Burnout ha ido afectando a los docentes, por medio de su historia, síntomas, encuestas, etc. En este trabajo se clarifica lo que es esta enfermedad y el peligro en que se encuentran los docentes. Ahora es cuando empieza a dársele importancia y cada vez son más las investigaciones o estudios que se realizan, así como las medidas activas para ayudar a superar esta situación. Es nuestra labor como docentes instruirnos sobre temas como este, para poder responder a las exigencias y demandas que el mundo de la educación nos depara.

El perfil de la persona vulnerable al Burnout se caracteriza por elementos tales como elevada auto exigencia, baja tolerancia al fracaso, necesidad de excelencia y perfección, necesidad de control, y un sentimiento de omnipotencia frente a la tarea. Esto hace que estas personas piensan de la siguiente manera: "Sólo ellas, y nadie más que ellas, pueden hacer las cosas tan bien". La relación con la sobrecarga emocional es indudable. Los factores asociados son insatisfacción marital, relaciones familiares empobrecidas, faltas de tiempo de ocio y una baja en la actividad física, junto con insatisfacción permanente y sobrecarga en la agenda laboral. En síntesis, a estas personas, víctimas del síndrome de Burnout, les resulta casi imposible disfrutar y relajarse. Un Gerente Educativo debe estar atento a las manifestaciones de conflictos, a los cambios de conductas de personalidad (la agresividad, aislamiento, desmotivación, baja autoestima), entre su equipo de trabajo, para aplicar las medidas adecuadas de diagnóstico, evaluación y atención oportuna que requieran estos casos.

En tiempos en que la carga de trabajo aumenta, por las implicaciones propias del ejercicio de la docencia, o cuando la incertidumbre es creciente, como por ejemplo: fin de año escolar, entrega de notas parciales y finales, periodos de supervisiones y evaluaciones; se hace necesario desarrollar actividades alternativas que permitan a los docentes encontrar espacios para liberar el estrés, estos pueden ser: actividades deportivas, recreativas y culturales, encuentros para el desarrollo personal y grupal. Esto debe ir acompañado de un ambiente laboral donde impere el respeto, la cordialidad, las buenas relaciones interpersonales, la cooperación, el trabajo en equipo; además de dotar a los docentes de los medios y materiales necesarios para desarrollar sus actividades con eficacia y eficiencia.

Por otro lado, el Director o Gerente Educativo, debe dar a conocer el síndrome de Burnout, promoviendo en la Institución medios de publicación y formación sobre los efectos, síntomas y medidas personales para combatir el estrés laboral. Se puede decir que el ejercicio de la docencia tiene implícito una serie de riesgos laborales asociados a factores que causan estrés, que provienen del ambiente laboral, del entorno externo (sociedad) de las exigencias personales de los docentes. La forma en como sean afrontados, vividos y resueltos estos factores, determina la respuesta individual al estrés y por ende el ser o no propenso a verse afectado por el Síndrome de Burnout. Un Gerente Educativo, debe estar al tanto de este riesgo laboral en su Institución, debido a que el tener un equipo de profesionales sanos física y mentalmente es primordial para el logro de los objetivos de la Institución Educativa. Por otro lado, un docente que padezca del Síndrome de Burnout, afecta al Sistema Educativo y puede generar serias repercusiones en su relación con los estudiantes, sobre todo de maltratos físicos y verbales.

Es importante, que en las Instituciones Educativas el ambiente laboral cumpla con las exigencias mínimas, que aporten los recursos necesarios para que los docentes puedan realizar su labor de forma adecuada, que los docentes no sean sobrecargados de trabajo, y que tengan mejor calidad de

vida, con salarios justos y acordes a la realidad socio económico del país. La presente investigación está estructurada en tres capítulos. El capítulo I contiene el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, así mismo la importancia y justificación. El capítulo II contiene los antecedentes, las bases teóricas, bases legales y el sistema de variables en el capítulo III se encuentra el marco metodológico la naturaleza de la investigación, población, muestra, técnicas de recolección de datos, confiabilidad y validez de la investigación, en el capítulo IV análisis e interpretación de los resultados, en el capítulo V conclusiones y recomendaciones, en el capítulo VI la propuesta, culminando con las referencias bibliográficas.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

La educación es una condición de la cultura y la dignidad humana, por lo tanto, se obtiene con la experiencia de la vida cotidiana. Con el paso del tiempo el ser humano va adquiriendo un aprendizaje que le ayudará a desenvolverse en la vida. Sánchez (2008) expresa que “la educación consiste en una constante reorganización o reconstrucción de la experiencia” (p. 152). Bajo esta perspectiva, es preciso concebir la educación como un proceso constante del quehacer diario. El contexto educativo, el desempeño laboral y la responsabilidad, tienen gran relevancia, pues la naturaleza y complejidad del trabajo docente hace que el maestro esté expuesto a situaciones agobiantes que lo hacen vulnerable desde el punto de vista de la salud.

Al trabajar con personas, no siempre interesadas en seguir las pautas y normas del proceso de enseñanza, en condiciones no siempre óptimas, la necesidad de actualización permanente, la revisión y corrección de tareas, la relación con padres y representantes exigentes y escrutadores de su profesionalismo y las bajas remuneraciones son, entre muchas otras, causas de un desgaste físico y mental que a posterior incidirá en su motivación, rendimiento y en la calidad de la educación que imparte. Lo anterior justifica la necesidad de realizar diagnósticos periódicamente a docentes para evitar que padezcan del síndrome burnout también conocido como “síndrome del estrés crónico laboral”, “síndrome de desgaste profesional”, “síndrome del quemado” o “síndrome del estrés laboral asistencial”.

Cabe destacar, que el ambiente en que el docente se desarrolle, donde realiza sus funciones, debe estar enfocado en un clima de paz,

armonía, solidaridad, de trabajo cooperativo y de participación con elementos personales adecuados, pues gran parte del éxito de las organizaciones se fundamenta en la manera de dirigir donde el gerente educativo o directivo, debe ser el pilar fundamental que oriente y garantice el bienestar personal y profesional del colectivo docente, esto en aras de crear un ambiente satisfactorio sin obviar los elementos metodológicos y formales, compuestos por planes y programas educativos puntuales; como las tareas en equipo, la programación, ejecución y evaluación del trabajo institucional así como el clima interdisciplinario del sistema.

En este sentido es fundamental reseñar lo expuesto por Molina (2011), cuando expresa que: “el mundo actual está urgido de una educación diferente con amplio contenido ético y gran sentido de pertenencia que le permita al docente facilitar la más armoniosa forma de convivencia”. (p. 25). De acuerdo a lo planteado, la educación en la actualidad debe enmarcarse en la proyección de valores y actitudes que le brinden al docente un amplio sentido de armonía y de pertenencia en cuanto a su verdadero rol. Al impartir educación se trata de formar en valores, pues de ello depende un mundo mejor, donde el proceso educativo es el eje central para el aprendizaje de los mismos. De este modo, para que en las instituciones educativas se logren los objetivos en los niños y niñas, es necesario contar con un colectivo de docentes idóneo, los cuales se muestren innovadores, y comprometidos con el proyecto de educación planteado por el sistema, es decir un docente con una excelente calidad de vida.

Se deduce que la calidad de vida puede significar implícitamente el desarrollo integral del docente, para un buen desempeño laboral, así como también desde la perspectiva social y familiar. Si bien es cierto, las instituciones educativas tienen características muy particulares y esto es consecuencia de la diversidad de caracteres de las personas que allí hacen vida profesional. En función de ello, hay otras características que marcan exigencias laborales y esto va más allá de las técnicas y estrategias de

enseñanza, puesto que la renovación pedagógica exige parte de un campo ético y sobre todo de la función de enseñar, a quiénes enseñar, cómo y porqué enseñar; al mismo tiempo que la educación debe ser enmarcada desde la perspectiva integral del ser humano cuerpo, mente y corazón

Sobre este particular hay diversidad de aspectos por discernir, es la función docente la que hace que día a día se logre un trabajo fructífero, es de hacer notar que las instituciones educativas en la actualidad vienen presentando situaciones en cuanto a la labor docente, debido a que los mismos se sienten agotados y hasta agobiados por la infinidad de tareas, teniendo como consecuencia en muchos docentes la presencia del síndrome de burnout. Según Moles (2004) es definido como “un disturbo psíquico de carácter depresivo, precedido de agotamiento físico y mental intenso cuya causa está íntimamente ligada a la vida profesional”. (p.43.)

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se han manifestado en muchos docentes, los siguientes síntomas manifestaciones de cansancio y agotamiento mental que caracterizan la cotidianidad en las instituciones educativas las cuales son evidentes ante cualquier situación. Tomando en cuenta lo antes expuesto, Molina (2011), expresa que existen varias modificaciones en el comportamiento de los docentes, pudiendo señalar que el síndrome de burnout cuando está presente en el individuo, ellos manifiestan una serie de indicativos entre los cuales se destacan; que dejan de hacer las tareas importantes, desarrollan su clase de manera incompleta, el no planificar adecuadamente los proyectos o intentar realizarlos en un tiempo corto, hacer dos o más cosas a la vez, comer mientras se trabaja, hablar demasiado rápido, gritar, preocuparse por no entregar lo pedido a tiempo, expresarse en forma insegura, perder el sentido del humor, hacer movimientos tensos y no espontáneos, reaccionar con nervios y evitando hablar con los demás, sufrir ataques de cólera ante problemas escolares cotidianos.



Todo lo anterior es indicativo en los docentes con síndrome de burnout. Igualmente agrega el autor, que otros síntomas que presenta dicho síndrome son: irritabilidad, nerviosismo, dolor de cuello hombros y columna, disminución en la concentración mental y deficiencia laboral, cansancio, insomnio, dolor de cabeza, y agresividad. Ante estos planteamientos, es preciso destacar que algunos docentes que laboran en el Centro de Educación Inicial Simoncito, El Cafetal, ubicada en el municipio Junín del Estado Táchira, no se escapan de los síntomas antes descritos, pues en conversaciones informales ellos han expresado que sienten y padecen desgastes o reacciones psicológicas, fisiológicas y conductuales que les produce el síndrome de burnout en su desempeño laboral.

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, la sobrecarga de presiones al entregar recaudos y planificación de los proyectos de aprendizaje, además su falta de concentración, mal humor, desgano ante las tareas encomendadas, poca tolerancia en las relaciones con sus compañeros de trabajo, irritabilidad emocional y cansancio. Así mismo, se evidencia estados de ansiedad, inseguridad, nerviosismo, dolores de cabeza, estados de frustración cuando no solucionan los problemas laborales.

A la luz de estos planteamientos, la autora de la presente investigación, considera que los síntomas antes mencionados pueden ser a causa del horario de trabajo, debido a que es de 8:00 am a 4:00 pm, los cambios de programa, implementación de proyectos que se deben realizar a corto plazo sin previa organización e información. Otra de las causas que puede originar el síndrome de Burnout en el desempeño laboral del docente son los años de servicio, las pocas recompensas obtenidas por su labor y su conformismo ante las pocas posibilidades de ascenso por meritocracia, la situación país donde los sueldos no alcanzan ni para cubrir la cesta básica , entre otros.

Es importante destacar, que de continuar esta problemática y no tratarse de inmediato el síndrome de burnout en los docentes de educación inicial, las consecuencias pueden generar conflictos graves entre el personal directivo y docentes, provocando una anarquía institucional con deterioro educativo, de esta manera se pierde la motivación del docente si no se controla el mismo, igualmente traería bajo rendimiento en sus actividades, agotamiento físico y llegar a padecer graves problemas de salud e incluso enfermedades crónicas.

Por esta razón se hace necesario diseñar un conjunto de estrategias dirigidas a los docentes de educación inicial para afrontar el síndrome burnout en su desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal ubicado en el municipio Junín del Estado Táchira. De acuerdo a lo antes descrito surgen las siguientes interrogantes: ¿Cómo se manifiesta el síndrome de Burnout en los docentes de educación inicial en su desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal?, ¿Qué reacciones cognitivas en situaciones de síndrome burnout manifiestan los docentes de educación inicial en su desempeño laboral?, ¿Cuáles reacciones fisiológicas en situaciones de síndrome burnout manifiestan los docentes de educación inicial en su desempeño laboral?, ¿Qué tipo reacciones conductuales en situaciones de síndrome burnout manifiestan los docentes de educación inicial en su desempeño laboral? y ¿Qué elementos a considerar están presentes para diseñar estrategias dirigidas a los docentes de Educación inicial para afrontar el síndrome burnout en su desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal ubicado en el municipio Junín del Estado Táchira?

## **Objetivos de la Investigación**

### **General**

Proponer estrategias que disminuyan el síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal

### **Específicos**

1.-Diagnosticar el síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de Educación Inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal

2.-Describir las reacciones cognitivas, fisiológicas y conductuales en situaciones de síndrome burnout que manifiestan los docentes sujetos de estudio en su desempeño laboral.

3.-Diseñar un conjunto de estrategias dirigidas a los docentes para el manejo operativo del síndrome burnout en su desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal, ubicado en el municipio Junín del Estado Táchira.

### **Justificación**

En la educación laboral el docente reflexiona en su quehacer educativo en diversos puntos de vista, realiza una autoevaluación de sí mismo y del ambiente o entorno donde se desenvuelve, asignando una estimación de los eventos o situaciones que producen y la importancia de su repercusión en el actuar docente. Bajo esta perspectiva, surge el papel de las fuentes de presión y las respuestas de tensión, que se traducen en la presencia del fenómeno del Síndrome de Burnout, cuyas manifestaciones o reacciones cognitivas, fisiológicas y conductuales son desencadenantes en nuevas respuestas difíciles de afrontar.

Cabe destacar que el síndrome de Burnout, no solo es responsable de numerosas afecciones sino que en etapa temprana disminuye la calidad de vida y eficacia individual, de tal manera que los docentes están sometidos a demandas externas y le producen tales reacciones que pueden durar mucho o poco tiempo, dependiendo de la importancia que se les dé o de las diferentes situaciones. Es por ello que la presente investigación tiene como finalidad describir el síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal

Así mismo es estudio se justifica desde el punto de vista teórico, práctico, metodológico y académico. El aporte teórico que fundamenta el presente estudio en conceptos teóricos que apoyan el síndrome de Burnout, así como los postulados cognitivo conductuales que permiten modificar pensamientos, creencias y conductas en los docentes dicho estudio sirve de apoyo a otros investigadores que deseen profundizar sobre el tema en función de la información bibliográfica que se ofrece.

El aporte práctico, de dicha investigación ofrece un conjunto de estrategias para que los docentes afronten el síndrome burnout y los factores desencadenantes como el deterioro de la comunicación y de las relaciones interpersonales (indiferencia o frialdad con las personas con las que trabaja), disminuye la capacidad de trabajo, disminuye el compromiso, la importancia práctica del trabajo radica en aplicar las estrategias que se apliquen para mejorar su calidad de vida y contribuir a elevar el nivel del proceso de enseñanza y aprendizaje en sus estudiantes. Así mismo, en su aporte metodológico se diseñara un instrumento con el fin de recabar la información pertinente y dar respuesta a los objetivos de investigación. Igualmente en el aporte académico se justifica por estar dentro de las líneas de investigación Universidad Pedagógica Experimental Libertador y por tocar aspectos relacionados con el campo de la conducta humana.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes**

El estudio y análisis de la presente investigación se centró en torno al manejo operativo del síndrome de burnout de los docentes del C.E.I Simoncito Cafetal ubicado en Rubio Municipio Junín Estado Táchira, A tal efecto, se realizó un arqueo bibliográfico de antecedentes realizados sobre la variable objeto de estudio que se presentan a continuación:

A nivel Internacional: Ponce y otros (2006), en Perú realizaron un estudio sobre el Síndrome del Quemado por Estrés Laboral en Grupos de Docentes Universitarios ubicados en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la investigación fue de campo, descriptivo, comparativo y correlacional. El objeto consistió en describir posibles diferencias significativas en el síndrome de quemado por estrés laboral en relación con algunas variables, entre las que se menciona el sexo, práctica deportiva, estado civil, condición docente y problemas de salud. Para tal fin se utilizó una muestra de 274 educadores a quienes se les aplicó el MBI Test de Inventario Burnout de Cristina Maslach y Susan Jackson el cual comprende de una escala tridimensional en función con los elementos de estudio.

Los resultados revelaron que existe un solo factor bipolar que tiene una varianza que explica el 54,5% de la varianza total la cual corrobora la presencia del síndrome del Burnout. Entre las conclusiones se tiene que los docentes muestran el denominado síndrome del quemado por estrés laboral asistencial. Además, no hay diferencias significativas en las etapas del Burnout en relación a las variables: Sexo, Estado Civil y Práctica de Deporte. Existen diferencias significativas en las etapas del Burnout en relación a las

variables Problemas de Salud y Condición Docente. A mayor tiempo de servicios y a mayor tiempo en la profesión, se detecta: menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa. Por otra parte, los docentes que tienen problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.

Entre las recomendaciones se tiene que se debe promover estudios de replicación de la presente investigación y la realización de otros estudios considerando muestras de docentes de universidades nacionales y particulares de todo el Perú, así como también la inclusión de variables importantes que enriquezcan nuevos proyectos como la ansiedad-estado y la ansiedad-rasgo, entre otros. También insisten en proponer programas que incluyan métodos de afrontamiento como: Implicarse en actividades externas al trabajo, intensificar y revalorizar las relaciones personales y familiares; así como contar con tiempo dedicado al juego y la recreación, no postergar los periodos de vacaciones, desarrollar actividad física y deportiva, entre otras actividades que permitan la disminución del estrés.

Osorio, (2003) realizó una investigación titulada “Manejo operativo del estrés laboral en los docentes”. El objeto de esta investigación fue evaluar el bienestar psicológico en una muestra de docentes, que presentan estrés utilizando la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) y la Escala de Estabilidad Emocional del Cuestionario “Big Five” (BFQ). Los resultados de esta investigación arrojaron que existen correlaciones negativas significativas, es decir que dicha investigación tiene relación con la investigación pues tiene que ver estabilidad emocional de la persona, por la tanto son personas que presentas actitudes negativas, no son capaces de controlar estados emocionales de tensión y su propio comportamiento en situaciones adversas.

A nivel Nacional: Palencia (2006) realizó una investigación cuyo propósito fue identificar los síntomas de estrés en los estudiantes de la maestría de orientación de la conducta del Centro de investigaciones psiquiátricas, psicológicas y sexológicas de Venezuela, Maracay estado

Aragua. Se inició el estudio mediante una investigación de campo, tipo descriptiva y un diseño no experimental la población seleccionada estuvo constituida por los estudiantes, la cual quedó conformada por 43 maestrantes para este estudio no hubo muestreo ya que el 100% de la población conformó el total de personas encuestadas. El proceso de recolección de datos se realizó a través de la aplicación de un cuestionario de tipo Likert con 3 opciones: siempre, casi siempre y nunca. El instrumento fue validado por 3 expertos y la comprobación de la confiabilidad se obtuvo por medio de un coeficiente de cron Bach el cual fue (0.98) por consiguiente al ubicarlo en la tabla de Ruiz se observa que es altamente significativo. Las técnicas de análisis y procesamientos de datos fueron estadísticos y descriptivos, los resultados fueron representados a través de cuadros y gráficos de barras tortas. La conclusión estableció que la mayoría de los estudiantes manifestó haber sido afectado por estrés.

Méndez (2006), el propósito con esta investigación fue establecer la relación entre factores de estrés y desempeño laboral de los docentes de educación básica de la parroquia Magdaleno del municipio Zamora del estado Aragua determinando los factores socio demográficos, el nivel de conocimiento sobre estrés, sintomatología, factores causales e indicadores del desempeño laboral del docente se basó en un estudio descriptivo, no experimental de campo trasversal. La población total fue de 280 tomándose una muestra de no probabilística e internacional de 100, aplicándole un experimento de 72 ítems, validado mediante la elaboración de la talla operativa de variable y juicio de tres expertos.

La confiabilidad fue calculada por el método kr 20 alta (0,80) y por el alpha crombach muy alta muy alta (0,86). La mayoría eran mujeres, universitarias, de 31 a 45 años con ingreso familiar mayor al sueldo mínimo maestras integradoras titulares. Poseen buenos conocimientos sobre el estrés, la mayoría (51,14) han recibido síntomas de estrés, la mayoría (51,14) han recibido síntomas físicos de estrés en el menor de los

porcentajes que casi siempre son producidos por factores de salud (60%) familiares (40,33%) laborales (42,24%) personales (35,5) teniendo relevancia los problemas y gastos familiares poca remuneración e incentivos, entrega de recaudos, por medio de transporte rutina y estado de salud. Poseen buen desempeño laboral en su mayoría ya que casi siempre (57,1) ejercen en el personal y profesional los aspectos de la comunicación, autoestima, responsabilidad, sensibilidad social, y rol del facilitador del aprendizaje sin embargo, un porcentaje considerable fue de tipo moderada e inversa ( $r_{xy} = -0,446$ ), lo cual indica que mientras aumentan los síntomas o inciden los factores estresantes en los docentes su desempeño laboral influye.

A nivel regional: Molina (2011) realizó una investigación cuyo objetivo consistió en determinar el estrés en el centro de educación inicial Estado Sucre, Rubio municipio Junín estado Táchira, luego en función del diagnóstico elaborar lineamientos cognitivo conductual. La investigación se presentó en el marco de los estudios de campo, descriptivo, enfoque cuantitativo en la descripción del carácter no experimental porque no se manejó variable alguna. Los sujetos de estudios estuvieron conformados por 28 docentes, a quienes se les aplicó un instrumento de cinco opciones de respuestas, el mismo se diseñó con 34 ítems o proporciones se halla la confiabilidad obteniéndose una magnitud muy alta de 0,98 cuando se aplica el estímulo situacional, los docentes en el ámbito laboral asumen opciones desfavorables con relación a la presencia de indicadores como la falta de resolución de problemas y un clima de organización desfavorable con relación a la presencia de indicadores como la falta de resolución de problemas y un clima de organización desfavorable que podrían contribuir a generar el estrés en los docentes en el orden en virtud de las condiciones de trabajo, reflejan la presencia del mismo orden, en virtud de las condiciones de trabajo bajo la presión y probabilidad de accidentes laborales, pero indican algunas dudas cuando se trata de ser objeto de estímulos situacionales que propicien incertidumbres hacia la estabilidad



laboral. Igualmente, admiten con relación a las respuestas personales, que a los cambios fisiológicos como dolores, dificultad para dormir, trastornos digestivos y temblores musculares. No se producen pero están dadas las reacciones emocionales como el miedo, tensión, ansiedad y enojo, del mismo modo, opinan que nunca tienen relaciones a la tendencia al consumo del alcohol, café, y los diferentes conflictos interpersonales, pero están de acuerdo que existe un ausentismo laboral en virtud de la reiterada solicitud de reposos médicos con fines de ausentarse del trabajo razones que conducen a concluir en la necesidad de describir lineamientos cognitivos conductuales y seguir la aplicación de los mismos con el objeto de disminuir el estrés.

Asimismo Useche (2010) en Venezuela, Estado Táchira efectuó una investigación que tuvo como objetivo describir las manifestaciones del síndrome de Burnout presentes en los docentes de la Unidad Educativa Estatal "Dr. Juan Germán Roscio, ubicada en el Valle, Municipio Libertad. La misma se realizó mediante el paradigma cuantitativo, caracterizada por un trabajo de campo y bajo la modalidad de investigación proyectiva, en un diseño no experimental de corte transaccional. Los sujetos de estudio fueron 19 docentes pertenecientes a la escuela antes mencionada, a quienes se les aplicó un cuestionario conformado por 29 ítems, valorado en una escala de frecuencia con alternativas de respuesta siempre, algunas veces y nunca, antes de aplicar el instrumento se procedió a realizar su validación mediante la técnica de juicios de experto y su validación por medio de la fórmula estadística de Alpha de Crombach dando como resultado 0,85.

La autora de la investigación concluyó que se observó en los docentes un desgaste cognitivo, desgaste fisiológico y un desgaste motor en la mayoría de los docentes, lo cual conllevó al diseño de un conjunto de lineamientos de orientación cognitivo-conductuales que puedan ayudar en la disminución de las Manifestaciones del Síndrome de Burnout en los docentes, porque aun cuando algunos indicadores resultaron favorables se

requiere el fortalecimiento de otros y mejorarlos, al tiempo en que se minimice el desgaste cognitivo, fisiológico y motor que puedan inferir en el éxito de la práctica laboral.

Después de revisar y recoger datos de fuentes anteriores, se puede decir, que los estudios que se realizaron tienen pertinencia y relevancia, y contribuyen con el objeto de estudio, aportan diversos hallazgos relacionados con la variable de la investigación que es proponer estrategias que disminuyan el síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal. De allí existe la necesidad de proponer lineamientos de orientación cognitivo conductual, estudio que le permita a los docentes aprender a descubrir y disminuir los pensamientos automáticos, las cogniciones que tienen acerca de los diferentes estímulos que perciben y los afecta en su labor diaria.

## **Bases Teóricas**

### ***El Síndrome de Burnout en el Docente***

Uno de los temas más notables en la actualidad es el referido al ambiente socio laboral de las personas y el manejo en las organizaciones y empresas que incluye tanto aspectos interpersonales de relaciones, como ambientes apropiados para el desempeño exitoso de las funciones y el logro de objetivos planteados por las mismas instituciones.

Plaza, (citado en Cherem y otros, 2000) expresa que: "Los efectos del estrés varían según los individuos, la sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas" (p. 11); de lo planteado por el autor se puede decir, que no todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá

tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo. Lo contrario a lo que se planteó anteriormente ocasionaría en el trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales, lo cual lo conducirían a estados de frustración o apatía al trabajo y le impedirían realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional. Asimismo, el precitado autor señala que existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral.

En tal sentido, García (2005) expresa que:

El trabajo, filosóficamente entendido, como forma de la actividad del hombre, debe tener, por su carácter creador y de obtención de metas significativas, un carácter agradable y positivo, y contribuir al bienestar y progreso de la colectividad. Un componente fundamental de ese bienestar es la salud del trabajador y hacia esa meta van encaminados todos los esfuerzos del equipo de salud y de los especialistas en seguridad del trabajo en nuestro país. (p. 1)

El trabajo, debe ser la actividad o la vía por medio del cual el individuo pueda obtener recursos económicos para subsistir él y las personas a su cargo, además debe ser fuente de satisfacción personal y profesional, lo idóneo sería conjugar las dos posibilidades, de allí la importancia de poder establecer, las guías o normas específicas para la prevención de posibles patologías laborales.

No escapando a ello el docente quien, producto de su actividad laboral, puede mostrar algunos síntomas que afectan la salud en razón de un desgaste progresivamente de su equilibrio bio-psico-social, observándose algunos síntomas que se concretan en el denominado síndrome de Burnout; en tal sentido, Almendro (2001), enfatiza

Que este síndrome se refiere al desgaste cognitivo, físico y motor de la persona desencadenándose en la progresiva pérdida de

energía, hasta llegar al agotamiento, presentando síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en el trabajo y agresividad con las personas y que al estudiar las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda se califica a los afectados de “sobrecarga emocional” o Síndrome de Burnout (quemado), describiéndose como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”. P (67).

En este sentido el síndrome se caracteriza por incluir un agotamiento emocional en razón a la disminución y pérdida de recursos; además, la despersonalización o deshumanización, que consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores del servicio prestado; también la falta de realización personal, con tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa con vivencias de insuficiencia profesional y de baja autoestima personal; agregándose del mismo modo algunos síntomas de estrés, como es el cansancio y el malestar general.

Cabe destacar que el Síndrome de Burnout se invoca como probable responsable de la desmotivación que padecen algunos profesionales, entre los que se destacan los docentes. Esto puede explicar la posibilidad de que este síndrome esté implicado en las elevadas tasas de ausentismo laboral (reposos) que estos presentan. Según Gil-Monte (2003), el síndrome de quemarse por el trabajo se define como:

Una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes negativas hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Esta respuesta ocurre con frecuencia en los profesionales de la salud y, en general, en profesionales de organizaciones de servicios que trabajan en contacto directo con los usuarios de la organización. (p 54)

En efecto, el docente como profesional que ejerce el servicio de la educación, emite respuestas de estrés laboral muy acentuado; viéndose afectado sus aspectos cognitivos fisiológicos y motores, en ocasión de la actividad llevada por este en las instituciones educativas.

Por otra parte, es importante señalar que uno de los alcances en las organizaciones educativas se centra en el logro del bienestar de los docentes, porque de ello, dependerá el desarrollo de la actividad laboral, cuyo rendimiento y productividad, genera satisfacción y beneficios en la actividad pedagógica, de relación social y laboral. Del mismo modo resulta necesario hacer referencia a las reacciones cognitivas, fisiológicas y conductuales para saber que causas y consecuencias tienen estas sobre el desempeño laboral

### ***Reacciones Cognitivas***

Respecto a las reacciones cognitivas encontramos a Wilson (2000) que define que son situaciones en las que el sujeto percibe su medio, filtra y procesa la información de éste, evalúan si las situaciones deben ser consideradas como relevantes, aterradoras o inocuas.p.98. Lo expresado por el autor, se pone de manifiesto cuando el docente genera angustias e inseguridad, debido a las distorsiones que se presentan al no procesar los estímulos que percibe de manera no operativa.

De igual modo el hacer referencia a las reacciones cognitivas padecidas por el docente como manifestación del Síndrome de Burnout, se expresa en eventos del pensamiento que de manera consciente se asocia a las emociones y a las tendencias conductuales. Este es el sentido que le atribuye Becker (2000), quien agrega que “al alterarse se inician procesos disfuncionales del pensamiento consciente, se distorsiona la realidad y origina trastornos emocionales funcionales” (p. 34); tal es el caso de los pensamientos irracionales como resultado de las disfunciones en el proceso de desarrollo y estructura cognitiva.

Se presentan síntomas cognitivos como: problemas para pensar claramente, memoria se torna pobre, falta de creatividad, falta de concentración, atención dispersa, incapacidad de tomar decisiones y preocupación constante. Este desgaste cognitivo, puede aparecer en el

docente, cuando se altera su pensamiento tornándose en irracionales, pues presenta uno o varios de los síntomas antes mencionados, todo ello, asociado a una pérdida de control sobre el ambiente y una desmotivación inusual que afecta su desempeño laboral en las instituciones educativas.

Igualmente, el docente que padece el Síndrome de Burnout tiende a creerse que todo lo que se comenta a su alrededor es una conspiración por parte de sus compañeros de trabajo hacia él. Del mismo modo, ese educador tiende a sentir cierto grado de culpabilidad llegando incluso, a hacerse responsable de situaciones ajenas que no son de su competencia. Según la señalada fuente, los pensamientos que causan más sufrimiento son los irracionales negativos. Entre otros se destacan: (a) la visión catastrófica, donde se vaticina, se espera y se teme irracionalmente el desastre. El individuo se entera de un problema y empieza a decirse “¿y si ocurre que...?”, “¿y si me sucede a mí?”; (b) personalización, aquí, se cree que todo lo que la gente hace o dice es una forma de reacción hacia sí mismo; y se compara con los demás, intentando determinar quién es más saludable; (c) culpabilidad, en este sentido se mantiene que los demás son responsables de su sufrimiento o adopta el punto de vista opuesto y se culpa a sí mismo de los problemas ajenos, llegando el docente a tener pensamientos como “soy el culpable”, “soy el causante”, cuando sus estudiantes no obtienen el aprendizaje esperado

Aunque se describen funcionalmente de manera individual, interactúan en conjunto para obtener un comportamiento determinado. Para tener una idea de las implicaciones sociales y biológicas del desarrollo evolutivo del ser humano hay que mencionar brevemente algunos de los puntos más relevantes de las funciones cognitivas.

Actividades cognitivas que son imprescindibles para el buen desarrollo laboral del docente según Fuster (2003):

La Memoria que según la neuropsicología y la ciencia cognitiva han hecho imprescindible la ampliación de la definición de

memoria. En ella se debe incluir todo el conocimiento adquirido, recuperado y utilizado sin el uso de la conciencia. Además, debe incluir las destrezas motoras así como el conocimiento perceptivo, la mayoría de la cual se utiliza inconscientemente. En resumen, la memoria incluye un enorme trasfondo de experiencia que el organismo ha almacenado a través de su vida en el sistema nervioso para adaptarse al medio. (s/p).

Respecto a la Atención, su característica fundamental es la asignación de recursos neuronales en el procesamiento de información. La focalización, la selectividad y la exclusividad son atributos de la atención que se logran gracias a la activación de ciertas redes neuronales dentro de una miríada de conexiones que se entrecruzan y se superponen. La asignación selectiva de estas redes permite analizar un estímulo discreto de relevancia biológica. Por lo tanto, la atención está implicada directamente en la recepción activa de la información, no sólo desde el punto de vista de su reconocimiento, sino también como elemento de control de la actividad psicológica.

El Lenguaje en su sentido amplio incluye a un léxico (capacidad semántica) y una sintaxis (un sistema formal para manipular símbolos). Es considerado el “espejo de la mente” y se basa en una gramática combinatoria diseñada para comunicar un número ilimitado de pensamientos. No existe una operación mental que el lenguaje no pueda reflejar. Se utiliza en tiempo real mediante la interacción del examen de la memoria y la aplicación de reglas. Se implementa en una red de regiones del centro del hemisferio cerebral izquierdo, que debe coordinar la memoria, la planificación, el significado de las palabras y la gramática.

De acuerdo con Joaquín Fuster, el significado de la expresión del lenguaje, al igual que la ejecución de una acción dirigida por una meta, está precedido por la formulación mental de un plan o de un esquema más amplio que la intención destinada, por más que sean simples o mal definidos. Tal plan está hecho por componentes léxicos de unidades cognitivas ejecutivas, en particular verbos. Lo que quiere decir que el cerebro del hablante debe tener la posibilidad de acceder a un léxico y tener la capacidad de memoria

de trabajo. La Percepción es otra actividad cognitiva la cual es definida como el proceso de organización, integración e interpretación que implica el uso de la memoria, esquemas y reconocimiento de patrones y conllevan a la acción. Las sensaciones más relevantes a los intereses del individuo, en un momento dado, son comparadas con experiencias anteriores y procesadas de forma más compleja.

En el caso de la inteligencia humana, Fuster opina que es la culminación de la evolución de un mecanismo cerebral dedicado a la adaptación del organismo a su ambiente. Su evolución ha ocurrido en un continuo evolutivo de los medios para adaptarse al mundo. En humanos, la adaptación al mundo involucra e incluso requiere la persecución de metas que trasciendan al individuo. Estas metas están basadas en el procesamiento de una gran cantidad de información que se extienden sobre grandes expansiones de tiempo y espacio.

Por lo tanto, en principio, el desarrollo de la inteligencia humana es el desarrollo de redes cognitivas y de la eficiencia con que éstas procesasen la información. Fuster hace hincapié en señalar que, si la inteligencia es el procesamiento de información cognitiva tocante a metas comportamentales o cognitivas, el grado de inteligencia es la "eficiencia con la cual puede ser procesada esta información". Eficiencia, en este caso, se refiere a la habilidad para usar los medios disponibles, incluidos los conocimientos previos, para atender metas como, por ejemplo, la solución de un problema. De lo antes planteado, algunos investigadores identifican la cognición con el conocimiento; sin embargo, es preferible identificar a la cognición como un proceso que incluye todas sus funciones.

### ***Reacciones fisiológicas***



La reacción fisiológica es la respuesta que se produce en el organismo ante los estímulos del ambiente. Ante una situación de síndrome de burnout, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipofisopararrenal y del sistema nervioso vegetativo. El eje hipofisopararrenal está compuesto por el hipotálamo, que es una estructura nerviosa situada en la base del cerebro que actúa de enlace entre el sistema endocrino y el sistema nervioso, la hipófisis, una glándula situada asimismo en la base del cerebro, y las glándulas suprarrenales, que se encuentran sobre el polo superior de cada uno de los riñones y que están compuestas por la corteza y la médula.

El sistema nervioso vegetativo (SNV) es el conjunto de estructuras nerviosas que se encarga de regular el funcionamiento de los órganos internos y controla algunas de sus funciones de manera involuntaria e inconsciente. Ambos sistemas producen la liberación de hormonas, sustancias elaboradas en las glándulas que, transportadas a través de la sangre, excitan, inhiben o regulan la actividad de los órganos. Esta respuesta fisiológica mantenida, provocará unos síntomas físicos como los siguientes: frecuentes dolores de cabeza, tensión y dolor en los músculos (cuello, espalda y pecho), molestias en el pecho, fatiga frecuente, elevada temperatura corporal (manifestada como una fiebre), desórdenes estomacales (indigestión, diarrea), insomnio y pesadillas, sequedad en la boca y garganta.

A tal efecto, Rodríguez (2005) destaca que “dentro de este desgaste aparecen sensaciones fisiológicas concretas, sudoración, sensación de cansancio, insomnio, dolor de cabeza, fatiga, entre otros, siendo todos ellos sensaciones desagradables” (p. 54). Además de seguir el docente presentando dicha sintomatología aparecerán

Según López (2000) algunas reacciones fisiológicas que se describen están íntimamente relacionadas con el síndrome burnout, como la sudoración abundante, sensación de cansancio. Agrega el mencionado autor

que estas reacciones no resultan nocivas si se manifiestan de modo aislado, pero cuando son intensas y frecuentes hacen daño al organismo, entre algunas manifestaciones está la sudoración que tiene lugar cuando el calor corporal aumenta; entonces el sudor se evapora en la superficie de la piel y de este modo se enfría. Suele aparecer en las palmas de las manos, planta de los pies y las axilas. Por tanto, se considera que esta reacción se presenta con frecuencia en un grupo de docentes de la institución al desarrollar las clases. También cadenas de respuestas exteriores que repercutirán en su desenvolvimiento laboral y en su salud como por ejemplo el sentir un nudo en el estómago o náuseas. Se establece de esta forma una serie de sensaciones fisiológicas.

Según Álvarez (2003) la sudoración es un fenómeno fisiológico destinado a mantener estable la temperatura corporal. Mediante la evaporación del sudor se consume el calor sobrante del cuerpo. Un estímulo que ayuda a mantener el proceso sudorativo durante la evolución, es la sensación de frescura que produce el contacto del sudor con el aire en movimiento. También, al estar compuesto de toxinas, sirve para la eliminación de sustancias nocivas para la salud. La secreción del sudor se produce a raíz del aumento de temperatura causado por el ejercicio, miedo, dolor, nervios, entre otras.

Además, existen otros factores que influyen en la cantidad de sudor que transpiran las personas los cuales son de orden psicológico, entre éstos se encuentran: el miedo y la ansiedad, dichos estados emocionales pueden en cambio provocar en el organismo una reacción contraria a la antes mencionada, ya que en algunos sujetos el miedo y la ansiedad suelen provocar una baja en la temperatura corporal, y en consecuencia inhibir la sudoración de la persona. En consonancia con el desgaste fisiológico, la sensación de cansancio también es una de las resultantes del Síndrome padecido por el docente. En el docente, las reacciones fisiológicas antes mencionadas pueden tener un impacto devastador en todos los aspectos

vitales en su relación laboral, porque llega a afectar la capacidad para el trabajo. Por lo tanto se hace necesaria una serie de actividades fisiológicas que son imprescindibles para el buen desarrollo laboral debido a que una vida en equilibrio puede volverse todo un reto.

### ***Reacciones conductuales***

Moles (2004) “estas son consideradas como respuestas observables que desarrollan las personas y que se evidencian como comportamientos no operativos en las manifestaciones de orden kinestésicos o de evasión de situación” (p. 30), es por ello que en el docente se puede presentar cierta clase de movimientos que se distinguen por ser torpes y desorganizados, estar insatisfecho y el evitar situaciones temidas dentro de la institución o bien tratar de escapar de experiencias que considere desagradables en su ámbito laboral.

Es así que la insatisfacción como manifestación ante un acontecimiento estresante, produce alteraciones en el funcionamiento homeostático o fisiológico, estado emocional, deterioro en la actividad cognitiva y conductual. Es decir que los diversos conceptos estudiados de estrés, el autor, evidencia que el estrés laboral, es un factor de riesgo para producir enfermedades, que no se manifiesta únicamente con la sensación emocional de tensión, sino que también, mediante síntomas somáticos.

En relación con la insatisfacción, Erosa (2005) cita que: "Una conceptualización más comprensible de estrés, la definiría como un exceso de demandas ambientales sobre la capacidad del individuo para resolverlos, considerando además las necesidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de esas necesidades en el entorno laboral" (p. 2). Esto enfoca además, los mecanismos de defensa, los mismos se encuentran básicamente en el cerebro (agresión, miedo, huida, inteligencia, capacidad, lenguaje, imaginación, entre otros).

Con el mecanismo de supervivencia, al estar fortalecido, es más efectivo, los docentes ante los problemas, deben tener la capacidad para resolver, tomando en cuenta sus propias necesidades y así poder satisfacerlas en su entorno laboral. En esta etapa, los síntomas son percibidos como negativos por las personas, lo que produce sentimientos de preocupación, a su vez agrava los síntomas y llegan a crearse un círculo vicioso.

La Organización Panamericana de la Salud (1998), explica que:

Un cuadro de desánimo puede ser una manifestación, un síntoma en si o puede ser la manifestación de un trastorno mucho mayor. El desánimo que sería la falta de interés, de iniciativa, de energía, puede ser parte de una depresión mayor. Pese a que puede significar un estado de decaimiento temporal, es mejor evaluar a la persona desanimada. Hay que estar alerta. (p. 2).

Además, de las manifestaciones señaladas, cabe resaltar, que en un intento de huida del docente trata de evitar los factores estresantes al punto de llegar al aislamiento aparece nuevamente los mecanismos de defensa de tipo evitativo.

La conducta de evitación, como indicador de las reacciones conductuales en el docente. Señala Moles (2004) “el evitar significa esquivar, rehuir” (p. 34); por consiguiente el docente al presentar el síndrome de Burnout, probablemente asuma un comportamiento que tiende a esquivar a las personas, situaciones, experiencias, generándose dificultades en la relación con los compañeros de labores.

Además, en opinión de García (2005):

Se sabe que cuando se hace la exposición al estímulo temido sin dar respuesta de evitación o de huida, se produce un proceso de habituación, y con el tiempo y la perseverancia, la ansiedad se hace tolerable y disminuye hasta llegar a desaparecer. (p. 72).

Ello, Es necesario que el docente asuma la aceptación y compromiso, de modo que pueda enfrentar situaciones, potenciándose como persona y como profesional, aceptando cada situación que se le presente tanto en el

trato con sus compañeros de trabajo, como al organizar actividades en las cuales requiera su participación.

En este orden de ideas, se trata los movimientos torpes y desorganizados, los cuales se presentaran en el docente como signo el síndrome de Burnout que manifiesta. Para la Enciclopedia Medica en Español (s.f.) se refiere a “la falta de coordinación, pérdida de coordinación e inseguridad en los movimientos voluntarios; deterioro de la coordinación, afaxia; torpeza” (p. 92). Así, se constituye en una anomalía de la coordinación muscular o una incapacidad para coordinar los movimientos de una manera fina, o cual ocasiona un movimiento espasmódico e inestable de vaivén del tronco o las extremidades, que puede ser presentado por el docente si se ve afectado por alguna situación que considere como amenazante dentro del recinto del plantel.

En el docente con un grado fuerte de desgaste laboral, puede presentar un desequilibrio en la coordinación motora; produciéndose movimientos torpes y desorganizados; falta de equilibrio; infiriéndose en la buena coordinación de los movimientos musculares y causar movimientos musculares no coordinados, espasmódicos o toscos aún más en situaciones que advierte como amenazantes o que le producen cierta confusión dentro de su recinto laboral. Al asociarse con otros síntomas, probablemente genere incapacidad para mantenerse equilibrado y sano.

El docente debe tomar en cuenta una serie de actividades que ayuden a tener una mejor conducta, estas son las actividades recreativas que son todas aquellas actividades sociales, juegos, excursiones, convivencias, valores, expresión corporal, realizados por el ser humano cuyas ideas proporciona distracción con el objeto de coadyuvar al desarrollo integral del hombre. Otra actividad puede ser el valor de convivencia social que es un proceso moldeador y creador en donde la cultura del medio es trasmitada al individuo en convivencia a través de conductas y valores modificando paulatinamente de acuerdo al contexto de la sociedad y talleres de

comunicación asertiva y efectiva donde pueda conocer e interactuar con personas que puedan ayudar a controlar las conductas inadecuadas que presente.

Ahora bien, dadas las implicaciones de las reacciones cognitivas, fisiológicas y conductuales; es imprescindible que el docente pueda prevenir la aparición de signos que desarrolle su desequilibrio bio-psico-social; situación está, que afectara indiscutiblemente su desempeño laboral en la institución educativa donde ejerce su misión.; al tratar puntualmente estos elementos, podrá disminuir las preocupaciones, la inseguridad, la desmotivación, los trastornos fisiológicos y evitar alteraciones motoras que impidan su ejercicio eficiente.

### ***Desempeño Laboral del docente***

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto. Según Gutiérrez (2006) refiere:

Una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos. (p.30)

El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación. De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que para alcanzar el

desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal. Para Guerra (2007) “Definen a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas” (p.206).

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. Según Gutiérrez (2006) el desempeño laboral “se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización (p.22). De allí parte que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones unas con otras o también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

### **Bases Legales**

El proceso educativo, se plantea desde el preámbulo de nuestra Carta Magna, refirmando en su articulado la necesidad, de que este proceso sea ejercido por personas de reconocida moralidad; de este modo, en el artículo 104, se establece como condición necesaria, la existencia de un profesional con capacidad moral e intelectual que le permita desarrollar su desempeño docente. En efecto, el artículo 104, reza lo siguiente:

La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión.

El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, será establecido por la ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza académica.

En efecto, La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, estimula el proceso de crecimiento del desarrollo del desempeño docente de los educadores, especialmente, a través de la evaluación continua de méritos, de políticas de motivación y promoción, que favorezcan el nivel de vida y la identidad vocacional del docente. Cabe considerar, por otra parte, las directrices y bases de la educación como proceso integral, que se propone desde la Ley Orgánica de Educación. Esta Ley, en relación con el desempeño docente, define en el artículo 77, lo siguiente:

El personal docente estará integrado por quienes ejerzan funciones de enseñanza, orientación, planificación, investigación, experimentación, evaluación, dirección, supervisión y administración en el campo educativo y por los demás que determinen las leyes especiales y los reglamentos.

Son profesionales de la docencia, los egresados de los institutos universitarios pedagógicos, de las escuelas universitarias con planes y programas de formación docente y de otros institutos de nivel superior, entre cuyas finalidades está la formación y el perfeccionamiento docente.

Ahora bien, La Reforma del Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, presenta en el artículo 6, algunos de los deberes que conforman el perfil ideal del desempeño docente, entre los cuales sobresalen los numerales siguientes: 1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República. 2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales y vigentes 3. Planificar el trabajo



docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida. 4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas, entre otros.

Las autoridades educativas competentes, en atención a las necesidades y prioridades del sistema educativo, fijarán políticas, establecerán programas permanentes de actualización de conocimientos, perfeccionamiento y especialización de los profesionales de la docencia con el fin de prepararlos suficientemente, en función del mejoramiento cualitativo de la educación.

Asimismo, organizará seminarios, congresos, giras de observación y de estudio, conferencias y cualesquiera otras actividades de mejoramiento profesional. Por consiguiente, se establece la necesidad de un proceso de evolución, que señale las verdaderas dimensiones que deben ser mejoradas dentro de la tarea educativa. Así, la evaluación del desempeño docente se hace un proceso necesario para responder a las necesidades que surgen de los deberes y derechos del educador, que las diferentes leyes y reglamentos de la República Bolivariana de Venezuela le señalan y otorgan.

**Cuadro 1. Sistema de variables**

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>VARIABLE</b>	<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>	<b>ÍTEMS</b>
Diagnosticar el síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal	Síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal	Es el conjunto de síntomas entre las que destaca el agotamiento emocional, y baja realización personal" o motivación que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.	Síntomas	Agotamiento Emocional	1
				Realización Personal	2
				Motivación	3
Describir las reacciones cognitivas, fisiológicas y conductuales en situaciones de síndrome burnout que manifiestan los docentes sujetos de estudio en su desempeño laboral.	Reacciones cognitivas, fisiológicas y conductuales en situaciones que manifiestan los docentes sujetos de estudio en su desempeño laboral.	Cuando analizamos las reacciones negativas de la realidad desde el punto de vista del síndrome burnout, observamos los hechos de una forma alterada. No vemos las cosas tal y como son sino que vemos una información parcial de la realidad. Desde este punto de vista, al observar lo negativo, surge la sensación de miedo ante aquello que se vive como una amenaza externa.	Reacciones Cognitivas	Comunicación	4
				Concentración	5
				Memoria alterada	6
			Reacciones Fisiológicas	Problemas en el organismo	7
				Respuesta emocional Inapropiada.	8
					9
			Reacciones conductuales	Pérdida de interés en actividades	10
					11
					12

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

#### **Tipo de Investigación**

Atendiendo a los objetivos delimitados de manera primaria la investigación se orienta hacia la incorporación de un diseño de campo, que de acuerdo con el módulo de la UNA de Técnicas de Documentación e Investigación II (2002) plantea que “si la investigación de campo constituye un proceso sistemático, riguroso y racional de recolección, tratamiento, análisis y presentación de datos basados en una estrategia de recolección directa de la realidad de la información necesaria para la investigación.(p.39). En busca de describir el síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal

También cabe agregar que el estudio propuesto se adecúa a los propósitos de una investigación descriptiva puesto que según Tamayo (1995) “La investigación descriptiva trabaja sobre las necesidades del hecho y su característica fundamental es la de presentarnos una interpretación correcta” (p.46) se trata de un estudio descriptivo en la medida que el fin último es de describir el síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal. Según Arias (1997) “los estudios descriptivos miden de forma independiente las variables aun cuando no se formulan hipótesis” (p. 7). Igualmente, es importante considerar que en función de los objetivos del estudio que se presenta, se adecua a los propósitos de la investigación descriptiva debido a que se registra la información ordenadamente del hecho que se investiga.

De allí que Balestrini (1998), plantea que:

Aquellas que se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual como se presentaron en el momento de su recolección. Describe lo que se mide sin realizar inferencias ni verificar hipótesis. (p.135).

En este sentido, es relevante considerar que la investigación descriptiva comprende la descripción, registro de análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o proceso de fenómeno, cuyo enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente, de acuerdo a un paradigma, además de un contexto determinado.

### **Diseño de la investigación**

El diseño a utilizar en esta investigación será de campo, puesto que al basarnos sobre hechos reales es necesario llevar a cabo una estrategia que nos permita analizar la situación directamente en el lugar donde acontecen, es decir, en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal. Según Arias (1999), define el diseño de la investigación como “la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado” (p.30).

Al respecto, la Universidad Pedagógica Libertador (2.003) expresa:

Se entiende por investigación de campo, el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales. (p.89)

Según Arias (2004), la investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables alguna”. (p. 94). El proceso de

Investigación señala que se basa en informaciones obtenidas directamente de la realidad, permitiendo a la investigadora cerciorarse de las condiciones reales en que se han conseguido los datos.

En la primera fase diagnóstica, se describirá el síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal. En la segunda fase se originará de los resultados del diagnóstico, con los cuales se diseñarán un conjunto de estrategias dirigidas a los docentes para el manejo operativo del síndrome burnout en su desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal, ubicado en el municipio Junín del Estado Táchira. La tercera fase es la técnica se abordó las formas y procedimientos concretos que permitieron recolectar y organizar la información recolectada. Es esta fase se obtiene la información y además se redefinen y ponen a punto las técnicas y los instrumentos que se emplean en la investigación y la última fase es la de síntesis se inició cuando el investigador dispone de los datos que le proporciona el objeto de estudio y así se puede elaborar los nuevos conocimientos o la propuesta.

### **Población**

La población o universo se refiere al conjunto para el cual serán validadas las conclusiones que se obtengan a los elementos o unidades (personas) a las cuales se refiere la investigación (Morlés, 1999, p.17). Según Namakforoosh (2003) población es “el conjunto de elementos que integran un estudio o investigación, los cuales poseen características similares” (p. 192). Con respecto a Muestra, según el mismo autor: “El muestreo se refiere a recopilar datos de los sujetos de estudio más convenientes, o sea recopilar datos de los elementos muestrales de la población que convenga más” (p. 193) De allí se tomó en consideración el escenario representado por un total de un (20) docentes, se trata de un

población pequeña cuya verificación se realizara mediante confirmación de la nómina correspondiente a su respectiva clasificación de cargos.

### **Muestra**

Para Ballestrini (1997), La muestra “es obtenida con el fin de investigar, a partir del conocimiento de sus características particulares, las propiedades de una población” (p.138). Para Hurtado (1998), consiste: “en las poblaciones pequeñas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la validez de los resultados”. (p.77), no se hace necesario extraer una muestra, pues se está tomando el 100% de la población, por lo tanto, se habla entonces de proceso censal; es el caso del presente trabajo, en consecuencia se le aplicará al instrumento a toda la población.

### **Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos**

Las técnicas de recolección de datos, son definidas por Tamayo (1999), como la expresión operativa del diseño de investigación y que especifica concretamente como se hizo la investigación (p. 126). Así mismo Bizquera, R. (1990), define las técnicas como aquellos medios técnicos que se utiliza para registrar observaciones y facilitar el tratamiento de las mismas” (p. 28). La técnica a utilizar en esta investigación es el de la encuesta, aplicando como instrumento el cuestionario, el cual consta de 18 ítems el cual es elaborado bajo un esquema estructurado con tres alternativas de respuestas, siempre, algunas veces y nunca.

La Entrevista, para Arias F. (1.997), es un “Método o técnica que consiste en obtener información acerca de un grupo de individuos. Puede ser oral (entrevista) o escrita (cuestionario)” (p. 47). Un instrumento de recolección de datos, es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Dentro del instrumento pueden distinguirse dos aspectos diferentes, una forma y un contenido (Sabino 1986 p. 129).

El cuestionario es de gran utilidad en la investigación científica, debido a que constituye una forma concreta de la técnica de observación, logrando que, el investigador fije su atención en ciertos aspectos y se sujete a determinadas condiciones. El cuestionario contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales; permite además, aislar ciertos problemas que interesan, principalmente, reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio (Tamayo y Tamayo, 1998 (p. 124).

### **Validez y confiabilidad**

Para Hernández, Fernández y Baptista (1.998) "la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que quiere medir" (p.243). Se tomaran en cuenta las recomendaciones de los expertos en la materia para realizar de ser necesario, los cambios correspondientes al cuestionario a aplicar a la muestra en estudio. Para la validez de contenido del instrumento se seleccionó un grupo de dos expertos a quienes se les entregará el instrumento que constó de una primera parte la cual contiene el título del trabajo seguido de los objetivos planteados, una segunda parte conformada del cuadro de variables, otra con los datos del validador y posteriormente los instrumentos a los cuales serán objeto de revisión para realizar las correcciones y observaciones correspondientes.

Por ello se considerará relativamente importante validar el instrumento que según Ruiz (1998) señala: Validar un instrumento es determinar hasta donde los ítems del cuestionario son representativos del universo que se desea medir el cual no puede ser expresado cuantitativamente sino de manera objetiva (p. 58).

Para Ander Egg (2002), el término confiabilidad se refiere a "la exactitud con que un instrumento mide lo que pretende medir. (p. 44). Es decir, que es equivalente a estabilidad y predictibilidad, sin embargo, para los

efectos de esta investigación se empleó el término mencionado enfocado como el grado de homogeneidad de los ítems del instrumento en relación con las características que pretende medir, a esto, la autora, denomina confiabilidad de consistencia interna a homogeneidad. Para tal fin, se procedió a aplicar el cuestionario a la muestra seleccionada de 20 docentes en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal.

Pestana y Stracuzzi (2006, p.180), señalan que: “La confiabilidad de los instrumentos de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. En síntesis, la autora quiere decir que la confiabilidad del instrumento para recabar información de interés para la investigación, se refiere al grado en que el instrumento produce resultados consistentes y coherentes aplicado al elemento de análisis durante determinado tiempo y espacio, en reiteradas oportunidades.

### **Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos**

Arias (1999) expone que “las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener información”. Una vez recabada la información, a través del instrumento mencionado, se someterán los resultados a un procedimiento analítico y a partir de ellos se realizaron deducciones, para así culminar en una propuesta de acción. Los datos se presentarán en cuadros y gráficos. El análisis es de tipo cuantitativo. Se realiza con el fin de recabar la información necesaria, se emplea la técnica de la observación, la cual es definida por Satir (2000), como “una técnica estructurada de manera que se logre señalar, las creaciones directas ejecutadas por el objeto o sujeto de estudio” (p.120); en este sentido, la observación permitió establecer una relación con el problema en estudio. Con el fin de focalizar la observación, se diseñó un instrumento, el cual contiene un conjunto de preguntas organizadas con la finalidad de conocer los aspectos fundamentales de la investigación que es describir el síndrome



de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal. Este tipo de instrumento permite la interacción directa con el entrevistado para conseguir una información más efectiva y de carácter muy personal

## CAPITULO IV

### ANALISIS DE LOS RESULTADOS

. El presente capítulo tiene por finalidad dar a conocer como se organizó y se presentó la información obtenida de los cuestionarios. En primer término, hay que señalar que la información se organizó manualmente, tabulando la misma en una tabla general de resultados para facilitar el cálculo de las frecuencias y porcentajes para cada ítem. Seguidamente la información obtenida se dividió siguiendo el orden lógico de los indicadores de la variable, en tal sentido se construyeron 18 gráficos parciales de los resultados con las siguientes alternativas de respuestas:

S= siempre.

AV=algunas veces

N= nunca.

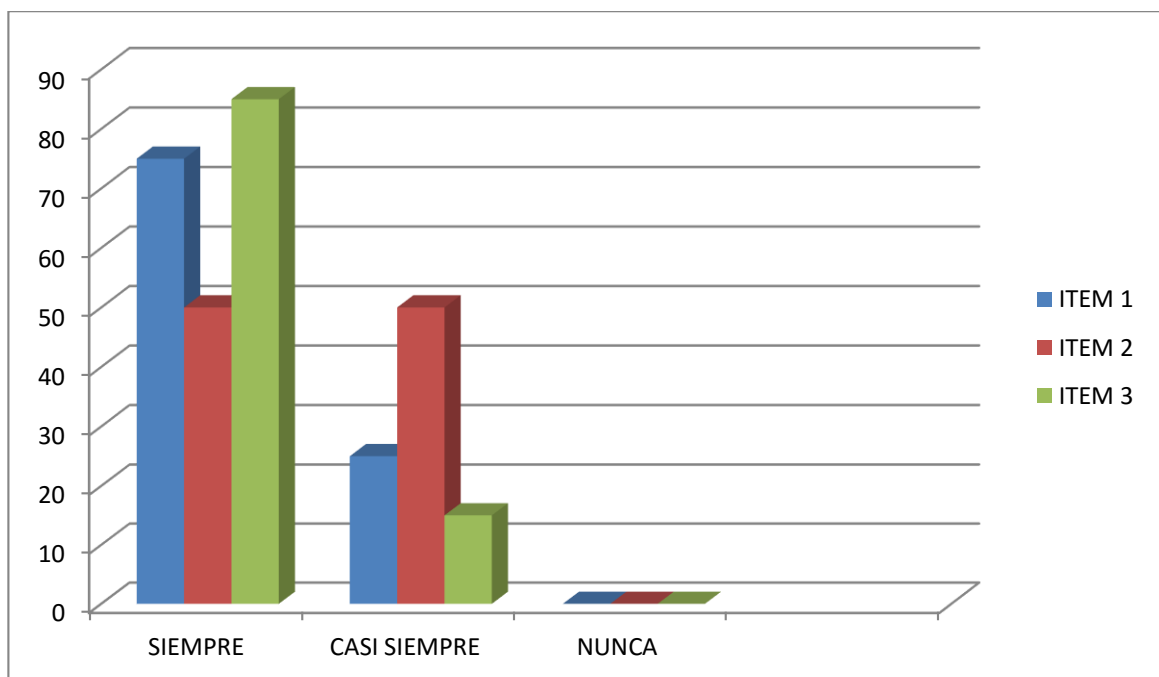
Cada uno de los gráficos lleva anexo análisis cuantitativo, teórico e inferencial de la información. El análisis permitió dar respuesta a los objetivos planteados en la presente investigación. Así mismo sentó la base para la conclusión. A continuación, se presenta el análisis de los resultados.

**CUADRO 2.**

**Dimensión:** síntomas

**Indicadores:** agotamiento emocional, realización personal y motivación

Alternativas de Respuesta								
Ítem	(S)		(CS)		(N)		Total	
	f(x)	(%)	f(x)	(%)	f(x)	(%)	f(x)	(%)
1 .Considera usted que el agotamiento emocional es un síntoma provocado por el Síndrome Burnout	15	75%	5	15%	0	0%	20	100%
2. Se siente inconforme con las asignaciones personales en sus labores	10	50%	10	50%	0	0%	20	100%
3.Considera importante la motivación para el desempeño laboral	17	85%	3	15%	0	0%	20	100%



## GRÁFICO 1.

Para el ítem ° 1 el 75% de los encuestados opinó que siempre el agotamiento emocional es un síntoma provocado por el Síndrome Burnout; el 25% opinó que algunas veces este agotamiento es provocado por el síndrome. Almendro(2001) opina que se puede llegar al agotamiento, presentando síntomas de ansiedad y de depresión y es la respuesta de agotamiento emocional del profesional que se desenvuelve en este entorno social evidenciando este tipo de síntoma, resultado de una responsabilidad, que con frecuencia supera las capacidades del individuo para resolverlas, y si a esto le agregamos la incertidumbre del futuro, los problemas económicos y las relaciones familiares con poca tolerancia, son fuertes detonantes para el agotamiento emocional.

Para el ítem 2 el 50% de los encuestados opinó que siempre se siente inconforme con las asignaciones personales en sus labores; y el 50% restante opinó que algunas veces se siente inconforme con las mismas. Este es otro síntoma del síndrome burnout que lleva al profesional a perder ilusión por el trabajo y sentir difusar sus metas y objetivos el docente como profesional que ejerce el servicio de la educación, emite respuestas que afecta su realización personal.

Para el ítem N° 3 el 85% de los encuestados opinó que siempre se considera importante la motivación para el desempeño laboral; mientras que el 50% restante opinó que algunas veces. El trabajador no tiene ninguna motivación en lo que hace esto le causa frustración y estrés. Según Almendro la motivación se da de acuerdo al ambiente de trabajo a nadie le gusta pasar cientos de horas al mes realizando una actividad que no le motiva en absoluto y con la que no se siente cómodo.

**CUADRO 3.**

**Dimensión:** Reacciones cognitivas

**Indicadores:** comunicación, concentración y memoria alterada

Alternativas de Respuesta								
Ítem	(S)		(CS)		(N)		Total	
	f(x)	(%)	f(x)	(%)	f(x)	(%)	f(x)	(%)
4. considera en su caso, falta de comunicación al llevar a cabo su desempeño laboral	10	50%	10	50%	0	0%	20	100%
5. Realiza actividades que mejoran su concentración.	08	40%	05	25%	07	35%	20	100%
6. Considera que el estado de su memoria se altera ante situaciones de problemas	12	60%	06	30%	02	10%	20	100%

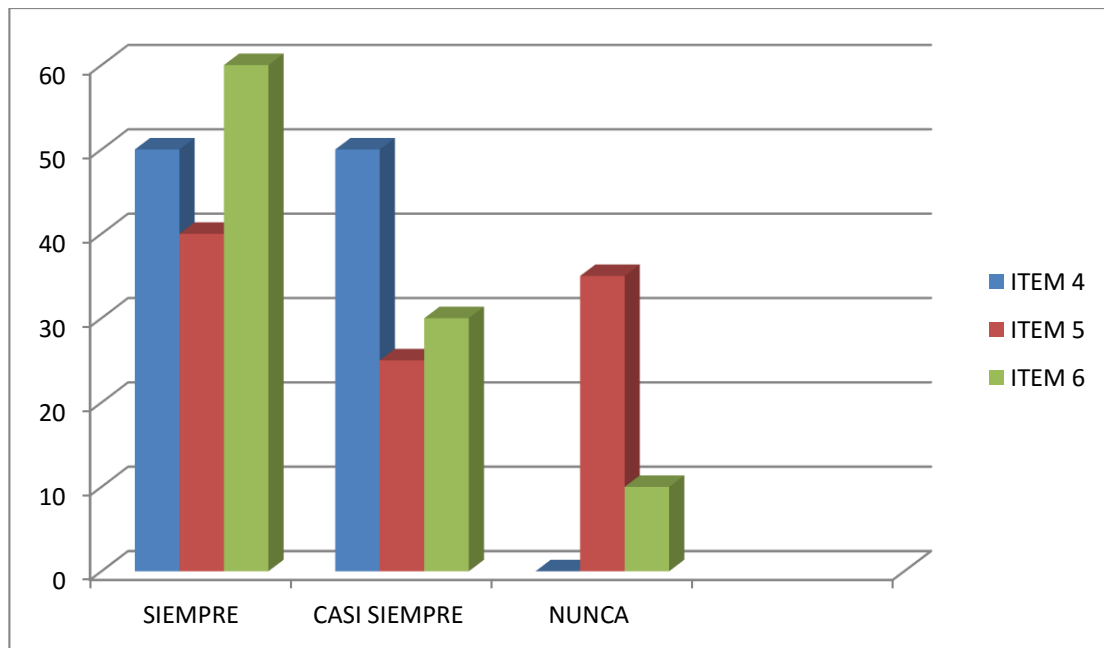


GRAFICO. 2

Para el ítem 4 el 50% de los encuestados opinó que siempre la falta de comunicación tiene que ver con el buen desempeño para llevar a cabo su labor pues si no se le comunica sobre actividades a realizar no se obtiene los resultados esperados y el 50% restante opinó que algunas veces pues cada quien debe interesarse por cumplir con su trabajo. Tomando en cuenta la comunicación como una reacción cognitiva encontramos a Wilson (2000) que define que son situaciones en las que el sujeto percibe su medio, filtra y procesa la información de éste, evalúan si las situaciones deben ser consideradas como relevantes, aterrorizantes o inocuas. Lo expresado por el autor, se pone de manifiesto cuando el docente genera angustias e inseguridad, debido a las distorsiones que se presentan al no procesar los estímulos que percibe de manera no operativa.

Para el ítem 5 el 40% de los encuestados opinó que siempre realiza actividades que mejoran su concentración; un 25% opinó que algunas veces las realiza, finalizando con un 35% que nunca realiza este tipo de actividades. A veces resulta imposible o muy difícil concentrarse en el trabajo. Lo cual disminuye la calidad del mismo y se termina mentalmente agotados.

Para el ítem N° 6 el 60% de los encuestados opinó que siempre considera que el estado de su memoria se altera ante situaciones de problemas; un 30% opinó que algunas veces su memoria se altera, y un 10% restante considera que nunca su memoria se altera ante los problemas. Se presentan síntomas cognitivos como: problemas para pensar claramente, memoria se torna pobre, falta de creatividad, falta de concentración, atención dispersa, incapacidad de tomar decisiones y preocupación constante. Este desgaste cognitivo, puede aparecer en el docente, cuando se altera su pensamiento tornándose en irracionales, pues presenta uno o varios de los síntomas antes mencionados, todo ello, asociado a una pérdida de control

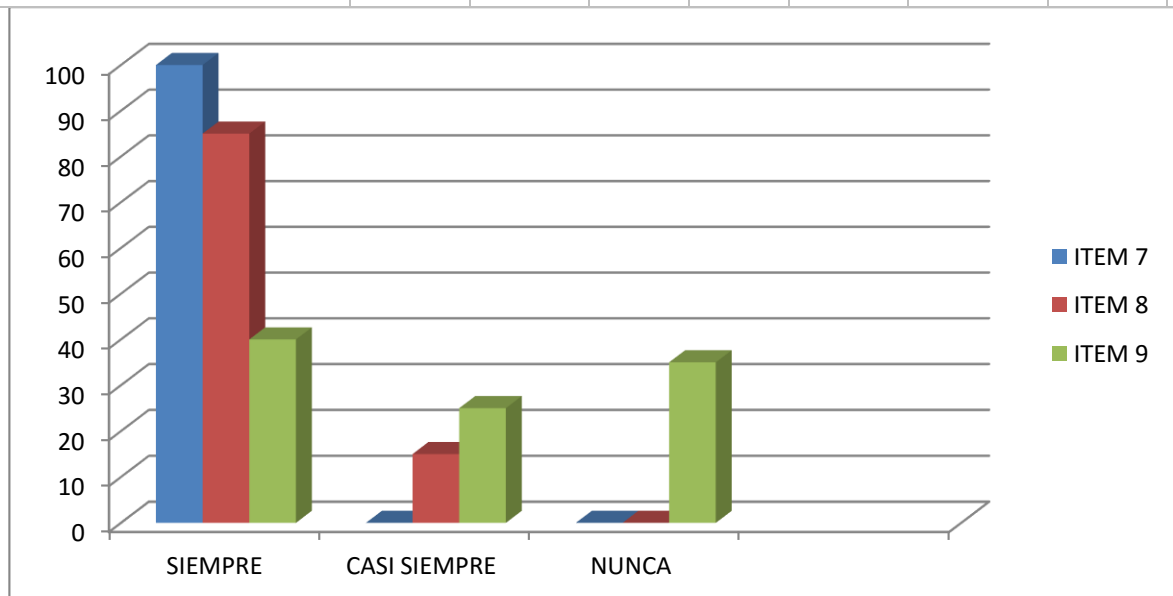
sobre el ambiente y una desmotivación inusual que afecta su desempeño laboral en las instituciones educativas.

**CUADRO 4**

**Dimensión:** reacciones fisiológica

**Indicadores:** problemas en el organismo, respuesta emocional inapropiada.

Alternativas de Respuesta								
Ítem	(S)		(CS)		(N)		Total	
	f(x)	(%)	f(x)	(%)	f(x)	(%)	f(x)	(%)
7. Los problemas en el organismo pueden crear en Ud. ineficiencia para desarrollar su labor educativa	20	100%	0	0%	0	0%	20	100%
8. Considera que cuando su ambiente de trabajo no es apto manifiesta respuesta emocional inapropiada	17	85%	03	15%	00	0%	20	100%
9. Manifiesta respuesta emocional inapropiada a causa del síndrome burnout, ante sus estudiantes	08	40%	05	25%	07	35%	20	100%



### GRAFICO. 3

Para el ítem 7 el 100% de los encuestados opinó que siempre los problemas en el organismo pueden crear ineficiencia para desarrollar la labor educativa, es necesario impulsar y dignificar la profesión docente, para esto tiene que ser necesario un reconocimiento a la labor de los maestros y procurar una formación continua donde se trabajen sobre las necesidades reales de los profesionales de la enseñanza

Para el ítem 8 el 85% de los encuestados opinó que siempre el ambiente de trabajo no es apto pues manifiesta una respuesta emocional inapropiada mientras que el 15 % restante opinó que algunas veces, debido a que han ido delegando demasiadas responsabilidades o tareas que se han ido añadiendo si su consentimiento, o los jefes obligan a permanecer provocando un ambiente de trabajo no deseado y por consiguiente respuesta emocional inapropiada

Para el ítem 9 el 40% de los encuestados opinó que siempre manifiesta respuesta emocional inapropiada a causa del síndrome burnout, ante sus estudiantes; un 25% opinó que algunas veces, finalizando con un 35% que nunca, es importante que los docentes no afecten a los estudiantes por los problemas de salud que presenten. Una respuesta emocional inapropiada puede ocasionar daños tanto físicos como emocionales. Según López (2000) algunas reacciones fisiológicas que se describen están íntimamente relacionadas con el síndrome burnout, como la sudoración abundante, sensación de cansancio. Agrega el mencionado autor que estas reacciones no resultan nocivas si se manifiestan de modo aislado, pero cuando son intensas y frecuentes hacen daño al organismo. También cadenas de respuestas exteriores que repercutirán en su desenvolvimiento laboral y en su salud como por ejemplo el sentir un nudo en el estómago o náuseas. Se establece de esta forma una serie de sensaciones fisiológicas.



**CUADRO 5**

**Dimensión:** reacciones conductuales

**Indicadores:** perdida de interés en actividades

Alternativas de Respuesta								
Ítem	(S)		(CS)		(N)		Total	
	f(x)	(%)	f(x)	(%)	f(x)	(%)	f(x)	(%)
10. Ante situaciones escolares presenta perdida de interés por las actividades	12	60%	06	30%	02	10%	20	100%
11. Emplea estrategias para mejorar el interés por las actividades	17	85%	03	15%	07	35%	20	100%
12. Considera Ud. que dichas alteraciones pueden estar causando serios problemas de motivación dentro del recinto escolar donde labora	15	75%	05	25%	00	0%	20	100%

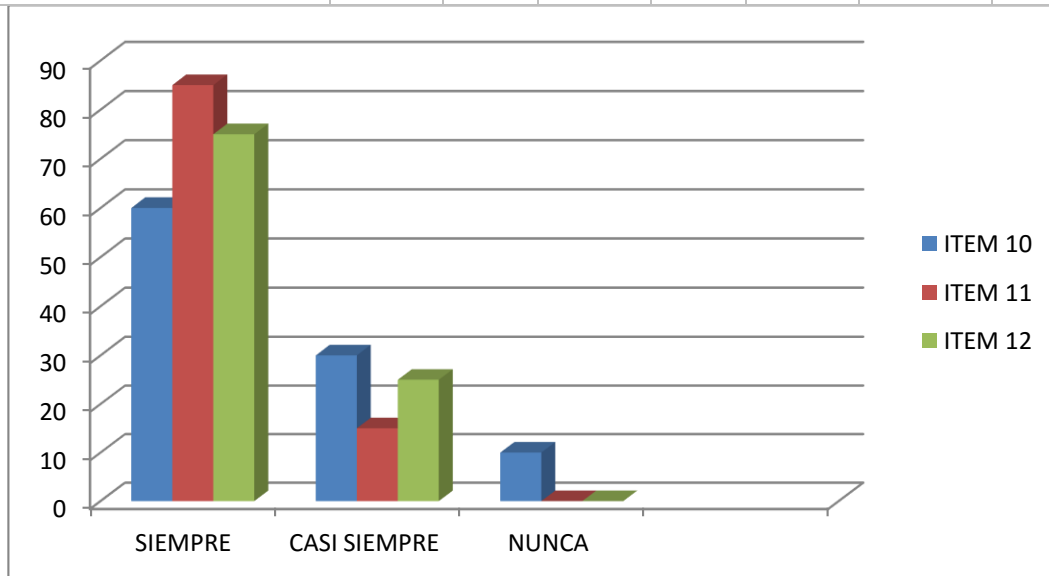


GRAFICO. 4

Para el ítem 10 el 60% de los encuestados opinó que siempre considera que presentan pérdida de interés por las actividades pues no tienen ánimo para realizar actividades, mientras que un 30% algunas veces y un 10% nunca consideran que deban realizar las actividades y no perjudicar a los estudiantes. Para el ítem 11 el 85% de los encuestados opinó que siempre emplea estrategias para mejorar el interés por las actividades, pues debe mantener la vocación por su labor educativa, mientras que un 15% algunas veces.

Para el ítem 12 el 75% de los encuestados opinó que siempre dichas alteraciones pueden estar causando serios problemas de motivación dentro del recinto escolar donde labora, pues el docente no se encuentra bien de salud, mientras un 25% considera que algunas veces. Tal como lo plantea La Organización Panamericana de la Salud (1998), explica que: Un cuadro de desánimo puede ser una manifestación, un síntoma en sí o puede ser la manifestación de un trastorno mucho mayor. El desánimo que sería la falta de interés, de iniciativa, de energía, puede ser parte de una depresión mayor. Pese a que puede significar un estado de decaimiento temporal, es mejor evaluar a la persona desanimada. Hay que estar alerta.

## **CAPITULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

El objetivo primordial del estudio estuvo dirigido a proponer estrategias que disminuyan el síndrome de Burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal, la investigación se realizó a criterio de la autora, en donde se quiere alcanzar los objetivos previamente planteados.

De acuerdo al diagnóstico presentado en la investigación se concluye en cuanto al objetivo diagnosticar el síndrome de burnout que manifiestan los docentes de educación inicial en el desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal, que los docentes de la institución antes mencionada están presentando síntomas referentes al síndrome lo cual no les permite tener un buen desempeño en su labor educativa, pues constantemente se quejan y no ofrecen una educación de calidad afectando así el proceso de enseñanza y aprendizaje en los estudiante.

En cuanto, a determinar las reacciones cognitivas, fisiológicas y conductuales en situaciones de síndrome burnout que manifiestan los docentes sujetos de estudio en su desempeño laboral, se destacan a nivel cognitivo la preocupación, inseguridad, pensamientos irracionales, ansiedad, a nivel fisiológico la sudoración, sensación de cansancio, insomnio y dolor de cabeza, lo que trae consigo síntomas propios del síndrome, en tal sentido y a nivel conductual se encontró insatisfacción, evitación, movimientos torpes, abandono personal, entre otras confirmando de esta manera que el síndrome burnout lo están padeciendo algunos docentes de la institución.

A pesar de que este tema no es actual consideramos que aunque su abordaje es amplio, no está agotado. El Modelo utilizado para evaluar el Síndrome de Burnout no tiene sus orígenes en la profesión docente, ha sido adaptado a la misma con buenos resultados psicométricos pero esto no garantiza necesariamente que pueda explicar las particularidades que adopta este proceso en los maestros. Resulta relevante la afectación por agotamiento emocional y es muy baja la Despersonalización, esto nos plantea si en realidad estamos ante un síndrome diferente o si es una forma de manifestarse la fatiga a nivel emocional producto de las demandas relacionales de la tarea que desempeñan. No obstante, el papel que desempeñan los factores laborales en su trama causal queda evidente, confirmando la naturaleza laboral de su etiología, además del impacto que tiene, no sólo para la salud mental, sistema en el cual se expresa; sino también a nivel fisiológico.

Los resultados obtenidos en este estudio constituye un reto para la Salud Ocupacional desarrollar acciones que contribuyan a transformar esta realidad pues los hallazgos con relación a las afectaciones también coinciden con otras realidades en contextos diferentes y como vemos no son intrascendentes. La labor del docente tiene un impacto en la sociedad inmensurable, que rebasa el momento histórico en el que acontece y cualquier acción que se realice encaminada a que esta labor pueda desarrollarse adecuadamente y sin daño para el que la ejecuta debe ser estimulada.

## Recomendaciones

Ante la conclusión de la investigación referente al síndrome burnout, desgaste profesional o síndrome del quemado, como enfermedad profesional u ocupacional, es menester minimizar los factores multicausales que la generan. De seguida se enumeran una serie de recomendaciones formuladas para prevenir, controlar y disminuir el síndrome, a saber:

Consagración legal como enfermedad profesional u ocupacional, con la consecuente instauración de normas reglamentarias destinadas a la protección del trabajador afectado.

Implementación de un sistema integral de prevención, basado fundamentalmente en la educación de los individuos y en la administración de los cambios organizacionales.

Elevación de la autoestima.

Práctica de terapias de humor (risoterapias).

Práctica de ejercicio físico.

Seminarios, talleres y charlas de superación personal y profesional.

Actitudes de dominio y entereza ante los problemas laborales.

Motivación e incentivos laborales.

Reconocimiento empresarial e institucional del trabajo de la masa laboral.

Dominio de técnicas de autocontrol y resistencia.

Eliminación de la sobrecarga de tareas habituales.

Información de las inquietudes que aquejan a los trabajadores para prevenir, controlar o eliminar situaciones de angustia laboral.

Clarificación y unificación de tareas.

Pedir ayuda en el momento oportuno, pues algunas personas se queman cuando se les exigen tareas para las cuales no están preparados.

Llevar una vida sana, con una nutrición equilibrada, durmiendo un número de horas suficientes.

No abusar del café, tabaco, alcohol y otros estimulantes.

Mantener unas relaciones interpersonales satisfactorias, favoreciendo un ambiente de trabajo agradable, compartiendo emociones y sentimientos con los compañeros.

Dedicar una parte de la jornada al tiempo libre. No es tan importante disponer de mucho tiempo libre, sino la calidad del tiempo disfrutado, sea mucho o muy poco.

Por último, se debe indicar, que todas las intervenciones dirigidas a prevenir el síndrome, deben ser planificadas y diseñadas según el componente específico que pretende corregirse.

## **CAPITULO VI**

### **PROPUESTA**

#### **Estrategias a los Docentes para el Manejo del Síndrome Burnout En su desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal**

##### **Presentación**

Las condiciones de trabajo, las presiones de tiempo y el devaluado contexto escolar destacan como principales síntomas del síndrome burnout, posteriormente se han señalado como importantes: el conflicto o ambigüedad de rol, el nivel de participación en la toma de decisiones, los sistemas de premios, la autonomía en el ejercicio de la actividad profesional, la evaluación del profesorado, la relación profesor estudiante, la falta de promoción y el apoyo que recibe de la organización.

Algunos autores, como Sánchez (2011) han relacionado también el burnout del profesorado con factores de la personalidad o variables individuales como la autoestima o la orientación vocacional. Investigaciones realizadas opinan que el profesor más quemado es aquél que tiene estudiantes difíciles, por lo que se enfatiza la influencia de las dificultades en el manejo de las interacciones en el aula como una de las fuentes fundamentales del burnout. Las consecuencias del burnout son importantes, tanto desde el punto de vista profesional (impuntualidad, abundancia de interrupciones, evitación del trabajo, absentismo, falta de compromiso en el trabajo, un anormal deseo de vacaciones, una disminución en la autoestima, así como una incapacidad para tomarse a la escuela en serio, e incluso al abandono de la profesión) Desde el aspecto humano Guerrero (2010) Las

personas afectadas parecen presentar una mayor vulnerabilidad a padecer accidentes laborales, síntomas médicos (como depresión, hipertensión, alteraciones de tipo gastrointestinal...), pérdida de la voz, entre otras. También influye en el rendimiento académico del estudiante. Tomando en cuenta que el estudiante percibe y evalúa la conducta del profesor y actúa en consecuencia. De allí la necesidad de diseñar estrategias a los docentes para el manejo del síndrome burnout en su desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal

### **Objetivos de la Propuesta**

#### **General**

Diseñar un conjunto de estrategias dirigidas a los docentes para el manejo operativo del síndrome burnout en su desempeño laboral en el Centro de Educación Inicial Simoncito El Cafetal

#### **Específicos**

- 1.-Modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los docentes.
- 2.-Desarrollar estrategias que neutralicen o eliminen las consecuencias del síndrome
- 3.- Promover habilidades de comunicación interpersonal.

### **Justificación**

Actualmente no existe ninguna medida paliativa o terapéutica que por sí sola pueda ser efectiva frente al síndrome "Burnout". Una cuestión de etiología multifactorial requiere un abordaje multidisciplinar, actuando no solamente sobre el individuo, sino también sobre su entorno psicosocial. Una parte importante de los programas se centran en concienciar a los trabajadores sobre el papel que pueden desempeñar en la prevención a nivel



personal y social. Entre otras, la propuesta incluye las siguientes estrategias para disminuir el síndrome: vida sana, vigilar el estado de salud, evitar hábitos que incrementen el riesgo, mejora de la autoestima, apoyo social, trabajo en grupo, aprender a planificar de forma eficiente, reconstrucción del pensamiento e ideas sobre la enseñanza, técnicas de dinámica grupal y resolución de conflictos.

Para manejar el síndrome burnout es necesario desarrollar la capacidad de transformarse y de transformar. El requisito esencial para el afrontamiento está en promover y desarrollar las propias capacidades, destacando la autoestima y el control como los dos criterios de transformación. En este sentido, el apoyo social constituye una variable moderadora de los efectos del burnout. Con éste, los profesionales pueden sentir que sus actitudes y comportamientos forman parte todavía de alguna red social valorada, incluso en el caso de situaciones críticas. Es vital hacer del trabajo una fuente de placer.

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los docentes.</p>	<p>Realizar encuentros-talleres, a corto y mediano plazo para activar procesos de autoevaluación y así modificar eficazmente los pensamientos irracionales de los docentes.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Convocatoria al personal a participar en el encuentro-taller.</li> <li>2. Charla motivacional introductoria a cargo de los expertos: Orientador, Psicólogo, psicopedagogo, Psiquiatra, otros.</li> <li>3. Planteamiento de objetivos a lograr y propuesta de trabajo enmarcada dentro del desarrollo personal y laboral, para contrarrestar al síndrome de Burnout.</li> </ol> <p>A CORTO PLAZO</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>4. Realización de la exposición de los temas, a corto plazo: “Una mirada a mis pensamientos”. Y “Descubriéndome para descubrir a los otros”</li> <li>5. Preguntas y plenaria acerca de los temas tratados, para reforzar la autoestima y descubrir los errores de auto concepto.</li> <li>6. Ejercicios de relajación.</li> <li>7. Trabajo individual y confrontación grupal.</li> <li>8. Juego de roles</li> <li>9. Técnica del Roll play.</li> <li>10. Conclusiones a cargo de los docentes sobre el tema tratado.</li> <li>11. Realización de un escrito breve por parte de los docentes sobre el tema tratado</li> </ol> <p>A MEDIANO PLAZO</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. Realización de una exposición de los temas, a mediano plazo:</li> <li>13. “El valor de ser y de actuar”</li> <li>14. “Identifico mis pensamientos sin temor, para</li> </ol>	<p>1 mes y medio</p>	<p><b><u>Talento Humano:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Investigador</li> <li>-Docentes</li> <li>-Expertos y especialistas</li> </ul> <p><b><u>Materiales:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Video Beam</li> <li>- Computadora</li> <li>-Láminas de Power Point</li> <li>- Sillas, mesas.</li> <li>- Hojas</li> </ul>	<p>Resultados y conclusiones de la lluvia de ideas (hoja resumen).</p>

		<p>actuar sin temor”</p> <p>15. Interacción grupal: preguntas, ejercicios en material fotocopiado.</p> <p>16. Técnicas de visualización para determinar los pensamientos que influyen en las relaciones interpersonales y saberlos modificar.</p> <p>17. Trabajo individual y confrontación grupal.</p> <p>18. Conclusiones a cargo de los docentes sobre el tema tratado.</p> <p>19. Realización de un escrito breve por parte de los docentes sobre el tema tratado</p>		<p>blancas.</p> <p>- Equipo de sonido.</p> <p>- Lapicero marcador y textos.</p> <p>-Papelografos</p>	
--	--	---	--	--	--

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN
<p>Desarrollar estrategias que neutralicen o eliminen las consecuencias del síndrome</p>	<p>Realizar jornadas de trabajo denominadas: Vida sana</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Convocatoria-invitación al personal a participar con disposición de las jornadas tituladas: Vida Sana.</li> <li>2. Inicio de la actividad, con actividad grupal: bailo-terapia y Biodanza.</li> <li>3. Compartir de ideas acerca de los posibles malestares laborales que están padeciendo y que se relacionan con el síndrome burnout.</li> <li>4. Terapias de reflexión: Concientizar al docente que debe tener buena salud física y emocional para ejercer su labor educativa de manera satisfactoria y contrarrestar el síndrome de Burnout.</li> <li>5. Terapias de relajación para que el organismo mejore su funcionamiento.</li> <li>6. Técnica de visualización guiada para saber enfrentar situaciones adversas que a nivel laboral se presentan y saber eliminarlas o anteponer conductas operativas.</li> <li>7. Plenaria por grupos acerca de las actividades realizadas.</li> <li>8. Técnicas de elogios y refuerzos para incentivar las relaciones sanas y saludables</li> <li>9. Presentación de videos y/o presentaciones que retraten la eficiencia</li> </ol>	<p>Dos (2) jornadas en un mes: Un (1) día, cada quince días.</p>	<p><b><u>Talento Humano:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Docentes</li> <li>-Expertos en orientación, terapias de relajación y ejercicios físicos.</li> </ul> <p><b><u>Materiales:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Video Beam</li> <li>-Computadora</li> <li>-Láminas de Power Point</li> <li>- Sillas, mesas.</li> <li>- Hojas blancas.</li> <li>-- Equipo de sonido.</li> </ul>	<p>Autoevaluación: Rutina de terapias de relajación y ejercicios</p>

		<p>y eficacia del trabajo sano en equipo y las consecuencias de una vida sana a nivel laboral.</p> <p>10. Feedback de la jornada realizada y motivación para seguir fortaleciendo los encuentros sanos.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- colchonetas</li> <li>- espacio exterior</li> <li>- cancha deportiva</li> </ul>	
--	--	---	--	---	--

OBJETIVO	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	TIEMPO	RECURSOS	EVALUACIÓN
Promover habilidades de comunicación interpersonal.	Convivencia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Realizar la convocatoria-invitación al personal a participar y formar parte de un gran compartir: UNA CONVIVENCIA Titulada: "APAGUEMOS AL BURNOUT PARA QUE NADIE SALGA QUEMADO".</li> <li>2. Partir del sitio para el lugar de encuentro donde se realizará la convivencia.</li> <li>3. Acogida a todos por parte de los encargados y ubicación del lugar: orientaciones necesarias para el trabajo del día.</li> <li>4. Realización del primer Tema: "Escucho mis emociones para saber comunicarme eficazmente".</li> <li>5. Trabajo grupal, dinámica y plenaria acerca de nuestra comunicación interpersonal y su influencia en el campo laboral.</li> <li>6. Break, momento de relajación y esparcimiento.</li> <li>7. Actividad grupal: Técnica del Role Playing que identifiquen las habilidades para actuar y comunicarse eficazmente.</li> <li>8. Resumen de la actividad y compartir el aprendizaje.</li> <li>9. Almuerzo: compartir fraterno.</li> <li>10. Realización del segundo Tema: "La comunicación efectiva y asertiva: Practica de habilidades"</li> <li>11. Trabajo individual con material fotocopiado: Una radiografía personal y</li> </ol>	Una (1) jornada de Un (1) día completo.	<p><b><u>Talento Humano:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Docentes</li> <li>-Expertos en orientación</li> </ul> <p><b><u>Materiales:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Video Beam</li> <li>-Computadora</li> <li>-Láminas de Power Point</li> <li>- Sillas, mesas.</li> <li>- Hojas blancas.</li> <li>-- Equipo de sonido.</li> <li>- colchonetas</li> <li>- espacio</li> </ul>	Autoevaluación y coevaluación.

		<p>una radiografía grupal.</p> <p>12. Técnica de los elogios y halagos.</p> <p>13. Break, momento de relajación y esparcimiento.</p> <p>14. Actividad grupal: estudios de casos y frases que ayudan a obtener habilidades comunicacionales efectivas: Practica grupal.</p> <p>15. Técnica de Juego de roles o Role Playing donde se evidencien practicas comunicaciones asertivas y efectivas.</p> <p>16. Plenaria y compartir acerca de la experiencia vivida.</p> <p>17. Resumen y conclusiones de la actividad realizada.</p> <p>18. Cierre de la jornada: Presentación de Videos y presentaciones que refuercen la habilidad comunicacional.</p> <p>19. Conclusiones de la jornada y del ciclo de estrategias propuestas para APAGAR AL BURNOUT PARA QUE NADIE SALGA QUEMAO.</p> <p>20. Despedida fraterna: Auto evaluación: Expresión de emociones y pensamientos acerca de toda la jornada.</p> <p>21. Salir del lugar de la convivencia y regreso al sitio de partida.</p> <p>22. Finalizada la jornada.</p>		<p>exterior</p> <p>-cancha deportiva</p>	
--	--	---	--	--	--

## REFERENCIAS

- Almendro, F (2011). *Causas del síndrome Burnout*. Editorial Lumen S.R.L
- Álvarez, M. (2003). *Elimine el Estrés en su Vida Diaria*. Panamá: Editorial AMERIZA C.A.
- Arias, F (1997). *El Proyecto de Investigación*. 3º Edición. Editorial EPISTEME
- Balestrini, M (1998). *Como se elabora un proyecto de investigación*. Caracas. Consultores Asociados
- Becker, L (2000). *Potencialidades de desarrollo del educador*. Colombia.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (Febrero, 2009)
- Erosa, M. (2005). *El estrés*. [Documento en línea]. Disponible: Monografías.com.marioero(a), diario1.sureste.com. [Consulta: 2010, enero 12].
- Fuster, J. (2003) *Calidad de la educación. Innovación e investigación para la mejora de la práctica docente*. España.
- García, C., Rodríguez, J., y Cárdenas, N. (1999). *Musicoterapia. Una modalidad terapéutica para el estrés laboral*. [Revista en línea]. Disponible:[http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/voll3\\_6\\_97/mgi02697.htm](http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/voll3_6_97/mgi02697.htm). [Consulta: 2010, enero 16].
- García, R. (2005). *Guía Psicológica y Psicoterapia*. Caracas: Editorial EPISTEME.
- Gil-Monte (2003) *Propuesta para la Orientación Educativa*. Colombia
- Hurtado, L. Y Toro, J. (1999). *Paradigma y Método de Investigación*, Valencia. Venezuela
- Ley Orgánica de Educación (1980). República Bolivariana de Venezuela
- López, D. (2000). *Estrés Como Entenderlo, Entenderse y Vencerlo*. 1ra. Edición. Argentina: Editorial LUMEN S.R.L.
- Méndez, C. (2006). *Relaciones entre los Factores de Estrés y el Despeño Laboral de los Docentes de Educación Básica de la Parroquia Magdaleno del Municipio Zamora del Estado Aragua*. Trabajo de grado de maestría



no publicada. Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela.

Merck, L. (2000). *Manual Médico*. México: Editorial MCGRAW-HILL INTERAMERICANA.

Moles, J. (2004). *Asesoramiento Clínico*. 2da. Edición Revisada. Caracas, Venezuela: Editorial GRECO.

Molina, E. (2011). *Estrés en los Docentes de Educación Inicial*. Trabajo de grado de maestría no publicada. Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela.

Organización Panamericana de la Salud (1998)

Ortega, J (2006). *El docente y el desempeño de este rol, conocimientos, habilidades*. Revista de educación

Osorio, M. (2009). *Manejo Operativo del Estrés Laboral en los Docentes*. Trabajo de grado de maestría no publicada. Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela.

Palencia, G. (2006). *Síntomas del Estrés en los Estudiantes de la Maestría de Orientación de la Conducta del Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela Maracay - Estado Aragua*. Trabajo de grado de maestría no publicada. Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela.

Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, R., Atalaya, M., y Huertas, R. (2006) **El Síndrome del Quemado por Estrés Laboral en Grupos de Docentes Universitarios**. [Documento en línea]. Disponible: [dialnet.unirioja.es/servlet/fichero\\_articulo?codigo=223816](http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=223816). [Consulta: 2012, noviembre 09].

Plaza y Janez (2000). *Guía Práctica para Superar el Estrés*. (1a. Ed.) España: Editorial PLAZA Y JANEZ.

Rodríguez, R. (2005). *Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento*. Disponible: <file:///C:/Documents%20and%20Settings/Administrador/Mis%20documentos/ESTRES%20LABORAL/psicologia-83-estreslaboralconsideraciones-sobre-sus-caracteristicas-y-formas-deafrontamiento.html>. [Consulta: 2010, Enero 25].

Ruiz (1998). *Metodología de la investigación*. DEUSTO

- Sánchez, R (2008) *Educación, guiar, conducir en educación*. Revista de educación. N. 14
- Sierra, B (2000). *Metodología de la Investigación científica*. España
- Tamayo, M. (2005). *Metodología Formal de la Investigación Científica*.
- Universidad Nacional Abierta (2002). *Técnicas de Documentación e Investigación II*
- Useche, J (2010) *Manifestaciones del síndrome de Burnout presentes en los docentes de la Unidad Educativa Estatal "Dr. Juan Germán Roscio*. Tesis de Grado no publicado del Centro de Investigaciones Psiquiátricas, Psicológicas y Sexológicas de Venezuela. Núcleo – Táchira.
- Wilson, P. (2000). *Manual de Anti Estrés*. 1ra. Edición. España: Editorial PLAZA Y JANÉS.
- Zubiria, A. (2004) *Supervisión Educativa y Evaluación de Desempeño*. Caracas- Venezuela

## **ANEXOS**