



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

Proyecto de Investigación y Desarrollo en Opción al Grado Académico de
Magister en Gestión de la Producción

TITULO:

**ESTUDIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT (ESTRÉS LABORAL) EN
LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS,
FACULTAD DE AGROINDUSTRIAS Y SU INCIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN DOCENTE. ELABORACIÓN DE UN
INSTRUCTIVO DE GESTIÓN PARA MITIGAR EL BURNOUT - ESTRÉS
LABORAL.**

Autor: Ing. Mónica Elizabeth Ipiales Aguayo

Tutor: Ing. MSc. Giovana P. Parra G.

LATACUNGA – ECUADOR

FEBRERO 2017

AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

Latacunga, Febrero 2017

En mi calidad de Directora de la Tesis presentada por el postulante MONICA ELIZABETH IPIALES AGUAYO, Egresada de la Maestría en Gestión de la Producción, previa a la obtención del mencionado grado académico cuyo título es **“ESTUDIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT (ESTRÉS LABORAL) EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS, FACULTAD DE AGROINDUSTRIAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN DOCENTE. ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO DE GESTIÓN PARA MITIGAR EL BURNOUT - ESTRÉS LABORAL.”** considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científicos y técnicos suficientes para ser sometido a la evaluación del Tribunal de Grado que el Honorable Consejo Académico de la Unidad Académica de Postgrados que la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Atentamente

.....
Ing. Giovana Parra MSc.

DIRECTORA DE TESIS

AUTORIA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación “**ESTUDIO DEL SÍNDROME DE BURNOUT (ESTRÉS LABORAL) EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DE LAS AMÉRICAS, FACULTAD DE AGROINDUSTRIAS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LA GESTIÓN DOCENTE. ELABORACIÓN DE UN INSTRUCTIVO DE GESTIÓN PARA MITIGAR EL BURNOUT - ESTRÉS LABORAL.**” son de exclusiva responsabilidad del autor

Mónica Elizabeth Ipiales Aguayo
C.I. 1714063151

AGRADECIMIENTO

Quiero iniciar agradeciendo a **DIOS** por siempre demostrándome su presencia,
Benevolencia, su infinito poder y amor.
Toda la vida me han apoyado y a pesar de mis múltiples defectos me han amado,
Y eso es algo que no puedo dejar de decirlo y valorarlo,
Lo que ustedes hacen por mí es algo que jamás podré devolver
Tanto amor, tantos aportes, paciencia, consejos y todo el bienestar que siempre
me han traído.

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad;
Cada logro conquistado sin duda alguna se los debo a ustedes,
Me formaron con reglas y libertades,
Pero al final de todo siempre me motivaron
Para alcanzar lo anhelado.

A mis hermanos, la vida ha sido generosa conmigo al regalarme hermanos como
ustedes,
Con los que he vivido tantas cosas buenas, malas y hasta tristes,
Podemos discutir a veces y tener nuestras diferencias.
Pero los lazos que nos mantienen unidos van mucho más allá de la sangre.
Iría hasta el fin del mundo por ayudarles a alcanzar sus metas.

Mónica

DEDICATORIA

A mis padres,
Luz que me ha iluminado,
Tutores que me han enderezado,
Muralla que me ha protegido,
Palabras que me han enseñado
Bastón que me ha apoyado
Brazos que me han cobijado,
Pañuelo que me ha consolado,
... ayer, hoy y mañana...
Gracias por ser incondicionales y creer siempre en mí, los AMO.

Mónica

INDICE GENERAL

PORTADA.....	i
AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS	ii
AUTORIA	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
INDICE GENERAL.....	vi
LISTA DE GRÁFICAS.....	x
LISTA DE TABLAS.....	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
JUSTIFICACIÓN.....	3
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETO.....	6

CAPÍTULO I

1.1 Caracterización detallada del objeto de la investigación.....	10
1.2 Misión:.....	12
1.3 Visión:	12
1.4 Valores:.....	13
1.4.1 Rigor Académico:	13
1.4.2 Conducta ética:.....	13
1.5 Innovación:	13
1.5.1 Modelo Educativo:.....	14
1.6 Maco teórico de la investigación:	16
1.6.1 Riesgos psicosociales:.....	16
1.6.2 Enfermedad Profesional:.....	16
1.6.3 El Estrés:	17
1.6.4 Efectos que produce el estrés en las Personas	18
1.6.5 Estresores los Activadores Del Estrés.....	19

1.6.6 Estrés Relacionado Con El Trabajo	20
1.6.7 El síndrome de Burnout:	21
1.6.8 Síntomas Del Síndrome De Burnout.....	22
1.6.9 Relaciones Entre Estrés y Burnout	23
1.6.10 Gestión Docente:.....	23
1.6.11 Sintomatología Docente:.....	25
1.6.12 Trabajo Docente y Salud: El riesgo de la enseñanza	26
1.7 Medidas preventivas para evitar el síndrome del Burnout	27
1.7.1 Síntomas y consecuencias del Burnout.....	27
1.7.2 Atención del Burnout en la empresa.....	28
1.7.3 Como estrategias individuales a poner en la práctica:	30
1.7.4 Estrategias organizacionales:	30
1.7.5 Estrategias sociales:	30
1.7.6 Fundamentación acerca de la necesidad de la investigación.	31
1.8 Antecedentes del Estudio.....	33
1.9 El Agotamiento Emocional.	34
1.10 La Despersonalización.....	34
1.11 Determinación de Variables:	35
1.11.1 Variable Independiente	35
1.11.2 Variable Dependiente:	35
1.12 Operacionalización de Variables	36

CAPÍTULO II

2 METODOLOGÍA.....	38
2.1 Alcance de la Investigación	38
2.2 Tipo de Estudio.....	39
2.2.1 Métodos.....	39
2.2.2 Población y Muestra	39
2.2.3 Tipo Muestreo:.....	40
2.3 Métodos, Técnicas y Procedimientos	42
2.3.1 Recopilación de los Datos.....	42

2.3.2 El Proceso	42
2.3.3 Procedimiento	42
2.4 Análisis de los Datos	43
2.5 Importancia del Estudio.....	43
2.6 Instrumentos	43
2.7 Procedimiento.....	44
2.7.1 Aplicación de las Encuestas (Docentes):	44
2.7.2 Aplicación de las Encuestas (Directores de Escuela):	44
2.7.3 Aplicación de las Encuestas (Estudiantes):.....	45

CAPITULO III

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.1 Riesgo Psicosocial	46
3.2 Resultados de los datos en relación a la medición del Burnout.....	61
3.2.1 Cansancio Emocional.....	62
3.2.2 Despersonalización	64
3.2.3 Logros Personales	65
3.3 ANÁLISIS BIVARIADO.....	68
3.3.1m Cruce de Variables Cansancio – Realización Personal.....	68
3.3.2n Cruce de Variables Despersonalización-Realización.	70
3.3.3 Cruce de Variables Cansancio – Despersonalización.....	73
3.3.4 Cruce de Variables Cansancio Emocional - Despersonalización y Realización Personal.....	75
3.4 Test de gestión docente realizado a los estudiantes.....	76
3.5 Test Realizado a los Docentes - Gestión Docente.....	82

CAPÍTULO IV

4. PROPUESTA.	85
4.1 Justificación:	85
4.2 Objetivo	86

4.2.1 General:.....	86
4.2.2 Específicos:	86
4 Evaluación socio-económico-ambiental de la propuesta.....	168
5 Conclusiones Generales.....	169
6 Recomendaciones	171
BIBLIOGRAFÍA.....	172
ANEXOS.....	180

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfico 1. Resultados tabulados del Segmento riesgo psicosocial de la matriz de triple criterio. (www.mrl.gob.ec)	61
Gráfico 2 Cansancio Emocional.....	63
Gráfico 3. Despersonalización	65
Gráfico 4. Realización Personal.....	66
Gráfico 5. Total de las Encuestas Síndrome	67
Gráfico 6. Cruce de Variables Cansancio – Realización Personal.....	68
Gráfico 7. Cruce de Variables Despersonalización-Realización	70
Gráfico 8. Cruce de Variables Cansancio – Despersonalización.....	73
Gráfico 9. Cruce de variables cansancio emocional - despersonalización y realización personal.....	75
Gráfico 10. Lenguaje adecuado.....	77
Gráfico 11. Equilibrio y conducta en condiciones extremas.....	77
Gráfico 12. Presencia de cansancio.....	78
Gráfico 13. Vida personal en la hora clase.	78
Gráfico 14.Gritos con frecuencia.	79
Gráfico 15. Desinterés en las clases.	79
Gráfico 16.Pérdida de la paciencia con rapidez.	80
Gráfico 17Falta a clases habitualmente.	80
Gráfico 18. La actitud docente limita el aprendizaje	81
Gráfico 19. Olvido de sus propias disposiciones.	81
Gráfico 20. Contradicción sus propias disposiciones.	82

LISTA DE TABLAS

Tabla 1.Operacionalización de Variables	36
Tabla 2. Población de Frecuencia	40
Tabla 3. Actividades a realizar y método aplicar	41
Tabla 4. Áreas y trabajo y número de trabajadores.....	46
Tabla 5. Segmento (riesgos psicosociales) de la matriz de triple criterio.....	47
Tabla 6. Cansancio Emocional.....	62
Tabla 7. Despersonalización.	64
Tabla 8. Logros personales.	65
Tabla 9. Contingencia Cansancio emocional * Realización personal.....	68
Tabla 10. Pruebas de Chi-cuadrado	69
Tabla 11. Contingencia Despersonalización * Realización personal.....	71
Tabla 12. Pruebas de Chi-cuadrado	71
Tabla 13. Tabla de contingencia Cansancio emocional * Despersonalización.....	73
Tabla 14. Pruebas de Chi-cuadrado	74
Tabla 15. Preguntas del test de gestión docente realizado a los estudiantes (Ipiiales 2016).	76
Tabla 16. Preguntas para determinar el cansancio laboral de los docentes.	82
Tabla 17. Exceso de Carga Laboral.	83



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

Dirección de Postgrados

Latacunga – Cotopaxi – Ecuador

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de estudiar como el estrés laboral en los docentes de la universidad de las Américas, facultad de Agroindustrias incide en el desempeño de la gestión docente, mediante la utilización de instrumentos de medición como son la matriz de Maslach, matriz de triple criterio y encuestas hechas a los docentes, alumnos y coordinadores de carrera. Se establecieron los fundamentos teóricos, especialmente lo relacionado con los factores de riesgo psicosocial, así como las consecuencias que estos acarrearán, como el estrés laboral, el síndrome de Burnout. La metodología que se utilizó se desarrolló en cuatro fases o etapas. En la primera se realizaron las coordinaciones con la Universidad, se determinó la población y muestra, basados en la fórmula de la proporción; se estableció que el tipo de estudio es transversal, analítico y explicativo, se establecieron las condiciones del trabajo y las herramientas a utilizar. La segunda en la que se aplican las herramientas y se reciben los resultados. Y la tercera que nos permite tabular los resultados y transformarlos en productos procesados. Los resultados y su análisis se presentaron en forma analítica y gráfica. Estos resultados de forma general indican que en la Universidad de las Américas los factores psicosociales que se convierten en factores de riesgo son el Cansancio Emocional, la Despersonalización y los Logros personales, y estos por tener una íntima relación con el exceso laboral, pueden llegar a desencadenar a que la mayoría de docentes. La Universidad podría utilizar este documento como referencia documentada de la evaluación de factores de riesgo psicosociales, que además le permite a la Universidad de las Américas ir un paso adelante en el proyecto de universidad saludable del que es miembro activo. Los Docentes de la Universidad de las Américas, escuela de Agroindustrias son muy susceptibles a los riesgos psicosociales, por sus jornadas largas de trabajo que exceden a las 8 horas; Consecuentemente también se recomendó el modelo de intervención en las áreas estratégicas que corresponden, para prevenir y corregir los riesgos detectados aplicando técnicas adecuadas para la prevención y mitigación del riesgo latente en los docentes, entre las cuales se mencionan, capacitaciones, talleres, charlas, tiempo de convivencia y sano esparcimiento, cursos de capacitación profesional, reconocimiento por desempeño y el seguimiento para detectar a tiempo cualquier novedad mediante la aplicación de test de estrés entre otros.

1

¹**Palabras Clave:** Riesgo psicosocial, Cansancio emocional, Estrés laboral, Estresores, Síndrome de Burnout.

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of studying as work-related stress in teachers from the University of the Americas, faculty of Agro-industries affects the performance of the teaching management, using measuring instruments such as the matrix Maslach, triple matrix criteria and surveys of teachers, students and coordinators career. The theoretical foundations were established, especially related to psychosocial risk factors and the consequences they entail, such as work stress, burnout syndrome. The methodology used was developed in four phases or stages. In the first coordinations were made with the University, population and sample was determined based on the formula of proportion; it was established that the type of study is transversal, analytical and explanatory, working conditions and the tools used were established. The second in which the tools are applied and results are received. In addition, the third one that allows us to tabulate results and transforming them into processed products.

The results and analysis presented analytically and graphically. These results generally indicate the following: This work led to the conclusion that at the University of the Americas psychosocial factors that become risk factors are emotional exhaustion, depersonalization and personal achievements, and these by having an intimate relationship with the labor excess, can reach unleash most teachers.

The University may use this document as documented reference of the assessment of psychosocial risk factors, which also allows the University of the Americas go a step forward in the project Healthy College is an active member. Teachers at the University of the Americas, School of agribusinesses are very susceptible to psychosocial risks, for their long working hours exceeding 8 hours; Consequently the intervention model was also recommended in the strategic areas that correspond to prevent and correct the identified risks by applying suitable for the prevention and mitigation of the latent risk in teachers, among which are mentioned, training, workshops, lectures, time techniques coexistence and healthy recreation, vocational training, recognition and performance monitoring to detect any new test by applying stress among others.

2

²**Keywords:** psychosocial risk, emotional exhaustion, job stress, Stressors, burnout syndrome

INTRODUCCIÓN

Síntesis de la situación Problemática:

La Universidad de las Américas en la ciudad de Quito posee tres grandes sedes, una de ellas, que en la actualidad está en fase final de crecimiento, que en los últimos 5 años ha pasado de tener 5000 estudiantes a 17000. Siendo uno de los objetivos principales de la UDLA basar su aprendizaje en la práctica, ha incrementado la planta docente para cumplir con dicho objetivo. Es por ello que esta investigación se basa en estudiar los riesgos psicológicos (estrés/ síndrome de Burnout) que pueden llegar a presentarse por la carga laboral, a la que están expuestos los docentes que ahí laboran.

No cabe duda que en la enseñanza se corran riesgos, puesto que se trata de una profesión dura por la responsabilidad y dedicación que exige ya que se alterna con personas (jóvenes en edades conflictivas y sus padres, compañeros de trabajo, etc.). Es una actividad que suele caracterizarse por un considerable grado de estrés, absentismo y agotamiento. (Latrorre, Herrador, Mora, & Zagalaz, 2003).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1996) indican que La profesión docente, tal como se están desarrollando las sociedades actuales, puede llegar a ser una profesión de riesgo. En este sentido y a pesar de que desde 1966 la OIT y la OMS ha venido dando recomendaciones a los países europeos sobre la necesidad de vigilar la salud de los docentes y trabajadores de los centros educativos. No existe en la actualidad ningún reconocimiento de enfermedad profesional para éstos en toda la Comunidad Europea y mucho menos en América del Sur (Guerrero, 1997). Es por ello que la Universidad de la Américas y su red Lauréate han visto la necesidad de implementar un proyecto de salud universitaria, donde se realizaran varios estudios de esta índole para docentes y trabajadores precautelando así su salud. La Organización Internacional del Trabajo reconoce a los profesores como la primera categoría profesional bajo riesgo de contraer enfermedades profesionales; que repercuten fuertemente en su desempeño laboral, en su participación en las actividades diarias. (Ma&Yiu, 2001).

La historia sobre Burnout es joven, a Europa el fenómeno no llega a estudiarse hasta entrados los años 80, aunque desde entonces han sido múltiples las líneas de investigación surgidas y todas coinciden en afirmar que en el desgaste psíquico están implicados factores que van desde los personales y el contexto organizacional, hasta aquellos relacionados con la formación académica (exceso de contenidos teóricos y escasas actividades prácticas) que estos profesionales reciben en centros universitarios (Guerrero E. , 1997).

En la actualidad el síndrome del quemado es considerado como un proceso resultante del estrés crónico laboral al que se ve sometido el profesional, y una de las principales fuentes potenciales de problemas, a nivel fisiológico, cognitivo, emocional y conductual (Peiro & Salvador, 1993).

En el Ecuador según los datos de investigación en 2011-2012, la Unión Nacional de Educadores (UNE) proporciona patologías en el magisterio nacional como son: Estrés 57%, Garganta 56%, Gastritis 52%, Gripe 39%, Colesterol 31%. Se añaden en porcentajes preocupantes y que se relacionan con el estrés: Hipertensión arterial 21%, Nerviosismo 18%, Insomnio 17%, Migraña 16%, Diabetes 21%, Por las condiciones de insalubridad de los locales escolares se detectan: Alergias 19%, Intestinales 24%, Renal 10%, Hepáticas, Varices 23%. (El Comercio, 2015). Con este antecedente evidenciado nace la inquietud de si los docentes están siendo afectados por estos factores y de ahí la necesidad de realizar un estudio del síndrome de Burnout (Aldrete, 2003), estrés laboral en los docentes de la universidad de las Américas empezando inicialmente por la Facultad de Agroindustria que es donde laboro directamente y ver como este síndrome incide en el desempeño de la gestión docente.

A través de esta investigación se pretende determinar como el síndrome de Burnout afecta en la gestión docente y diseñar programas dirigidos a minimizar este riesgo incluyendo medidas o planes organizacionales, departamentales e institucionales tomando en cuenta ciertos factores y condiciones físicas en las que se desarrolla las actividades académicas.

JUSTIFICACIÓN

El “Síndrome de Burnout”, también conocido como “síndrome del estrés crónico laboral”, “síndrome de desgaste profesional”, “síndrome del quemado” o “síndrome del estrés laboral asistencial”, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobrecarga profesional. Quien padece este síndrome, además de encontrarse cansado, desilusionado, malhumorado y hasta agresivo, se convierte de forma progresiva en mal trabajador. (Michael, Gold, & Bachelor, 1989).

Todos los puestos de trabajo tienen implícita una carga, ya sea mental o física; en el caso de la docencia universitaria, tiene una mayor relevancia la carga mental y esta a su vez interviene en el producto de su trabajo. (Michael, Gold, & Bachelor, 1989). Desde el punto de vista psicológico, el colectivo docente está sometido a un estrés profesional considerable, el éxito o fracaso en la transmisión de conocimientos valores y experiencias, hace que pese sobre él la eficacia del sistema educativo y la calidad del mismo. (Michael, Gold, & Bachelor, 1989).

Todos los puestos de trabajo tienen implícita una carga, ya sea mental o física; en el caso de la docencia universitaria, tiene una mayor relevancia la carga mental y esta a su vez interviene en el producto de su trabajo. (Sierra, 2004) El ámbito educativo es un sector de suma importancia en la sociedad, ya que por medio de la educación se fomenta un progreso en el pensamiento y en la conciencia de los seres humanos (Sierra, 2004). Por tal motivo, los docentes que imparten clases y se dedican principalmente a trabajar en esto, tienen un gran reto, que está constituido por la transmisión de conocimientos y valores adecuados para los alumnos y, es por ello, que su cuidado personal y emocional es de gran importancia, no sólo para la Institución en donde laboran, sino para el País en general. (Michael, Gold, & Bachelor, 1989).

A partir del año 1977 es cuando se comienza a hablar del Síndrome de Burnout como una respuesta al estrés crónico sufrido en un contexto laboral. Lo que más ha llamado la atención de este síndrome es el alcance de sus síntomas, ya que la manifestación del mismo conlleva consecuencias negativas para el individuo y la

organización. Revista de la asociación española de neuropsiquiatría, e Álvarez gallego, Luis Fernández ríos, vol. 11, no 39, 1991

Esto se manifiesta dentro de las organizaciones, pues aunque hayan comenzado a preocuparse por la salud mental de sus trabajadores, para evitar pérdidas económicas derivadas del ausentismo, apatía, rotación del personal, etc., aún no es popular la aplicación de este tipo de programas en el nivel organizacional. (Ramos, 2013). Por consecuencia, esto sugiere que existe una tendencia en colocar la responsabilidad del problema en la persona

Como se ha mencionado, las consecuencias no sólo afectan a la persona sino que también a la economía y la imagen de la empresa que viene a ser la universidad. Es sin duda importante realizar un lado y reflexionar sobre este problema desde un punto netamente económico, se puede concluir a la universidad también le afecta negativamente tener trabajadores que no rindan de manera satisfactoria, que necesitan algún tipo de asistencia médica sea este de origen mental o física. (Gallego, 1991).

Y, por otro lado, si la universidad como una empresa más pierde también pierden los alumnos que vienen a ser los clientes de la empresa, porque los docentes son la columna vertebral de la universidad y la imagen que se proyecta desde adentro a la ciudadanía. (Gallego, 1991).

La intención del estudio es concienciar del derecho a la integridad personal que es aquel derecho humano fundamental y absoluto que tiene su origen en el respeto inexcusable a la vida y sano desarrollo de esta. Es el derecho al resguardo de la persona, en toda su extensión, en su aspecto físico y mental. (Albanesi & Tifner, 2006).

Los Convenios de Ginebra de 1945 y la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Art. 5), implica, que ningún ser humano puede ser lesionado o agredido físicamente, ni ser víctima de daños mentales o morales.

Decreto ejecutivo 2393/reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo hace referencia a los artículos.<http://www.trabajo.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

- Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Nacional, 2010).
- Art. 32.-” La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (Asamblea Nacional, 2010).

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión a programas, acciones y servicios de promoción y atención integral de salud, salud sexual y salud reproductiva. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.(Tribunal Constitucional del Ecuador , 2008)

Se debe fomentar una cultura preventiva en el marco de la salud y el trabajo, aplicando la Ley de Prevención de Riesgos y sensibilizar en torno a los riesgos que se derivan de la actividad profesional.

Además, con este estudio pretendemos saber si el síndrome de Burnout tiene alguna incidencia en el desempeño laboral de los docentes.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA Y OBJETO

Formulación del problema de investigación

¿Los factores de riesgo en la gestión docente pueden desencadenar síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad de las Américas Escuela de Agroindustria?

Objeto de estudio de la investigación

Docentes de la Universidad de las Américas, Escuela de Agroindustria.

Objetivo General

Determinar los factores de riesgo que desencadenan el síndrome de Burnout en los docentes de la universidad de las Américas, Escuela de Agroindustria, para diseñar un programa dirigido a minimizar este riesgo incluyendo medidas o planes organizacionales, departamentales e institucionales tomando en cuenta ciertos factores y condiciones físicas en las que se desarrolla las actividades académicas.

Objetivos Específicos

1. Determinar la presencia de riesgo psicosocial en los docentes de la universidad de las Américas, Escuela de Agroindustria y si son susceptibles a este tipo de riesgo.
2. Determinar la influencia del síndrome de Burnout en gestión docente en la Carrera de la Universidad de las Américas, Facultad de Agroindustria.
3. Diseñar un programa de salud ocupacional para atenuar y medir los niveles de riesgo psicosocial presente en los docentes de la universidad de las Américas facultad de Agroindustria.

Campo de acción del objeto de estudio

El campo de acción de esta investigación está enfocado en los Riesgos psicológicos y salud laboral.

Hipótesis de investigación

El presente trabajo pretende determinar la incidencia del síndrome de Burnout y

analizar los factores de riesgo psicológico que desencadenan stress o síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela de Agroindustria en la UDLA afectando a la gestión docente.

Marco legal

Constitución política de la República del Ecuador

- Sección octava. Trabajo y Seguridad Social

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”.

- Sección segunda. Tipos de propiedad.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley”

Código del Trabajo

“Art. 349.- Enfermedades profesionales.

Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad.

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos”.

Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Art. 428.- Reglamentos sobre prevención de riesgos.

La Dirección Regional del Trabajo, dictarán los reglamentos respectivos determinando los mecanismos preventivos de los riesgos provenientes del trabajo que hayan de emplearse en las diversas industrias.

Reglamento del Seguro General de Riesgo del Trabajo Resolución C.D.390.

Título VII del seguro general de riesgos del trabajo, Capítulo único normas generales.

Art. 155.- Lineamientos de Política. - El Seguro General de Riesgos del Trabajo protege al afiliado y al empleador mediante programas de prevención de los riesgos derivados del trabajo, y acciones de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluida la rehabilitación física y mental y la reinserción laboral.

Art. 12.- Factores de Riesgo. - Se consideran factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedad profesional u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: mecánico, químico, físico, biológico, ergonómico y sicosocial.

Se considerarán enfermedades profesionales u ocupacionales las publicadas en la lista de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, así como las que determinare la Comisión de Valuación de Incapacidades, CVI, para lo cual se deberá comprobar la relación causa-efecto entre el trabajo desempeñado y la enfermedad aguda o crónica resultante en el asegurado, a base del informe técnico del Seguro General de Riesgos del Trabajo.

Anexo 1 Reglamento del Seguro General de Riesgo Del Trabajo Resolución C.D.390

- “Literal 2.4, Trastornos mentales y del comportamiento.
- Literal 2.4.1, Trastorno de estrés postraumático.
- Literal 2.4.2, Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que

resulte de las actividades laborales y lo(s) trastornos(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador”.

CAPÍTULO I

MARCO CONTEXTUAL Y TEÓRICO

1.1 Caracterización detallada del objeto de la investigación

La creación de la Universidad de Las Américas fue autorizada mediante Decreto Ejecutivo No. 3.272, de 21 de noviembre de 1995, publicado en el Registro Oficial No. 832, de 29 de noviembre de 1995, A partir de su creación en el año 1994, la Universidad de Las Américas (UDLA) ha ido gradual pero continuamente incorporando una oferta académica de carreras de pregrado acorde a las necesidades del país en sus diferentes ámbitos. La Universidad ha desarrollado carreras, a través de la incorporación de distintas Facultades: en orden de creación, las Facultades de Ciencias Económicas y Administrativas, Arquitectura y Diseño, Comunicación y Artes Visuales, Derecho y Ciencias Sociales, Ingeniería y Ciencias Agropecuarias; las Facultades de Hospitalidad y Turismo, Salud, Odontología, Medicina, Educación, las Escuelas de Música, Psicología y Gastronomía y la Facultad de Formación General. Actualmente, la UDLA ofrece 45 carreras de pregrado distribuidas en modalidades presenciales y semi presenciales y en horarios diurno, vespertino y nocturno.(UDLA, 2016)

En el año 2005, la UDLA también decide incursionar en carreras técnicas y tecnológicas a través de su Escuela de Tecnologías. Con la finalidad de aportar a la sociedad con carreras cortas, pero con un alto contenido práctico, que permitan a los estudiantes tener una opción de desarrollo académico y, a su vez, de inserción laboral.(UDLA, 2016).

En el año 2006 se da inicio a nuestra oferta de posgrados, empezando con la Maestría en Administración de Empresas – MBA, en alianza con el Institute for Executive Development (IEDE), prestigiosa organización de educación de posgrados en España. Actualmente la UDLA tiene, dentro de su oferta de programas de posgrado, las Maestrías en Administración de Empresas, Dirección de Comunicación Empresarial e Institucional, Dirección de Operaciones y Seguridad Industrial, Gerencia de Sistemas y Tecnologías de la Información,

Periodismo, Ciencias Biomédicas, Administración de Instituciones de la Salud y la Especialización en Rehabilitación Oral.(UDLA, 2016).

Una de las fortalezas de la UDLA es su incorporación desde 2005 a la Red Lauréate International Universities, un grupo de más de 80 Universidades e instituciones que ofrecen programas en campus y en línea en 29 países entre América del Norte, Centro y Sur, África, Europa, Asia Pacífico y Oceanía.(UDLA, 2016).

La Red Lauréate tiene como misión expandir el acceso a la educación superior de calidad, para hacer del mundo un mejor lugar. Para la UDLA, ser parte de esta red ha significado hacer suyas las mejores prácticas educativas mundiales, brindando a sus estudiantes la posibilidad de expandir sus oportunidades mediante un aprendizaje multicultural sin fronteras. Los estudiantes y profesores tienen acceso a esta extensa red, en la que son capaces de aprovechar intercambios y programas de capacitación, obtención de becas y aprovechar las posibilidades reales de aprender en un “salón de clases” de entorno global. A pesar de que este marco global por sí sólo no permite enfrentar los desafíos de la UDLA en los contextos nacional, regional o internacional, es una enorme ventaja en términos de preparar a los estudiantes no sólo para el futuro; sino, también, para la realidad actual en el marco de la globalización. Las experiencias internacionales tanto al viajar al extranjero, como al recibir programas en alianza con instituciones internacionales de prestigio en diferentes campos de especialidad, ayudan a los estudiantes a desarrollar características interdisciplinarias e interculturales que les abren muchas puertas.(UDLA, 2016).

En el desarrollo del tiempo han existido varios hitos, en diferentes directrices, que han marcado la historia de la UDLA. Aspectos relacionados con academia, investigación, vinculación con la colectividad y crecimiento de infraestructura han llevado a la UDLA a ocupar el sitio que actualmente ostenta dentro de las Instituciones de Educación Superior del País.(UDLA, 2016).

La Universidad de las Américas en la ciudad de Quito posee tres grandes sedes y una de las más grandes que en la actualidad está en fase final de crecimiento dentro de las universidades del Ecuador en los últimos 5 años de modo que ha pasado de tener 5000 estudiantes a 17000 por lo que siendo uno de los objetivos

principales basar su aprendizaje en la práctica se ha incrementado la contratación del personal docente para cumplir con dicho objetivo y es por ello que esta investigación se basa en estudiar los riesgos físicos (estrés/ síndrome de Burnout) que pueden llegar a presentar por la carga laboral al que ya están expuestos los docentes que ahí laboran

No cabe duda que en la enseñanza se corren riesgos, puesto que se trata de una profesión dura por la responsabilidad y dedicación que exige y porque se alterna con personas (jóvenes en edades conflictivas y sus padres, compañeros de trabajo, etc.). Es una actividad que suele caracterizarse por un considerable grado de estrés, absentismo y agotamiento. (Latrorre, Herrador, Mora, & Zagalaz, 2003)

Los fundamentos filosóficos de la Universidad de Las Américas, entre otros, son:

“Creer que el hombre, libre y solidario con la humanidad, dotado de creatividad y raciocinio, provisto de voluntad y principios morales universales, puede alcanzar metas de gran envergadura en la medida que con tesón, fuerza y perseverancia se lo proponga y luche por lograrlo.

“Creer en la actividad privada como fuente y expresión de libertad y como centro activador de desarrollo, creatividad y prosperidad.

Creer que los hombres pueden, autónomamente, a través de su iniciativa individual, contribuir al acercamiento entre naciones y pueblos.

Creer que la iniciativa individual es fuente generadora de conocimiento y transmisora del saber en beneficio de la sociedad.

Creer que el estudiante de hoy, en un mundo globalizado, requiere de una visión global como pilar fundamental de su formación educativa”.

1.2 Misión:

Es misión de la Universidad, formar personas competentes, emprendedoras y con visión internacional-global, comprometidas con la sociedad, y basadas en principios y valores éticos.

1.3 Visión:

“La Universidad tiene como visión crear un modelo de referencia para la educación superior ecuatoriana: construir una comunidad universitaria orgullosa y

comprometida con el país buscando de manera constante, la realización personal y profesional de sus miembros y mantenerse permanentemente integrada a la comunidad académica internacional”. (UDLA, 2016).

1.4 Valores:

1.4.1 Rigor Académico:

“Entendido como la combinación de excelencia con exigencia. Es la búsqueda constante del conocimiento de punta, impartido y generado con las mejores prácticas conocidas, junto a elevados estándares de promoción académica para estudiantes, docentes e investigadores”. (UDLA, 2016).

1.4.2 Conducta ética:

“Entendida como la práctica permanente y la difusión de valores fundamentales, como la honestidad, la integridad y el rigor académico”. (UDLA, 2016).

1.5 Innovación:

Concebida como la práctica y difusión de una actitud caracterizada por la búsqueda constante del conocimiento y por un espíritu de permanente observación, curiosidad, indagación y visión crítica de la realidad.
[Http://www.udla.edu.ec/](http://www.udla.edu.ec/)

Los órganos de representación aseguran el cumplimiento de la misión institucional y los principios académicos definidos en el modelo educativo. El gobierno de la Universidad se rige por los principios establecidos en la Constitución, particularmente aquellos que figuran en los artículos 351 y 355 La Universidad se regirá bajo el principio de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. En virtud de estos principios, la dirección de la Universidad es compartida por los diferentes sectores de la comunidad: autoridades, profesores, estudiantes, graduados, empleados y trabajadores, acorde con los principios de calidad, igualdad de oportunidades, alternabilidad y equidad de género. Son autoridades institucionales. (UDLA, 2016).

- El Rector,
- El Vicerrector Académico,

Sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades institucionales en la materia, son autoridades académicas los Decanos. (UDLA, 2016).

- Consejo Superior
- Junta Consultiva
- Comisión de Vinculación con la Colectividad
- Comisión de Evaluación Interna
- Secretario General

La Universidad tendrá como autoridad máxima a un órgano colegiado académico superior, denominado Consejo Superior el mismo que estará integrado de la siguiente manera. (UDLA, 2016).

- El Rector, quien lo presidirá.
- El Vicerrector Académico.
- Los Decanos de Facultad.
- Nueve representantes del personal académico.
- Dos representantes de los estudiantes.
- Un representante de los graduados de la Universidad.
- Un representante de los empleados y trabajadores de la Universidad, quien integrará el Consejo Superior para resolver los asuntos de carácter administrativo.

El Consejo Superior se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias. Las sesiones ordinarias se realizarán cuatrimestralmente. Las sesiones extraordinarias se llevarán a cabo bajo convocatoria del Rector, por propia iniciativa, o a petición de los integrantes del Consejo Superior que representen la mayoría absoluta de los votos ponderados. Serán de carácter resolutivo. Las atribuciones y deberes del Consejo Superior constan en el artículo 17 del estatuto de la Universidad de Las Américas. (UDLA, 2016).

1.5.1 Modelo Educativo:

El modelo pedagógico de la Universidad de Las Américas se desprende fundamentalmente de la Misión, la Visión y los Valores institucionales. Parte de

un enfoque centrado en el estudiante, y de los resultados de aprendizaje deseados (Rda.) que se define como: “qué se espera que conozca, comprenda y / o sea capaz de demostrar una vez terminado el proceso de aprendizaje” (ECTS, 2005). Los resultados de aprendizaje permiten evidenciar la formación y desarrollo de las competencias requeridas para el perfil de salida, tanto de la carrera como de la UDLA, y que luego implementarán los estudiantes en su vida personal y profesional. (UDLA, 2016).

Desde esta perspectiva, el docente planifica de manera inversa, es decir, que a partir de los objetivos planteados y de los resultados de aprendizaje, se organizan los contenidos, los mecanismos de evaluación y la gestión educativa. (UDLA, 2016).

El docente es un facilitador que genera ambientes de aprendizaje en los que se ofrecen oportunidades para que el estudiante explore, indague, investigue, experimente, discuta, analice y reflexione sobre los conceptos esenciales del área de conocimiento. Esto quiere decir que el docente verifica de manera permanente, con diversas estrategias metodológicas y mecanismos de evaluación y de retroalimentación, que el estudiante ha comprendido los conceptos fundamentales y puede aplicarlos en varios contextos, mediante diversos lenguajes (verbal, gráfico, corporal, tecnológico, etc.) de manera reflexiva y fundamentada desde varias perspectivas. (UDLA, 2016).

En este contexto, el énfasis no está en los contenidos, sino en el proceso de construcción del conocimiento, en la identificación del objetivo o propósito de enseñanza y en el aprendizaje, mediante el desarrollo de competencias integradoras que se evidencian a través de los resultados deseados. De esta forma, el estudiante integra sus conocimientos a nivel cognitivo, procedimental, afectivo y valorativo. (UDLA, 2016).

Este modelo pedagógico de la UDLA se complementa con la perspectiva constructivista que une a docentes y a estudiantes por igual, en una variedad de experiencias de aprendizaje. (UDLA, 2016).

El docente es un facilitador que genera ambientes de aprendizaje en los que se ofrecen oportunidades para que el estudiante explore, indague, investigue,

experimente, discuta, analice y reflexione sobre los conceptos esenciales del área de conocimiento. (UDLA, 2016).

Esto quiere decir que el docente verifica de manera permanente, con diversas estrategias metodológicas y mecanismos de evaluación y de retroalimentación, que el estudiante ha comprendido los conceptos fundamentales y puede aplicarlos en varios contextos, mediante diversos lenguajes (verbal, gráfico, corporal, tecnológico, etc.) De manera reflexiva y fundamentada desde varias perspectivas. En este contexto, el énfasis no está en los contenidos, si no en el proceso de construcción del conocimiento, en la identificación de lo objetivo o propósito de enseñanza y en el aprendizaje, mediante el desarrollo de competencias integradoras que se evidencian a través de (UDLA, 2016).

De esta forma el estudiante integra sus conocimientos a nivel cognitivo, procedimental, afectivo y valorativo.

1.6 Maco teórico de la investigación:

1.6.1 Riesgos psicosociales:

Son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido del puesto, con la realización de la tarea o incluso con el entorno, que tienen la capacidad de afectar al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. En la actualidad, los riesgos psicosociales son una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales. (UDLA, 2016).

1.6.2 Enfermedad Profesional:

“La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.(Marín & Paredes, 2008).

1.6.3 El Estrés:

Es una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante o de demanda incrementada. Fisiológica o biológica es la respuesta de un organismo a un factor de estrés tales como una condición ambiental o un estímulo. El estrés es el modo de un cuerpo de reaccionar a un desafío. (Guerrero, 2003).

El estrés es el conjunto de procesos y respuestas neuroendocrinas, inmunológicas, emocionales y conductuales ante situaciones que significan una demanda de adaptación mayor que lo habitual para el organismo, y/o son percibidas por el individuo como amenaza o peligro, ya sea para su integridad biológica o psicológica. La amenaza puede ser objetiva o subjetiva; aguda o crónica. En el caso de estrés psicológico lo crucial es el componente cognoscitivo de la apreciación que el sujeto hace de la situación. Se produce estrés cuando existe una discrepancia importante entre las capacidades del individuo y las demandas o exigencias de su medio ambiente. Del mismo modo, puede producirse estrés cuando la discrepancia que existe entre las expectativas que la persona tiene y lo que su realidad ofrece es significativa.

Trucco M. Promoción de la salud mental en el ámbito laboral. Washington, D.C. Organización Panamericana de la Salud. Junio, 1998. Se habla de estrés, cuando la estimulación es dañina, amenazante o ambigua. Se ha concebido, pues, el estrés como estímulo, aunque incluyendo su repercusión o impacto en el sujeto. Así lo entiende (Pelechano, 1991, pág. 733): "un estímulo o conglomerado de estímulos (sucesos) que son 'externos' al individuo, todos ellos con características afectivamente negativas". Cabe dar de ello una versión cognitiva, y de procesamiento de la información, definiéndolo como: "un exceso o heterogeneidad de estimulación que el individuo no puede procesar de manera correcta" (Fierro, 1983, cap. 3). En esa concepción del estrés como estímulo, como realidad estimular, se ha desarrollado mucho el estudio de las situaciones o estímulos que son estresores: que lo son de hecho, o bien potencialmente. Se distinguen así y se clasifican rara vez se definen con rigor acontecimientos

estresores ya crónicos, ya agudos, ya intermitentes; así como también aquellos que significan cambios importantes en la vida de una persona frente a aquellos otros que son meros ajetreos de vida diaria.

En ese contexto, la investigación y la evaluación se ha aplicado a estudiar "acontecimientos vitales" y al "reajuste" adaptativo que éstos requieren (Holmes y Rahe, 1967).

El estrés es un proceso con muchas facetas que ocurre en respuesta a hechos o situaciones de nuestro ambiente a lo que se denominan estresores. Una característica del estrés que resulta llamativa es la amplia gama de reacciones físicas y psicológicas que diferentes personas tienen ante el mismo suceso; algunos pueden interpretar un hecho como estresante, mientras que otros lo toman sin alterarse. Incluso, una misma persona puede reaccionar de manera muy diferente al mismo estresor en diferentes momentos. (Gatchel y Baum, 1983)

Todos enfrentamos el estrés en nuestra vida. Algunos psicólogos de la salud consideran que la vida cotidiana en realidad conlleva una serie de secuencias repetidas en las que se percibe una amenaza, se consideran formas de afrontarla y, en última instancia, se adapta uno a ella, con mayor o menor éxito. Aunque la adaptación suele ser menor y ocurre sin que cobremos conciencia, exige un esfuerzo mayor cuando el estrés es más grave o de mayor duración. En última instancia, nuestros esfuerzos por superar el estrés pueden producir respuestas biológicas y psicológicas que generen problemas de salud (Gatchel y Baum, 1983).

1.6.4 Efectos que produce el estrés en las Personas

En 1976 el psicólogo canadiense Hans Selye propuso que reaccionamos ante el estrés físico y psicológico en tres etapas que denomino "síndrome general de adaptación" (SGA). Estas tres etapas son la reacción de alarma, la resistencia y una etapa final de fatiga. La secuencia puede repetirse varias veces en un solo día conforme se presentan nuevas exigencias.

- **Etapa 1,** La reacción de alarma, constituye la primera respuesta al estrés. Comienza cuando el cuerpo reconoce que debe repeler un peligro físico o psicológico. Las emociones son intensas. Nos volvemos más sensibles y alertas. La respiración y la frecuencia cardíaca aumentan, los músculos se ponen tensos y se producen otros cambios fisiológicos. Tales cambios nos ayudan a movilizar nuestros recursos de confrontación a fin de recobrar el autocontrol. En esta etapa podemos utilizar las estrategias directas o defensivas. Sin ninguna de ellas reduce
El estrés, al final entraremos en la segunda etapa de adaptación propuesta por Selye.
- **Etapa 2,** La de la resistencia. Los síntomas psicosomáticos y otros signos se manifiestan a medida que luchamos contra la creciente desorganización psicológica. Intensificamos el uso de las técnicas directas y defensivas de la confrontación. Si logramos aminorar el estrés, recobramos el estado normal. Pero si el estrés es extremo o prolongado, desesperados retornaremos a técnicas inapropiadas para la situación actual, aferrándonos rígidamente a ellas pese al hecho de que no nos ayuda en mucho. De ser así, los recursos físicos y se manifiestan con mayor claridad los signos de deterioro y desgaste.
- **Etapa 3,** Agotamientos, la persona usa sus mecanismos de defensa de manera cada vez más ineficiente en un intento desesperado por controlar el estrés. Algunos individuos pierden el contacto con la realidad y muestran signos de trastornos emocionales o enfermedad mental. Otros san señales de “extinción”, como incapacidad para concentrarse, irritabilidad

1.6.5 Estresores los Activadores Del Estrés.

(Brown y McGill, 1989). Aunque normalmente consideramos que el estrés surge de hechos negativos que enfrentamos en nuestra vida, también los hechos positivos, como el matrimonio o recibir una promoción inesperada en el trabajo, pueden producir estrés. A pesar de los estímulos que pueden producir estrés, parece que muchos hechos que encontramos estresantes comparten algunas características:

- Son tan intensos, en algún aspecto, que puede producir un estado de sobrecarga que impide que podamos adaptarnos a ellos.
- Provocan tendencias incompatibles, como la de aproximarnos y alejarnos de cierto objeto o actividad
- Son incontrolables, es decir, exceden nuestro límite de control.

En realidad, una gran cantidad de evidencia sugiere que cuando la gente puede predecir, controlar o terminar un hecho, los percibe como menos estresante que cuando siente que no tiene el control (Karasek y Theorell, 1990) (Rodin y Saolvey, 1989).

1.6.6 Estrés Relacionado Con El Trabajo

La mayoría de los adultos dedica más tiempo al trabajo que a cualquier otra actividad. No es sorprendente, entonces, que el trabajo o la profesión sean una fuente importante de estrés. Algunos de los factores que producen estrés en los ambientes laborales son evidentes; por ejemplo el Hostigamiento o discriminación sexual, o las cargas extremas de trabajo, requerir al empleado que haga mucho en muy poco tiempo. Un hecho interesante es que la demanda de muy poco trabajo también ocasiona estrés; esas cargas insuficientes de trabajo producen sentimientos intensos de aburrimiento, que a su vez pueden ser muy estresantes.

Muchos otros factores que contribuyen al estrés relacionado con el trabajo pueden ser menos evidentes. Uno de ellos es el conflicto de roles, es decir, ser el blanco de demandas o expectativas conflictivas de diferentes grupos. Por ejemplo, considere el compromiso de muchos gerentes de primer nivel. Sus subordinados esperan que estas personas se batan por ellos con la compañía para mejorar su asignación y condiciones de trabajo, así como su salario. En contraste, los jefes de los gerentes esperan que hagan lo contrario, que de alguna manera induzcan a los empleados a trabajar más duro por menos recompensas. El resultado es una situación estresante para los gerentes.

Otro factor relacionado con el trabajo que en ocasiones puede generar niveles intensos de estrés tiene que ver con la evaluación del desempeño, procedimiento utilizado para evaluar la ejecución de los empleados. Si los empleados perciben

que este procedimiento es justo, su estrés tiene a ser bajo; pero si lo perciben como arbitrario o injusto, el estrés casi de seguro será elevado. Después de todo, nadie desea sentir que las recompensas como aumentos, promociones o bonos se distribuyen de manera injusta.

1.6.7 El síndrome de Burnout:

Es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye, fatiga crónica ineficacia y negación de lo ocurrido.(Marrau, 2004).

El Síndrome de Burnout puede evolucionar a lo largo de 5 etapas (1), definidas por Jerry Edelmich y Archie Brodsky en 1980, hasta darse un caso claro de sentirse quemado por el trabajo. Citado por Fidalgo Vega y Manuel, 2008El Síndrome de Burnout provoca frustración y apatía. El primer estado es el del entusiasmo. En esta etapa acudimos al empleo con mucha fuerza y grandes expectativas preconcebidas. Generalmente, esto deriva en una implicación excesiva, lo que lleva a soportar mucha carga de trabajo voluntario.

La segunda etapa es la del estancamiento. En esta fase es cuando se volatilizan todas nuestras expectativas al chocar con la realidad laboral. La desilusión nos embarga y nos obliga a comenzar a plantearnos la posibilidad de dar cambios en nuestra vida laboral.

El tercer escalón es el de frustración. El Síndrome de Burnout llega a un punto en el que nuestro trabajo carece de sentido. Comenzamos a sufrir otras manifestaciones emocionales como la ansiedad o un aumento de la agresividad

En cuarto lugar está la fase de apatía. En esta etapa es cuando ponemos el freno a nuestro trabajo. Trabajamos sensiblemente por debajo de nuestra capacidad un mostramos una palpable falta de interés por la empresa. Desarrollamos un sentimiento de frustración que nos obliga a huir de nuestro problema, es decir, de nuestro trabajo. Enfriamos las relaciones con los compañeros y el interés por mejorar en nuestro ámbito. La quinta etapa es la de distanciamiento. Nos sentimos como una olla sin agua en el fuego, totalmente vacíos. Pasamos a eludir la mayor cantidad de responsabilidad posible y evitamos cualquier iniciativa. Nuestra

autoestima se ve mermada. Pese a todas las contrariedades hacemos lo suficiente para conservar el puesto laboral debido a que nuestro bajo esfuerzo ya se ve compensado por la retribución laboral.

La quinta etapa es la de distanciamiento. Nos sentimos como una olla sin agua en el fuego, totalmente vacíos. Pasamos a eludir la mayor cantidad de responsabilidad posible y evitamos cualquier iniciativa. Nuestra autoestima se ve mermada. Pese a todas las contrariedades hacemos lo suficiente para conservar el puesto laboral debido a que nuestro bajo esfuerzo ya se ve compensado por la retribución laboral.

1.6.8 Síntomas Del Síndrome De Burnout

Diversos autores (Maslach y Pines, 1977) (Cherniss, 1980) (Maslach, 1982), citados por Piñeiro y otros 2006) revelan que en cuanto a los síntomas se pueden establecer cuatro grupos:

- **Conductuales:** destacan aquellas de la conducta de ausentismo laboral, alimentarias, incapacidad de relajarse, fármacos y alcohol, conductas de elevado riesgo, tabaquismo, abuso de drogas.
- **Psicosomáticos:** alteraciones del sueño, cefaleas y migraña, alteraciones cardiovasculares, hipertensión, enfermedad coronaria, fatiga crónica, alteraciones gastrointestinales, dolor abdominal, colon irritable, úlcera duodenal, dolores musculares, alteraciones respiratorias, asma, alteraciones dermatológicas, alteraciones menstruales, disfunciones sexuales, entre otros.
- **Defensivos:** se caracterizan la fijación hacia actividades de poco interés y relevancia, con una actitud selectiva de los casos a su cargo, hay una tendencia a la ironía, las negaciones de sus emociones, existe una gran disposición a actividades extracurriculares como evasiva a su roll profesional con el único propósito de mantenerse lo más ocupado posible pero sin concentrarse en el trabajo.
- **Emocionales:** es cuando el profesional manifiesta distanciamiento expresivo a las personas a las que atiende como la impaciencia, las

pretensiones de desatender el trabajo, la dificultad para concentrarse producto de la ansiedad, depresión, irritabilidad, falta de motivación, baja autoestima, alejamiento emocional, sentimientos de fracaso profesional y deseos de renunciar al trabajo

1.6.9 Relaciones Entre Estrés y Burnout

La Organización Mundial de la Salud define el estrés como "el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción". Visto así, el estrés no debiera ser un problema. Al contrario, sería una suerte de estímulo, una alerta. Pero se convierte en un verdadero problema cuando ciertas circunstancias, tales como la sobrecarga de trabajo, las presiones económicas, el ambiente competitivo, entre muchas otras, se perciben inconscientemente como amenazas que provocan reacciones defensivas en la persona, tornándola irritable y sufriendo consecuencias nocivas en su organismo, por períodos prolongados. Por otra parte, el estrés es diferente para cada persona. Lo que provoca estrés en una, puede ser un factor inocuo para otra. Varios factores explican esto: su estado psicológico y físico; el significado que otorga al evento perturbador; una gran variedad de condiciones ambientales (positivas y negativas).

El estrés está relacionado con numerosas razones o causas que pertenecen al ámbito de la vida cotidiana. El Burnout es sólo una de las maneras que tiene de progresar el estrés laboral. Existe, por tanto, una similitud de conceptos entre Burnout y estrés pero las definiciones parecen indicar que existen matices que les hacen difícilmente iguales. Autores como Freudenberger, Maslach y Jackson, Pines, Aronson y Kafry así lo creen y lo relacionan en sus delimitaciones conceptuales

1.6.10 Gestión Docente:

Es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.(Parra, 2003).

El síndrome de Burnout se le considera como un estrés prolongado que viven quienes trabajan directamente con personas y en donde los esfuerzos hechos no se ven compensados de manera suficiente. Quienes son más propensos a sufrir de esto son los docentes, policías, terapeutas, enfermeras, etc.(Quinceno & Vinaccia, 2007).

Todos los puestos de trabajo tienen implícita una carga, ya sea mental o física; en el caso de la docencia universitaria, tiene una mayor relevancia la carga mental y esta a su vez interviene en el producto de su trabajo.(Sierra, 2004).

La carga mental se refiere al conjunto de tensiones inducidas en una persona debido a las exigencias del trabajo mental que realiza (Sierra, 2004), para la presente investigación puede ser entendida como condiciones, organización y medio ambiente de trabajo relacionadas con la capacidad del trabajador para realizar dicha labor, que pueden desencadenar en alteraciones psicológicas o emocionales, es decir, elementos organizacionales y del trabajo que causen o favorezcan la aparición de signos/síntomas del Síndrome de Burnout. (Sierra, 2004).

Sin lugar a dudas, el tema que más interés ha suscitado desde un principio en este ámbito han sido las variables que están relacionadas con la etiología del fenómeno estrés y Burnout en docentes, pero muy pocos estudios, al menos en Ecuador, se basan en la relación entre los factores asociados a la carga mental con el Síndrome de Burnout. (Vilaret & Ortiz, 2013).

Durante la última década, Ecuador ha experimentado diferentes cambios, entre ellos los relacionados con las estructuras organizacionales, que han traído consigo variaciones en el tipo de contratación, la jornada laboral, las exigencias de la tarea, la remuneración y por ende la productividad; esto como respuesta a la creciente competitividad y a la demanda de más y mejores servicios.(Seisdedos, 1997).

La Educación Universitaria Ecuatoriana contempla en su nueva Ley de Educación Superior (Loes), en el “Título VIII. Autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento. Capítulo II. Personal académico. Art. 149.- Tipos de profesores o profesoras y tiempo de dedicación” - “El tiempo de dedicación podrá ser exclusiva o tiempo completo, es decir, con cuarenta horas semanales; semi

exclusiva o medio tiempo, es decir, con veinte horas semanales; a tiempo parcial, con menos de veinte horas semanales”. Suplemento del Registro Oficial No. 298, del 12 de octubre del 2010.

Al ponerse en vigencia la LOES, los docentes a tiempo completo están obligados a laborar cuarenta horas semanales, en sitios donde los trabajos administrativos son cada vez mayores en cantidad y tiempo de dedicación, sumado además los conflictos de rol, que también provocan un aumento en los niveles de carga mental y en los inicios de cuadros de Burnout. Especialmente se han observado algunos síntomas como la presencia de estrés, depresión, falta de compromiso, distanciamiento físico y emocional, así como ausencias constantes en algunos docentes. (Vilaret & Ortiz, 2013). En muchos de ellos es común ver que su desempeño se ha vuelto rutinario y monótono con falta de iniciativa e interés para innovar su trabajo.

Debido a las características propias del trabajo de los docentes a tiempo completo y a la variabilidad de actividades a lo largo del curso académico, es normal encontrar momentos en los que los docentes se encuentren más estresados. Algunas de estas actividades comprenden: la implantación de los nuevos planes de estudio, la reestructuración de sus créditos, el impartir las materias, el mayor peso que han adquirido los créditos prácticos, la evaluación permanente de la actividad docente universitaria por parte de los estudiantes, y la evaluación nacional de la calidad que involucra a los docentes en un proceso continuo de investigación y vinculación con la colectividad.(Viloria & Paredes, 2008).

1.6.11 Sintomatología Docente:

(Maslach & Leiter, 1968), describen a este síndrome con tres aspectos que se patentizan en el agotamiento, la despersonalización y el menor rendimiento laboral. (Shaili, 2010). El docente describe varios síntomas, como considerar que tiene muchas exigencias emocionales en sus tratos con los demás, de ahí que una dimensión de este síndrome apunte al agotamiento emocional. También el docente describe tener una disminución de la empatía, culpa y negativismo en las relaciones con los demás, como si de repente fuera otro, de ahí la despersonalización. (Shaili, 2010). Finalmente, el último aspecto de este síndrome

se refiere a una valoración negativa sobre lo realizado en el trabajo, en donde prevalecen los sentimientos de incapacidad de auto motivarse a la resolución de las tareas laborales con un mínimo de entusiasmo, de ahí que la última dimensión apunte a la reducción de la capacidad de rendimiento.(Shaili, 2010).

El Burnout se hace presente en la docencia con síntomas que narra el profesor como sentimientos de incompetencia, que se producen después de varios años de trabajo áulico. (Shaili, 2010).El profesor presenta un desgaste que proviene de un agotamiento constante, que se patentiza en una disminución de la empatía hacia sus alumnos, como distanciamiento, renuncia, cinismo y actitudes negativas (Moreno, Novoa, & L, 2009)

1.6.12 Trabajo Docente y Salud: El riesgo de la enseñanza

El estrés, la ansiedad y la depresión ocupan los primeros puestos en la lista enfermedades que causan baja laboral entre los docentes.

La profesora Coral Oliver, psicóloga del Centro de Salud Pública de la Universidad Autónoma de Madrid, opina: "Cierta dosis de estrés no es mala; incluso puede ser un factor estimulante de la actividad profesional". De este modo, el estrés, en cantidades y condiciones adecuadas, puede considerarse como algo necesario para tener una vida satisfactoria. Ahora bien, un exceso de estrés, puede ser perjudicial o, incluso, biológicamente nefasto para la salud.

En el ámbito de los docentes, se habla mucho del estrés y del efecto "Burnout" (también llamado «síndrome de estar quemado «síndrome de la quemazón», «síndrome del estrés laboral asistencial», «síndrome del desgaste profesional»), usándose indistintamente estos términos y, a veces, incluso confundiéndolos. Aunque fuertemente relacionados entre sí en cuanto a su significado, no es lo mismo estar estresado que estar "quemado".

El concepto de "Burnout" fue acuñado por Freudenberger en 1974. Con posterioridad (Maslach y Pines, 1977) lo dieron a conocer y, desde entonces, dicho término se utiliza para referirse al desgaste profesional que sufren los trabajadores de los servicios humanos (educación, salud, administración pública, etc.), debido a unas condiciones de trabajo que tienen fuertes demandas sociales.

El tiempo es un aspecto muy concreto de la organización laboral; ahora bien: existe una gran diferencia entre cualquier otro trabajo y el trabajo docente. En este último, no toda la tarea se realiza en la Institución y en el horario de clases.

La jornada laboral del docente continúa en su casa a diferencia de otros profesionales o empleados asalariados; estas horas de trabajo de docente en el hogar no son reclamadas como "extras".(Andrade & Gómez, 2008).

Este es un tema por el que se ha transitado poco. Los docentes no denuncian los accidentes de trabajo que padecen. No existe conciencia sobre el problema no se considera accidente o no se lo vincula con el trabajo en sí. En general se considera accidente de trabajo la caída de un andamio o la fractura de una pierna por tropezar en la escalera.

La sobrecarga laboral es un riesgo que el docente desconoce y que está ligado íntimamente a las afecciones en la salud que los docentes pueden presentar a lo largo de su vida dentro del trabajo. (Eckstein, 1995). Pero aún que el docente presente enfermedades sean estas leves o graves se asume o atribuye a otras cosas como que son causadas por alguna deficiencia o debilidad de su organismo y no por la cantidad de trabajo, el ambiente o el alto grado de responsabilidad que conlleva su ejercicio profesional. (Eckstein, 1995).

1.7 Medidas preventivas para evitar el síndrome del Burnout

1.7.1 Síntomas y consecuencias del Burnout

Cuando se dice que una persona padece de Burnout, por lo general, tanto dentro del ambiente de empresa como a nivel del público ordinario se entiende que esta sufre de fatiga o está cansada; sin embargo, dicha comprensión tiende hacerse en el lenguaje común, por lo que no se dimensiona el serio problema que se presenta. (Belcastro & Gold, 1983)

En realidad, el padecimiento de *Burnout* es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que le da su connotación de síndrome. (Belcastro & Gold, 1983).

A nivel psicosocial, genera deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Es común el

distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización. (Betancourt, 1999).

Dentro de los daños físicos que pueden padecerse debido al síndrome, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso o subidas bruscas del mismo, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral. (Cameron, 1990).

El abuso de sustancias (drogas, fármacos, etc.) y la presencia de enfermedades psicosomáticas son también signos característicos del síndrome.

En el entorno laboral, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores. (Cameron, 1990).

1.7.2 Atención del Burnout en la empresa

De acuerdo con los modelos organizacionales de interacción social y cognitivos, es importante considerar algunos factores como medidas generales para evitar el riesgo del síndrome, aunque quizá el factor más relevante es la capacitación y comprensión de este, como primer paso por parte de la institución, para luego proceder con otros factores. Algunos elementos de atención son los siguientes:(Byrne, 1991).

Revisión constante de los objetivos laborales, con el fin de determinar que estos sean realistas y alcanzables por el personal. Esto a su vez, debe ir de la mano de la revisión de los métodos para la evaluación del desempeño, las descripciones de trabajo y las cargas de trabajo, de preferencia haciendo partícipe al docente. (Byrne, 1991).

Fomento del empoderamiento de los colaboradores, mejorando, entre otros factores, la claridad de roles, la retroalimentación, la capacitación, el fomento de la toma de decisiones, la autonomía y el autocontrol. (Cherniss, 1980).

Fortalecimiento de la creatividad y la autonomía en el trabajo, lo cual va de la mano con la revisión de la estructura organizacional, los procedimientos, los niveles de enriquecimiento de puesto y la revisión de los puestos mismos. Análisis de los niveles de estrés y carga mental de las tareas, así como de distribución de responsabilidad entre puestos de trabajo. Especial atención debe darse a la cantidad de horas extras laboradas por los colaboradores. (Cherniss, 1980).

Establecimiento de mecanismos para medir el sentimiento de equidad laboral; por ejemplo, dentro de las evaluaciones de clima laboral. (Cherniss, 1980).

Fortalecimiento del espíritu de equipo, de cooperación y de valores que lleven a un mejor ambiente de trabajo. (Cherniss, 1980).

Como se observa, algunos de los mecanismos de actuación implican la revisión de la estructura laboral, de las descripciones de trabajo o de las metas; otras implican el monitoreo constante de variables humanas en el clima laboral, con el fin de determinar conductas o sentimientos que requieran atención sistemática. (Cherniss, 1980).

Dentro de todos los posibles métodos de abordaje, los mecanismos de retroalimentación a la empresa y el trabajador, tales como evaluaciones de satisfacción del cliente, evaluaciones de desempeño o encuestas de clima laboral, son factores centrales, pues llevan a materializar percepciones, conductas o sentimientos de riesgo. (Cherniss, 1980)

Estructurándolas, podemos considerar las ideas siguientes:

- Es importante modificar los procesos cognitivos de autoevaluación de los profesionales.
- Desarrollar estrategias que neutralicen o eliminen las consecuencias del síndrome, como, por ejemplo, técnicas de control del estrés, técnicas de resolución de problemas, etc. (Cherniss, 1980)
- Desarrollar habilidades de comunicación interpersonal.

1.7.3 Como estrategias individuales a poner en la práctica:

“La realización de ejercicio físico controlado: un ejercicio físico moderado puede producir efectos tranquilizantes significativos.

Aplicar técnicas de relajación: combinar ejercicios de respiración con técnicas

Aplicar técnicas de relajación: combinar ejercicios de respiración con técnicas de relajación física y mental.

Técnicas cognitivas: intentando volver a evaluar y reestructurar las situaciones problemáticas para que dejen de serlo”.

1.7.4 Estrategias organizacionales:

- Rediseñar la realización de tareas, organizarse mejor la agenda de trabajo.
- Clarificar la toma de decisiones.
- Establecer objetivos claros para los roles profesionales.
- Mejorar las redes de comunicación organizacional.
- Aprovechar las oportunidades que favorezcan desarrollo de la carrera profesional.
- Involucrarse en la toma de decisiones.
- Participar e implicarse en el trabajo en equipo.
- Establecer líneas claras de autoridad y responsabilidad.

1.7.5 Estrategias sociales:

- Apoyo social de compañeros.
- Separar los tiempos laborales y extra laborales.
- Incrementar la vida social (paseos, reuniones, asistencia a eventos, etc.

Para manejar el 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. (Evans, 1993).

Además de seis atributos de las tareas relacionados con la motivación y satisfacción de los trabajadores: variedad, autonomía, identidad de la tarea, información sobre los resultados, trato con los demás y la interacción con los

compañeros. En este sentido, el apoyo social constituye una variable moderadora de los efectos del Burnout. (Buendía, 2003).

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. (Buendía, 2003).

Es vital hacer del trabajo una fuente de placer. En ese sentido destaco el poema de Joan Maragall, obtenido del artículo “*Riesgos psicosociales en la universidad. El síndrome de Burnout y el Mobbing*” (Buendía, 2003 - 2006).

La prevención es siempre la mejor solución ante la presencia de posibles riesgos. Es importante contar con la existencia de medidas preventivas que te ayuden en un actuar adecuado y responsable previniendo así la presencia futuros de daños a la salud.

1.7.6 Fundamentación acerca de la necesidad de la investigación.

El “Síndrome de Burnout” también conocido como “síndrome del estrés crónico laboral”, “síndrome de desgaste profesional”, “síndrome del quemado” o “síndrome del estrés laboral asistencial”, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobrecarga profesional (Freudenberg, 1974).

Quien padece este síndrome, además de encontrarse cansado, desilusionado, malhumorado y hasta agresivo, se convierte de forma progresiva en mal trabajador. (Freudenberg, 1974).

Cabe indicar que el específicamente la educación es un sector especialmente vulnerable a este problema, y por ello que el malestar del profesorado amenaza no sólo sus posibilidades de autorrealización sino también su equilibrio físico y psíquico, afectando directamente en la calidad de la enseñanza. (Freudenberg, 1974).

El concepto hace referencia a la presión a la que se ven sometidos los docentes por intentar responder a la diversidad de demandas, teniendo que exigirse cada vez más a sí mismos: la implantación de los nuevos planes de estudio, su reestructuración en créditos, el dictado de las materias y el mayor peso que han adquirido los créditos prácticos, la evaluación permanente de la actividad docente

universitaria por parte de los estudiantes, la evaluación nacional de la calidad de la investigación, entre otras.(Pando, 2007).

En el caso de los profesores universitarios, el deterioro va a incidir directamente en la formación de los estudiantes y, por tanto, su influencia en las futuras generaciones; además el rendimiento de la institución y el prestigio de la misma, se verán claramente disminuidos.

Entre los autores más reseñados en el ambiente internacional y que dan su propia definición de Burnout están: (Edel & Broadsky, 1980), entre otros; pero la definición más reconocida es la que Maslach y Jackson dieron en 1981. Estos autores lo definen como un síndrome que consta básicamente de tres dimensiones que son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja autoestima profesional.

El Agotamiento emocionales un cansancio físico y/o psicológico que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales, y el sentimiento que embarga al trabajador de que nada puede ofrecer a otras personas a nivel afectivo. (Pando, 2007).

La despersonalización es lo que se conoce como actitudes inhumanas, aisladas, negativas, frías, cínicas y duras, que da la persona a los beneficiarios de su propio trabajo. (Pando, 2007).

La baja autoestima conocida también como falta de realización personal en el trabajo, sentimiento de inadecuación personal o falta de logros personales, se refiere a la existencia de un sentimiento de ausencia de logros propios de las personas en las labores habituales, se presenta un rechazo de sí mismo.(Pando, 2007).

Es importante resaltar que la mayoría de los trabajos relacionados con Burnout en Profesorado se han desarrollado en el entorno de la enseñanza Primaria y Secundaria, existiendo muy pocos trabajos que estudien un colectivo de Profesores de educación superior. (Pando, 2007).

Los docentes en el ejercicio de sus labores se exponen a diversos factores de riesgo que desencadenan variados problemas de salud. (Serre, 2004). La OIT reconoce a los profesores como la primera categoría profesional bajo riesgo de contraer enfermedades profesionales derivadas del cansancio o estrés laboral que

repercuten fuertemente en su desempeño laboral, en su participación en las actividades diarias disminuyendo la calidad de vida del profesor e incrementando costos en las instituciones educativas derivados de las incapacidades por ausencia laboral.(Escalona, 2006).

En este sentido se considera necesario realizar un estudio para identificar las causas que desencadenan el SB en los docentes y cómo afecta este síndrome al desempeño docente.

El Trabajo docente es un proceso técnico, pero su esencia es social y económica. Los elementos y participantes y su interacción, solo puede comprenderse al concebirse como un proceso socio-económico. La transformación de una materia prima obedece a la posibilidad de transformarla en un objeto con valor en el mercado. Los instrumentos de trabajo, además de responder a desarrollos científico-tecnológicos, permiten la materialización de las relaciones de clase. (Escalona, 2007).

De acuerdo al nuevo reglamento (C.D. 390) 2011-11-21 del Seguro General de Riesgos del Trabajo: Art. 12. Factores de Riesgo: Se considera factores de riesgos específicos que entrañan el riesgo de enfermedades profesionales u ocupacional y que ocasionan efectos a los asegurados, los siguientes: mecánicos, químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. El Seguro General de Riesgos de Trabajo. Art. 15. Monitoreo y análisis: La unidad correspondiente del Seguro General de Riesgos del trabajo, por sí misma o a pedido de empleadores o trabajadores, de forma directa o a través de sus organizaciones, podrá monitorear el ambiente laboral y analizar las condiciones de trabajo de cualquier empresa.

1.8 Antecedentes del Estudio.

Varios estudios se han realizado sobre este tema como por ejemplo en la Universidad Nacional de San Luis, donde se presenta un informe de la investigación realizada con docentes de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de San Luis donde se investigó este síndrome.

El trabajo concluye con recomendaciones sobre estrategias de intervención que, en el caso de ser necesarias, se podrían considerar para prevenir el surgimiento del síndrome, con el objetivo de mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores

docentes y, consecuentemente, mejorar la calidad de la enseñanza que la Institución ofrece a sus alumnos.

El constructo “Burnout” deriva del término anglosajón, cuya traducción es “estar quemado”, “exhausto”, “desgastado”, “perder la ilusión por el trabajo”. El Síndrome de Burnout es un trastorno de orden psicológico que afecta y altera la capacidad laboral de las personas y a la institución educativa, especialmente a las relaciones con los alumnos y la calidad de la enseñanza. Desde la perspectiva psicosocial, el síndrome de Burnout se conceptualiza como un proceso en el que intervienen variables cognitivas –aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), variables emocionales (agotamiento emocional) y variables actitudinales (despersonalización) (Marrau C. , 2004).

Desde un enfoque psicosocial el fenómeno ha sido conceptualizado como un síndrome de baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización. Por baja realización personal en el trabajo se entiende la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden. (Marrau C. , 2004). Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales.

1.9 El Agotamiento Emocional.

Alude a la situación en que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. (Rouzer, 1990). Introducción a la Educación Somática. Lima. Megaprint Ediciones S.A.); es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto “diario” y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. (Rouzer, 1990).

1.10 La Despersonalización.

Se define como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas

por los profesionales de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo. (Revista Psicología Científica, 2000)

El síndrome de quemarse por el trabajo no debe identificarse con estrés psicológico, sino que debe ser entendido como una respuesta a fuentes de estrés crónico (estresores)(Gil Monte, 2001).

1.11 Determinación de Variables:

1.11.1 Variable Independiente

- Riesgos Psicosocial

1.11.2 Variable Dependiente:

- **Variable Dependiente1: Síndrome de Burnout**
- **Variable Dependiente2: Desempeño en la Gestión Docente**

1.12 Operacionalización de Variables

Tabla 1.Operacionalización de Variables

DIMENSIÓN	INDICADOR	INDICE	TÉCNICA	INSTRUMENTO METODOLÓGICO	INSTRUMENTO TÉCNICO
FACTOR FÍSICO	TEMPERATURA, ILUMINACION, RUIDO, VIBRACION.	*PROBABILIDAD DE OCURRENCIA:	CHECKLIST	MATRIS DE TRIPLE CRITERIO	N/A
FACTOR MECANICO	DESORDEN,ESPACIO REDUCIDO,OBSTACULOS EN EL PISO	1 ALTA 2 MEDIA 3 BAJA			
FACT. SPICOLOGICO	ALTA RESPONSABILIDAD, CARGA MENTAL,TRABAJO A PRESION	*GRAVEDAD DEL DAÑO 1 ALTA 2 MEDIA 3BAJA			
FACT. ERGONOMICO	POSICION FORZADA, MOVIMIENTOS REPETITIVOS, SOBRE ESFUERZO FISICO	*VULNERABILIDAD 1 ALTA 2 MEDIA 3 BAJA			
Cansancio emocional	Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos	Encuesta	Cuestionario de MaslachBurnoutInventory	N/A
Despersonalización	Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento	3 = Unas pocas veces al mes o menos 4 = Una vez a la semana			
Realización personal	Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo	5 = Pocas veces a la semana 6 = Todos los días			
PROFESOR	Organización docente, relaciones interpersonales, motivación,	SI / NO	ENCUESTA # 1	CIESTIONARIO	N/A

	reconocimiento, infraestructura y recursos de trabajo				
DIRECTOR	asistencia, puntualidad, dedicación al trabajo y colaboración	SI / NO	ENCUESTA # 2	CIESTIONARIO	N/A
ESTUDIANTE S	interrelación , dedicación, puntualidad	SI / NO	ENCUESTA # 3	CIESTIONARIO	N/A

CAPÍTULO II.

2 METODOLOGÍA

La investigación corresponde con un estudio analítico transversal y descriptivo, realizado con 123 docentes a tiempo completo y parcial de una Universidad privada de Quito. (UDLA-ESCUELA AGROINDUSTRIA).

Los criterios de participación fueron: académicos de condición laboral a tiempo completo (40 horas semanales, parciales 20), sin condición predeterminada en relación al número de participantes de cada sexo, edad, tiempo laborando en la institución y que tengan aceptación positiva para la realización del cuestionario

2.1 Alcance de la Investigación

La necesidad de estudiar el síndrome de quemarse por el trabajo viene unida a la necesidad de estudiar los procesos de estrés laboral, así como al hincapié que las organizaciones vienen haciendo sobre la necesidad de preocuparse más de la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados(Hernández, Fernandez, & Baptista, 2003).

Este estudio, realizado a docentes universitarios tuvo como objetivo determinar la prevalencia específica de Burnout y establecer cuáles Factores Psicosociales Negativos (FPN) del trabajo son los que se asocian con él.

La diferenciación entre lo que puede ser prevención o afrontamiento, en el caso del Burnout, tiene unos límites más difusos, ya que, dado su carácter más continuo y diario, una estrategia de afrontamiento puede servir como intervención y como terapia, al mismo tiempo. Aunque también influyen los aspectos organizativos.

Las estrategias de intervención para la prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo pueden ser agrupados en tres categorías

1. Estrategias individuales
2. Estrategias grupales
3. Estrategias organizacionales

2.2 Tipo de Estudio

Esta investigación se enmarca dentro de los parámetros de un estudio descriptivo, transversal, en los docentes de la Universidad de las Américas, escuela Agroindustrias.

2.2.1 Métodos

La presente investigación se sustentará mediante la aplicación del método inductivo- deductivo y descriptivo.

La recolección de información se desarrollará con la aplicación de encuestas presencial o vía email con preguntas que tienen el propósito de determinar el grado de presencia de síndrome de Burnout.

2.2.2 Población y Muestra

Una vez que hemos establecido las variables a estudiar es necesario plantear cual será nuestra población para realizar este estudio, así como también la muestra que tomaremos de dicha población para lo cual hemos visto necesario utilizar la siguiente Ecuaciones.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}{e^2 \cdot (N-1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot (1-p)}$$

En donde:

N: tamaño de la población 150 docentes de la UDLA, AGROINDUSTRIAS

Z²: Es la constante del nivel de confianza del 95% que equivale a 1,96

e: El error maestro deseado del 5 %

P: La proporción se ha establecido en 50 %

La razón de que esta (p) aparezca en la fórmula es que cuando una población es muy uniforme, la convergencia a una población normal es más precisa, lo que permite reducir el tamaño de muestra. Como regla general, usaremos 50% si no tengo ninguna información sobre el valor que espero encontrar. Si tengo alguna información, usaré el valor aproximado que espero (ajustando hacia el 50% ante la duda), Así pues, el tamaño de la muestra (n) resultante es de 150 como se detalla en el posterior cuadro.

2.2.3 Tipo Muestreo:

Tabla 2. Población de Frecuencia

POBLACION	FRECUENCIA
DOCENTES TIEMPO COMPLETO	50
DOCENTES TIEMPO PARCIAL	100
TOTAL	150

$$150 * (1.96)^2 * 0.5 * (1-0.5)$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(0.5)^2(150-1) + (1.96)^2 * 0.5 * (1-0.5)$$

$$576.24 * 1$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(2.5) (146) + 3.8416 * 0.5 (0.5)$$

$$576.24$$

$$n = \frac{\quad}{\quad} = 123$$

$$3.725 + 0.9604$$

Una vez que se ha realizado el reemplazo de los datos en la formula se obtuvo como resultado que se realizara 123 encuestas a los Docentes de la Universidad de las Américas, Facultad de Agroindustria.

Tabla 3. Actividades a realizar y método aplicar

OBJETIVO	TAREA	METODO
<p>1. diagnosticar si los docentes de la universidad de las Américas, Escuela de Agroindustria son susceptibles a riesgo psicosocial.</p>	<p>Aplicar la matriz de triple criterio para determinar si existe riesgo psicosocial Determinar en qué grado está presente en los docentes.</p>	<p>Analítico Descriptivo</p>
<p>2. Análisis de la relación que pudiera existir entre las variables personales y laborales estudiadas con la posible aparición del síndrome de <i>Burnout</i> en los profesores de la Universidad de las Américas, Escuela de</p>	<p>Aplicar la encuesta a los docentes para determinar carga y funciones. Constatar el grado de desgaste profesional al que están expuestos.</p>	<p>Analítico Descriptivo</p>

Agroindustria		
3.- Diseñar un programa de salud ocupacional para atenuar y medir los niveles de riesgo presente en los docentes de la Facultad de agroindustria	Instaurar oficialmente un programa de prevención de riesgos laborales del profesorado, que incluya medidas específicas para prevenir los riesgos laborales	Explicativo Interrogativo

2.3 Métodos, Técnicas y Procedimientos

2.3.1 Recopilación de los Datos

Se revisará la bibliografía disponible a la fecha sobre temas relacionados con el síndrome de Burnout en docentes. Se aplicarán los cuestionarios a los docentes seleccionados

2.3.2 El Proceso

El número de cuestionarios es de 123 que se aplicará a los docentes de la Facultad de Agroindustrias.

2.3.3 Procedimiento

El instrumento fue aplicado entre los meses de noviembre y diciembre del año (2015/2) a efectos de conocer las manifestaciones del síndrome estudiado en los docentes, al momento de estar a las puertas de finalizar el año lectivo.

Una vez confirmada la participación de los Docentes, se procedió a la aplicación del instrumento de forma individual. A los fines de preservar la confidencialidad de los datos, sólo se consignó la edad, el sexo, el cargo y la dedicación docente.

Una vez que se entregue los cuestionarios a los Docentes de la escuela de agroindustria se procederá a aplicar la siguiente secuencia de pasos:

- Selecciono los docentes a encuestar
- Se explicará el motivo de la encuesta y se programará la aplicación del cuestionario en el horario libre de los docentes.
- Se entregará el cuestionario en hora libre a cada docente de manera individual.
- Se pedirá al docente que se conteste el cuestionario estableciendo fecha de entrega

2.4 Análisis de los Datos

Para tal efecto, se procederá a revisar la información, se tabularán y agruparán los datos de acuerdo a como se realizarán cálculos de frecuencias y porcentajes, así como las medidas de tendencia central más comunes como son: media, mediana y moda, desviación estándar entre otras. Adicionalmente, se aplicará la prueba de chi cuadrado para la prueba de hipótesis, ya sea para ser aceptada o rechazada.

2.5 Importancia del Estudio

Una vez terminada la investigación, y hecha la propuesta de mejora, se tendrán elementos para determinar el programa de capacitación o formación docente que les proporcionará las herramientas necesarias para minimizar el riesgo de presentar el síndrome de Burnout.

2.6 Instrumentos

Se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) en su traducción al español de (Maslach & Jackson, 1981), citado por (Seis dedos, 1997) cuyas propiedades psicométricas muestran una consistencia interna para todos los ítems de 0.80, y específicamente en las tres dimensiones que evalúa, con una validez de 0.90 para la de cansancio emocional, 0.71 para realización personal y 0.79 para despersonalización.

2.7 Procedimiento

La recolección total de la información se realizó en el mes de enero con la colaboración de la Decanatura y la Coordinación de la facultad. Los Docentes recibieron un sobre de manila cerrado con los instrumentos y el consentimiento informado, agradeciéndoles su participación y garantizándoles la absoluta reserva de los datos personales. De 123 sobres repartidos 123 personas respondieron afirmativamente la encuesta, sólo se consignó la edad, el sexo, el cargo y la dedicación docente.

En el proceso de recolección de información y tabulación. El análisis de la información siguiendo los parámetros establecidos en las instrucciones del manual de las pruebas originales, respetando la información suministrada por las personas encuestadas.

2.7.1 Aplicación de las Encuestas (Docentes):

Se aplicará a los docentes en estudio (123), concerniente a un conjunto de preguntas o ítems relacionados con los datos personales y antecedentes propios de la actividad laboral durante la jornada, las horas de trabajo diario, entre otros que permitieron recopilar la información correspondiente a la temática estudiada. El mismo, fue aplicado en forma anónima, para garantizar la confidencialidad de los informantes, así se podrá contar con información confiable, acerca de la realidad de los sujetos intervinientes en este estudio.

2.7.2 Aplicación de las Encuestas (Directores de Escuela):

Con el fin de evaluar cómo perciben a los docentes y su forma de desempeñarse laboralmente desde el punto de vista de los directores académicos pues dentro de la facultad son los jefes inmediatos de cada docente, esta encuesta se la aplico mediante la entrega de un sobre cerrado donde se especificaba la fecha de entrega y sin necesidad que los directores académicos tengan que especificar a qué docente se está evaluando si no se lo hizo en forma general.

2.7.3 Aplicación de las Encuestas (Estudiantes):

Con la finalidad de saber cómo los alumnos consideran el desempeño docente, se aplicó la encuesta a paralelos totalmente al azar, de los niveles bajos medios y altos de las distintas asignaturas de la Escuela de Agroindustria.

CAPITULO III.

3. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Riesgo Psicosocial

Para determinar el Riesgo laboral se consideraron los siguientes puestos de trabajo, con el número de docentes en cada área, teniendo así la siguiente tabla.

Tabla 4. Áreas y trabajo y número de trabajadores

PUESTO DE TRABAJO	TRABAJADORES (AS) total
AREA FORMACION PARA INVESTIGACION	13
AREA DE FORMACION PROFECIONAL	26
UNIDADES OPTATIVAS	11
FORMACION GENERAL	32
AREA BASICA ESPECIFICA	68

El análisis a través de la gestión de técnica de seguridad industrial determina la siguiente matriz, para los factores de riesgo que presentan los docentes de la Universidad de las Américas. En relación a los Factores de Riesgo Psicosociales.

Tabla 5. Segmento (riesgos psicosociales) de la matriz de triple criterio.

INFORMACIÓN GENERAL					FACTORES PSICOSOCIALES																			
					turnos rotativos	trabajo nocturno	trabajo a presión	alta responsabilidad	sobrecarga mental	minuciosidad de la tarea	trabajo monótono	inestabilidad en el empleo	déficit en la comunicación	inadecuada supervisión	relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas	desmotivación e insatisfacción laboral	desarraigo familiar	agresión o maltrato (palabra y obra)	trato con clientes y usuarios	amenaza delincuencia	inestabilidad emocional	manifestaciones psicosomáticas		
ÁREA		PUESTO DE TRABAJO	TRABAJADORES (AS)	Calificación	I	I	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IP	IT	IT	IP	IP	IT	-	IP	-		
DOCENTE	TIEMPO COMPLETO	AREA FORMACION PARA INVESTIGACION	13	Q																				
		AREA DE FORMACION PROFECIONAL	26	Q																				
		UNIDADES OPTATIVAS	11	Q																				
DOCENTE	TIEMPO PARCIAL	FORMACION GENERAL	32	Q																				
		AREA BASICA ESPECIFICA	68	Q																				
					0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
					0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	5	0	0	5	0	5	0
					1	0	5	5	5	5	5	5	5	0	5	5	0	0	5	0	0	0	0	

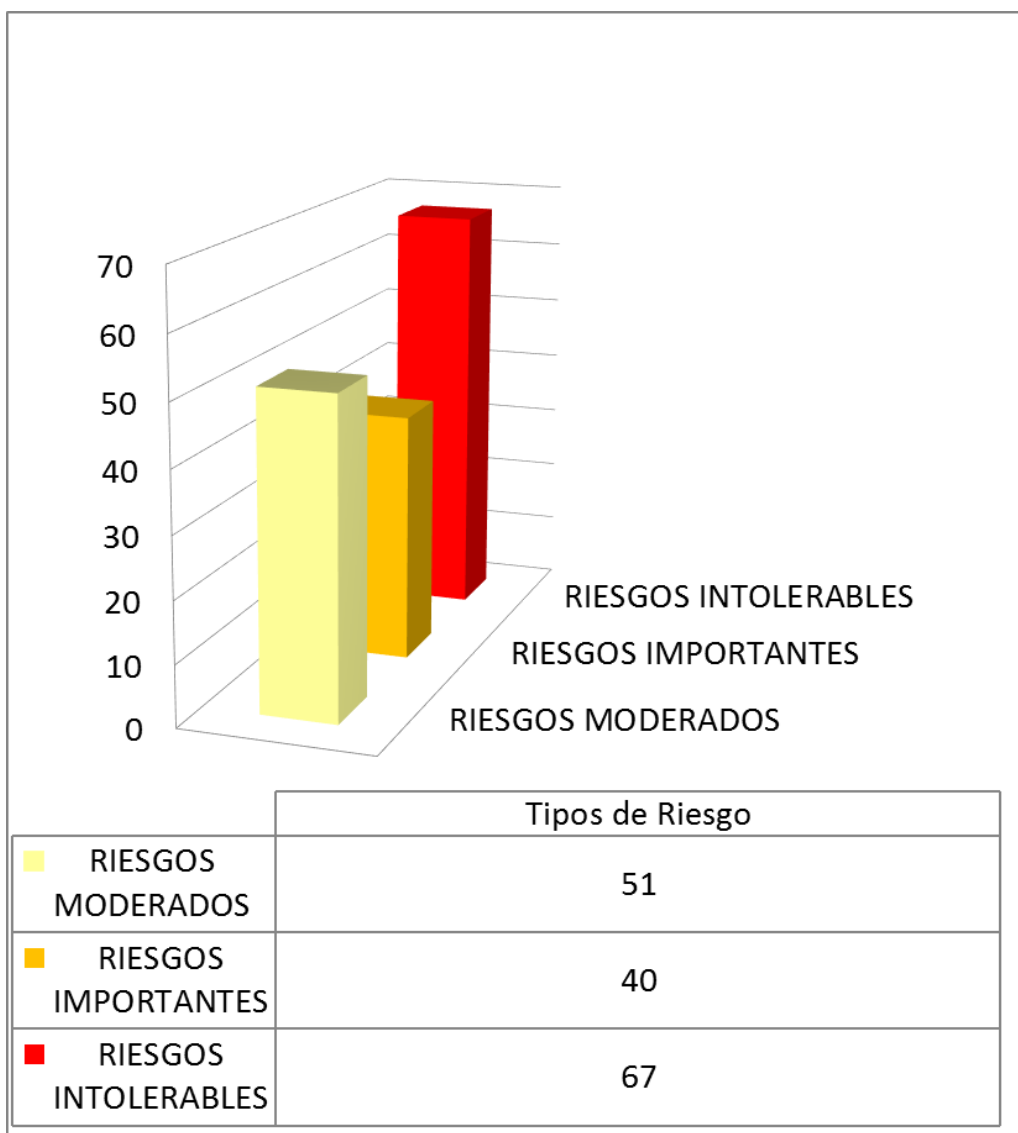


Gráfico 1. Resultados tabulados del Segmento riesgo psicosocial de la matriz de triple criterio. (www.mrl.gob.ec)

Como se puede determinar el Riesgo Intolerable es alto en los factores Psicosociales de los docentes, teniendo que tomar medidas preventivas que ayuden a reducir los niveles de Estrés y esto haga manejable el síndrome de Burnout.

3.2 Resultados de los datos en relación a la medición del Burnout.

La encuesta de Maslach toma en cuenta tres factores o sub escalas para determinar la presencia del síndrome las cuales son:

- **Sub escala de Agotamiento Emocional:** Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
- **Sub escala de Despersonalización:** Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
- **Sub escala de Realización Personal:** Evalúa los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Puntuaciones altas, en las dos primeras sub escalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome, pues en las sub escalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la sub escala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse, en ese sentido decimos que Si bien es cierto no existe síndrome desarrollado en la mayoría de plantilla de docentes, también es verdad que de los 123 sujetos encuestados que corresponden al 100% . Los resultados por cada variable estudiada en el cuestionario de Maslach se concluyen en base a los cuadros y graficas mostradas a continuación.

3.2.1 Cansancio Emocional

Tabla 6. Cansancio Emocional.

Cansancio Emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	33	26,8	26,8	26,8
Bajo	23	18,7	18,7	45,5
Medio	67	54,5	54,5	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Figura 1. Cansancio Emocional

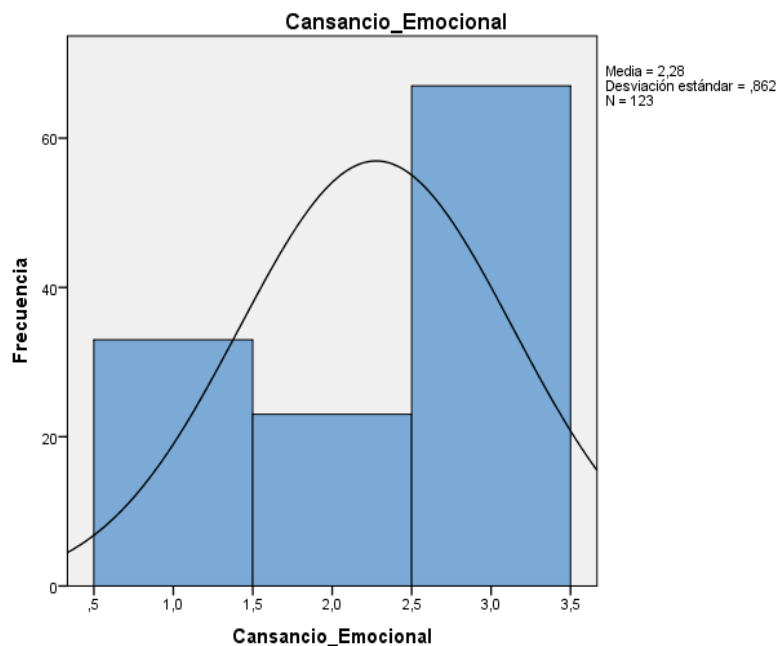
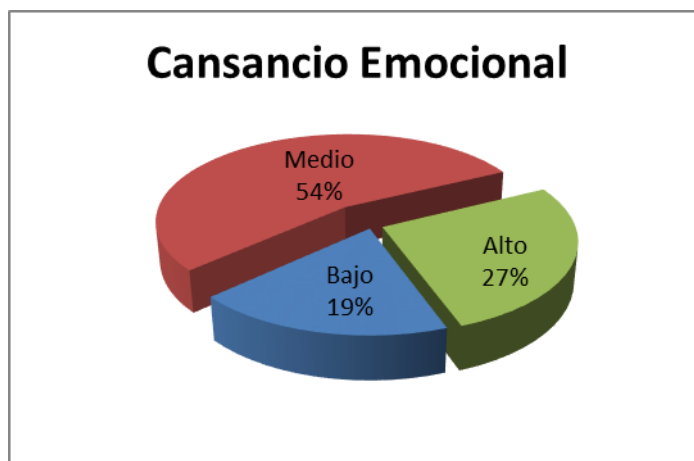


Gráfico 2 Cansancio Emocional



El Cansancio Emocional, evaluado en los docentes es del 27% Alto, el 19% es Medio y el 54% es Bajo, lo que indica que los docentes se encuentran exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo en niveles bajos.

3.2.2 Despersonalización

Tabla 7. Despersonalización.

Despersonalización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	55	44,7	44,7	44,7
Bajo	8	6,5	6,5	51,2
Medio	60	48,8	48,8	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Figura 2. Despersonalización.

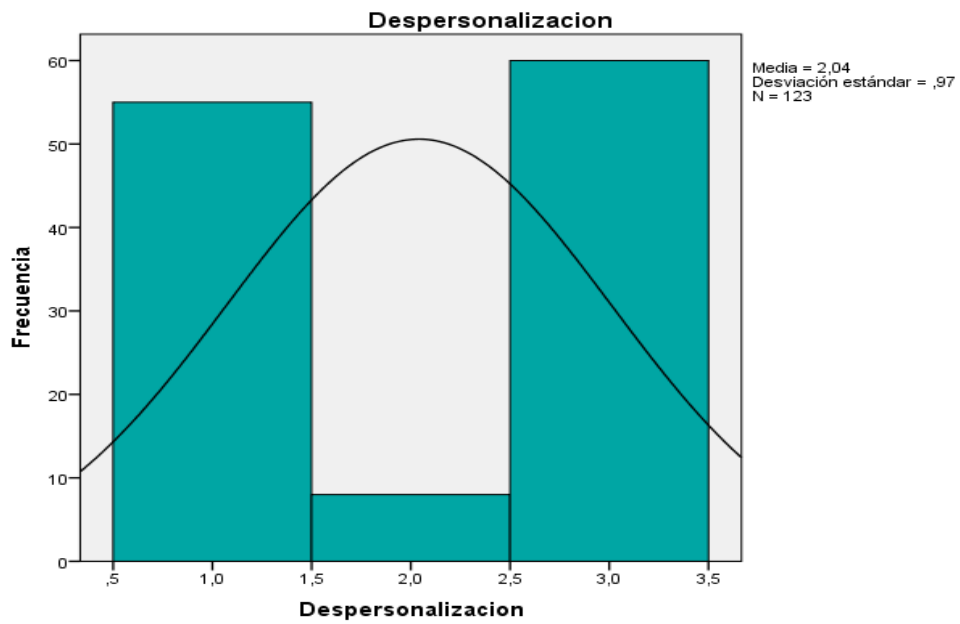


Gráfico 3. Despersonalización



Se puede observar que en relación a la despersonalización el 45% tiene un nivel Alto, el 6% un nivel Bajo y el 49%; lo que indica que los docentes manifiestan en su mayoría reconoce una actitud de frialdad y distanciamiento en niveles de Medio a Alto.

3.2.3 Logros Personales

Tabla 8. Logros personales.

Logros personales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	1	,8	,8	,8
Bajo	114	92,7	92,7	93,5
Medio	8	6,5	6,5	100,0
Total	123	100,0	100,0	

Figura 3. Logros Personales

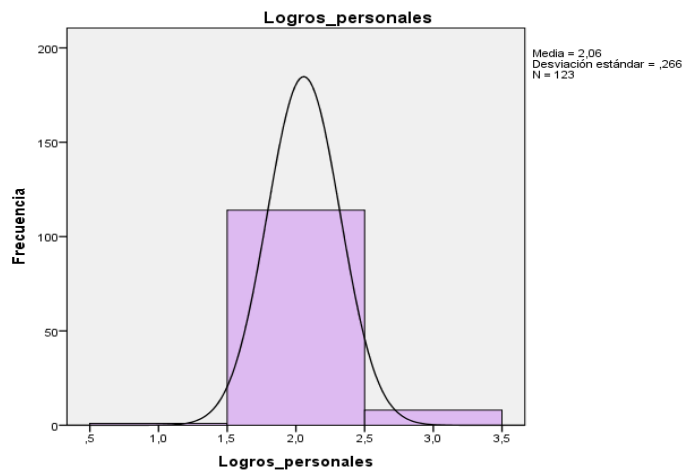
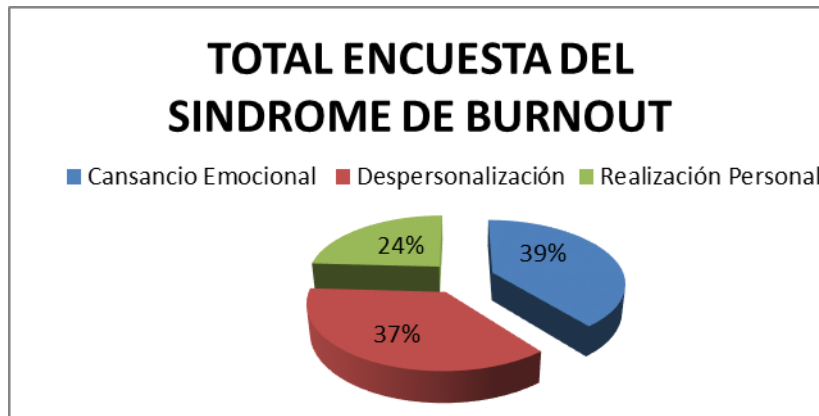


Gráfico 4. Realización Personal



En relación a los logros personales se observa que un 93% indica que no sientes que han tenido logros personales, el 6% han tenido Medio Logros personales y el 1% que si ha tenido logros personales altos. Esto quiere decir que los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo para los docentes de la Universidad de la Américas tienen niveles bajos.

Gráfico 5. Total de las Encuestas Síndrome



Con respecto a las puntuaciones se Consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

La **sub escala de cansancio emocional**. Consta de 9 preguntas. Valora La vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54. Frente a nuestro grafico que en esta sub escala posee un 39% que corresponde a un puntaje de 47.97.

La **Sub escala de despersonalización**. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30 frente a nuestro grafico que en esta sub escala posee un 37% que corresponde a un puntaje de 45.51.

La **Sub escala de realización personal**. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. Frente a nuestro grafico que en esta sub escala posee un 24 % que corresponde a un puntaje de 29.52

3.3 ANÁLISIS BIVARIADO

3.3.1 Cruce de Variables Cansancio – Realización Personal

Se observa que la relación de las variables arroja que 23 de los encuestados consideran que el cansancio emocional es bajo, la realización personal lo es de igual forma, otros 67 consideran que si el cansancio emocional es medio la realización personal es baja, 24 consideran que si el cansancio es alto la realización personal es baja, 8 aseguran que si el cansancio es alto la realización personal será media y 1 asegura que si el cansancio es alto la realización personal también lo es, tal como se puede observar en el gráfico a continuación:

Gráfico 6. Cruce de Variables Cansancio – Realización Personal

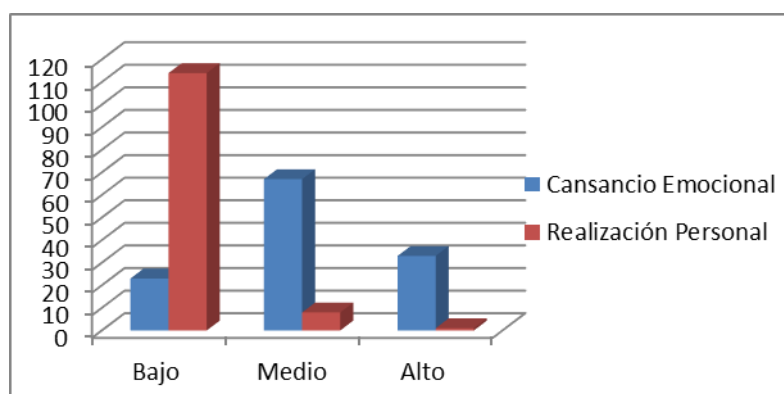


Tabla 9. Contingencia Cansancio emocional * Realización personal

		Realización personal			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Cansancio emocional	Bajo	23	0	0	23
	Medio	67	0	0	67
	Alto	24	8	1	33
Total		114	8	1	123

Se evidencia que el nivel de significancia de la prueba Chi-Cuadrado cuyo valor es de 0,000; cumple con la condición de ser menor a 0,05, comprobando que

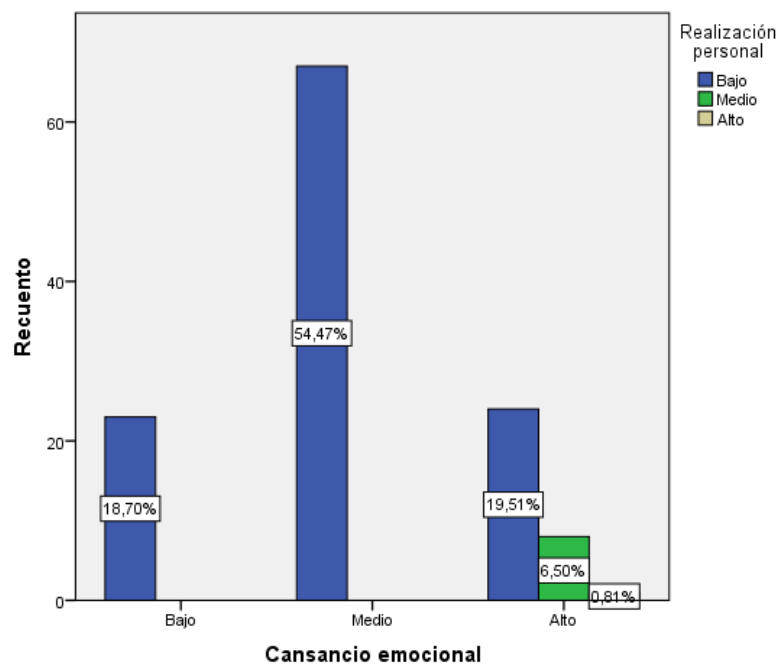
existe evidencia suficiente para establecer la relación entre las variables expuestas, es decir que el cansancio emocional influye en la realización personal.

Tabla 10. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	26,483 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	25,721	4	,000
Asociación lineal por lineal	16,678	1	,000
N de casos válidos	123		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,19.

Figura 4. Cansancio Emocional



De acuerdo con el gráfico expuesto anteriormente de evidencia que el 18.70% afirma que el cansancio emocional es bajo y por ende la realización también, debido a que si se encuentran cansados no tendrán ánimo de realizar ninguna actividad, motivo por el cual se realización personal se verá limitada, el 54.47% asegura que el cansancio emocional es medio las persona no puede trabajar con eficiencia y manteniendo sus ideas claras de lo que realmente va a realizar, por

ende la realización personal será baja, ya que no actuaría como debe aun dependiendo de la situación, el 19.51% asegura que si cansancio es alto no se puede tener una idea clara de la situación, por ende las personas tendrán una realización personal baja, debido a que no pueden trabajar con toda su capacidad, el 6.50% considera que si el cansancio emocional es alto no se puede realizar con actividad eficazmente sin embargo la realización personal vendrá a ser media debido a que a pesar de no trabajar al cien este concebirá obtener conocimiento que le permiten realizarse personalmente y el 0.81% de los encuestados asegura que si el cansancio emocional es alto las personas pueden tener una realización personal alta, debido a que esto demuestra que se han esforzado para ejecutar adecuadamente sus actividades de modo que estas garantizan el aprendizaje en los mismos, es decir su realización personal.

3.3.2 Cruce de Variables Despersonalización-Realización.

Se establece según la relación de las variables que 8 encuestados consideran que la despersonalización es baja y por ende la realización personal también, otros 60 aseguran que si la despersonalización es media la realización personal sigue siendo baja, 46 aseguran que si la despersonalización es alta la realización personal será baja, 8 afirman que si la despersonalización es alta la realización personal es media y solo 1 considera que la despersonalización tiene que ser alta para que la realización personal lo sea, tal como se muestra a continuación:

Gráfico 7. Cruce de Variables Despersonalización-Realización

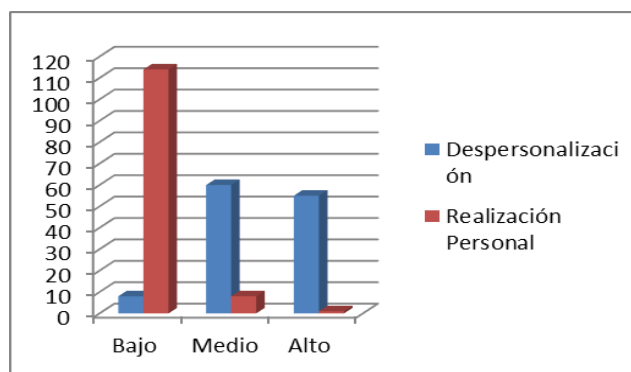


Tabla 11. Contingencia Despersonalización * Realización personal

Recuento

		Realización personal			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Despersonalización	Bajo	8	0	0	8
	Medio	60	0	0	60
	Alto	46	8	1	55
Total		114	8	1	123

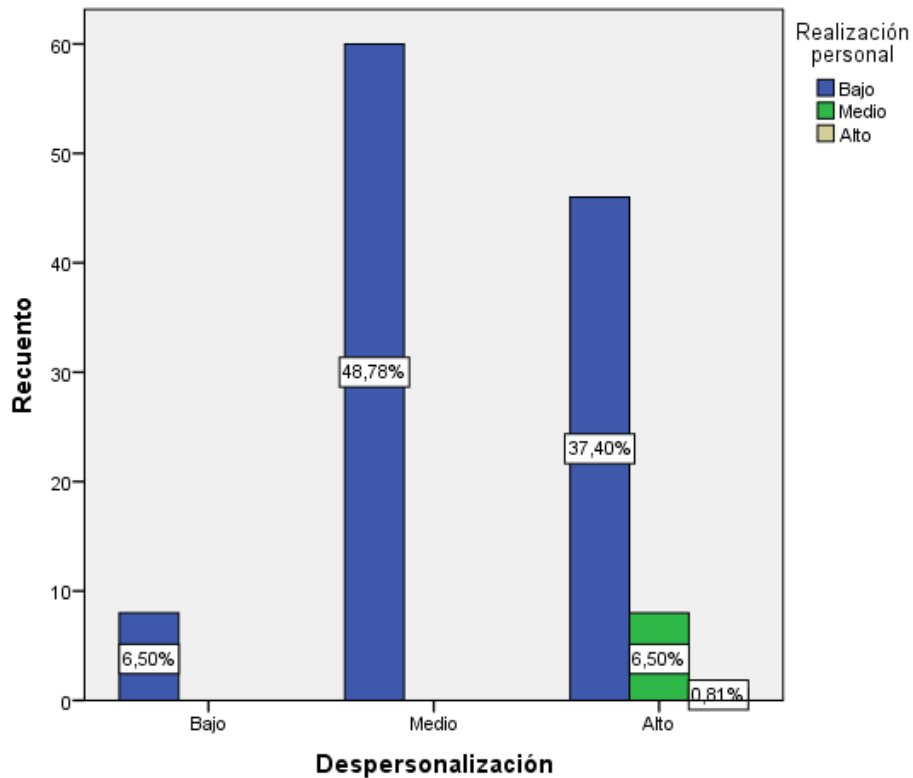
Se evidencia que el nivel de significancia de la prueba Chi-Cuadrado cuyo valor es de 0,017; cumple con la condición de ser menor a 0,05, lo cual muestra que la relación de ambas variables es favorable, es decir que la despersonalización influye notablemente en la realización personal de los individuos.

Tabla 12. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,006 ^a	4	,017
Razón de verosimilitudes	15,372	4	,004
Asociación lineal por lineal	9,244	1	,002
N de casos válidos	123		

a. 6 casillas (66,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,07.

Figura 5. Despersonalización



De acuerdo con la figura anterior se observa que el 6.50% afirma que la despersonalización es baja debido a que la mayor parte del tiempo siempre tienen sus ideas claras y centradas en lo que deben realizar, sin embargo la realización personal será baja de igual manera puesto que no se cansan porque no desarrollan a cabalidad cada actividad, el 46.78% asegura que la despersonalización es media, puesto que muchas veces los pensamientos de los estudiantes tienen sus mentes en otras partes y no se centran en lo que se está realizando dentro del salón, motivo por el cual la realización personal será baja, el 37.40% de los estudiantes considera que la despersonalización es alta ya que generalmente siempre se encuentran distraídas sus mentes en otras cosas arrojando como resultado una realización personal baja, ya que no se adquiere el conocimiento necesario, el 6.50% asevera que la despersonalización es alta ya que sus mentes siempre están distraídas por lo cual no le prestan mucha atención a las clases arrojando así una realización personal media, y el 0.81% asegura que la despersonalización es alta

sin embargo siempre están pendientes de que se muestra en clases y por lo cual la realización personal es alta de igual manera.

3.3.3 Cruce de Variables Cansancio – Despersonalización.

Se evidencia a través de las variables que 8 personas consideran que tienen un cansancio emocional bajo y por ello una despersonalización baja, 15 consideran que el cansancio emocional es bajo pero la despersonalización media, otros 45 afirman que el cansancio emocional es medio y la despersonalización de igual forma, 22 personas más consideran que el cansancio emocional es medio, sin embargo la despersonalización es alta y 33 afirman que el cansancio emocional es alto y por ende la despersonalización lo es de igual forma, tal como se muestra a continuación:

Gráfico 8. Cruce de Variables Cansancio – Despersonalización

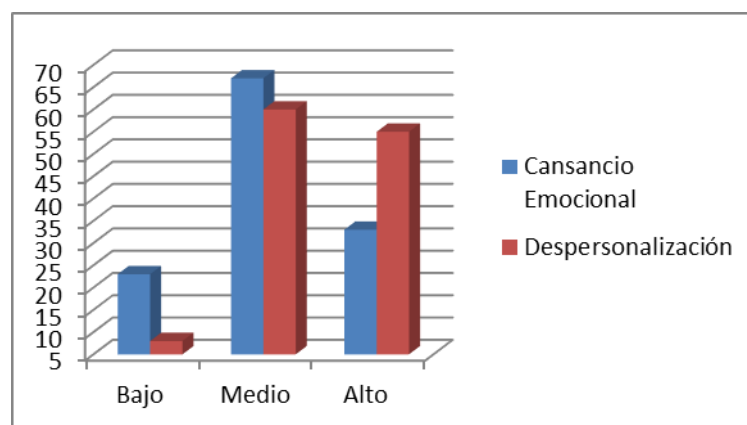


Tabla 13. Tabla de contingencia Cansancio emocional * Despersonalización

Recuento

		Despersonalización			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Cansancio emocional	Bajo	8	15	0	23
	Medio	0	45	22	67
	Alto	0	0	33	33
Total		8	60	55	123

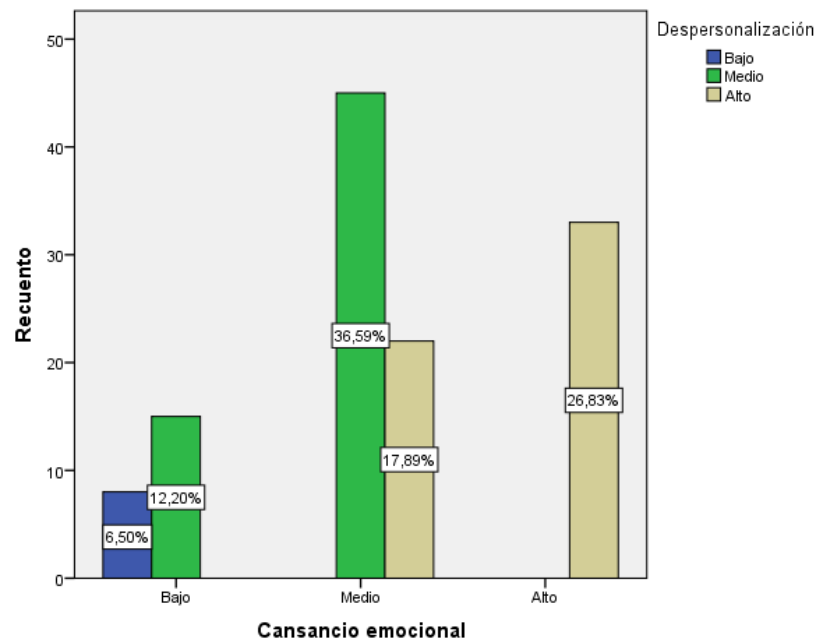
Se observa que el nivel de significancia de la prueba Chi-Cuadrado cuyo valor es de 0,000; cumple con la condición de ser menor a 0,05, evidenciando que existe evidencia suficiente para establecer la relación entre las variables expuestas, es decir que el cansancio emocional es influyente en relación a la despersonalización.

Tabla 14. Pruebas de Chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	91,751 ^a	4	,000
Razón de verosimilitudes	103,855	4	,000
Asociación lineal por lineal	67,844	1	,000
N de casos válidos	123		

a. 3 casillas (33,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,50.

Figura 6. Cansancio Emocional

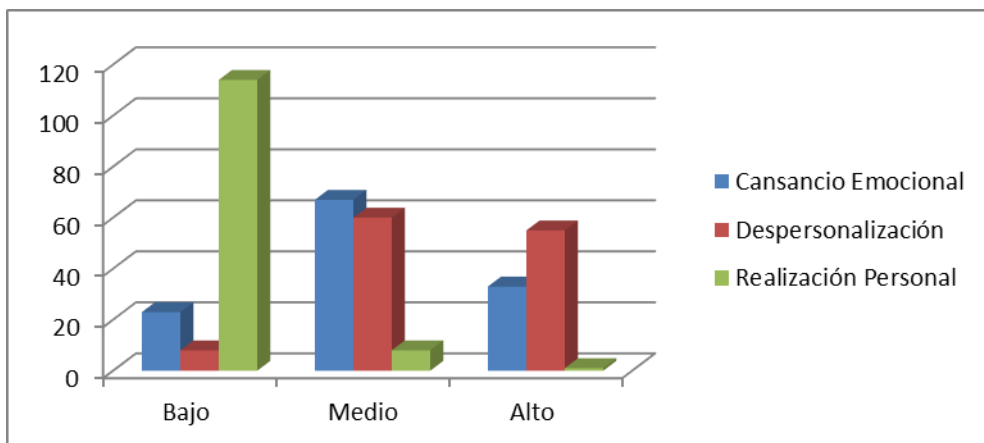


Conforme se observa en el gráfico se establece que el 6.50% de los encuestados afirma que el cansancio emocional y la despersonalización son bajos ya que al ser

bajo el cansancio no provoca esa sensación de encontrarse desconectados de su pensamiento, el 12.20% considera que el cansancio emocional es bajo, sin embargo la despersonalización es media, debido que en ciertos momentos el cansancio si hace que se sus ideas se distraigan de los que se encuentran haciendo, el 36.59% asegura que si el cansancio es medio la personalización también, ya que esto es proporcional y por ende si emocionalmente se encuentra cansado sus ideas van a ser dispersas, el 17.89% asevera que si el cansancio emocional es medio la despersonalización es alta, considerando que una mente cansada no puede trabajar bien enfocada en sus ideas por lo cual esta vendría a ser alta y el 26.83% dice que el cansancio emocional es alto y por ende la despersonalización lo es, debido a que si están cansados emocionalmente sus pensamientos tienden a convertirse en un tanto “irreales”, debido a que no están manteniendo sus ideas con claridad lo que hace que ambas seas altas.

3.3.4 Cruce de Variables Cansancio Emocional - Despersonalización y Realización Personal

Gráfico 9. Cruce de variables cansancio emocional - despersonalización y realización personal



Como podemos observar en el grafico a menor realización personal la despersonalización y el cansancio emocional aumentan mientras que a mayor relación personal el cansancio emocional así como la despersonalización

disminuyen considerablemente, por lo que podemos decir que el factor que dispara los dos indicadores (CE Y D) es la realización personal (RP).

3.4 Test de gestión docente realizado a los estudiantes.

Este Test fue evaluado a los alumnos, con el fin de verificar el estado de Estrés de los Profesores, además de verificar su comportamiento en clase por parte de los docentes evaluados.

Se realizaron las siguientes preguntas:

Tabla 15. Preguntas del test de gestión docente realizado a los estudiantes (Ipiates 2016).

1. Sus profesores mantienen un lenguaje adecuado
2. Mantiene un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas.
3. Sus profesores se ven cansados
4. Sus profesores hablan continuamente de su vida personal
5. Sus profesores gritan con frecuencia
6. Sus profesores muestran desinterés en las clases
7. Notan que los profesores pierden la paciencia con rapidez
8. El profesor falta a clases habitualmente
9. Cree usted que la actitud del docente limita el aprendizaje
10. Cree usted que el docente olvida sus propias disposiciones
11. Cree usted que el docente contradice sus propias disposiciones

Teniendo los siguientes resultados:

- **Sus profesores mantienen un lenguaje adecuado.**

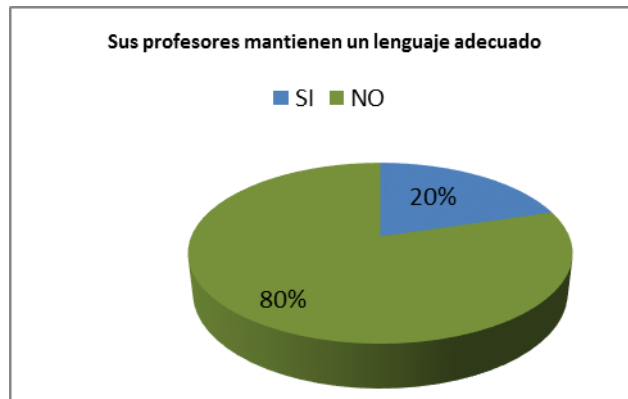


Gráfico 10. Lenguaje adecuado.

Se puede verificar a través de los resultados, que el 80% de los estudiantes encuestados, consideran que los docentes no mantienen un lenguaje adecuado, sólo el 20% ha manifestado que si lo tiene.

- **Mantiene un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas.**



Gráfico 11. Equilibrio y conducta en condiciones extremas.

Los estudiantes han respondido que el 87% de los docentes evaluados, no mantienen un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas, solo el 13% si lo hace.

- **Sus profesores se ven cansados.**



Gráfico 12. Presencia de cansancio.

Los estudiantes encuestados han mencionado que en un 91% los docentes se observan cansados, sobre todo en horarios nocturnos, sólo el 9% indica que no se observan cansados sus maestros.

- **Sus profesores hablan continuamente de su vida personal.**



Gráfico 13. Vida personal en la hora clase.

En relación a que hablan continuamente de su vida los docentes en horas de clases, el 70% indica que, si lo hace, sólo el 30% indica que no, y reserva su vida personal para fuera de sus clases.

- **Sus profesores gritan con frecuencia.**



Gráfico 14. Gritos con frecuencia.

Los estudiantes indican en un 97% que los profesores gritan con frecuencia en sus clases, solo el 3% indica que no lo hace.

- **Sus profesores muestran desinterés en las clases.**



Gráfico 15. Desinterés en las clases.

Los estudiantes han manifestado que el 58% de los docentes, no muestra desinterés en clase, solo el 42% si lo hace y esto sobre todo en horarios de tarde a noche.

- **Notan que los profesores pierden la paciencia con rapidez.**



Gráfico 16. Pírdida de la paciencia con rapidez.

Los estudiantes manifiestan que en un 98% los docentes si pierden la paciencia con rapidez a diferentes circunstancias, solo el 2% no lo hace.

- **El profesor falta a clases habitualmente.**

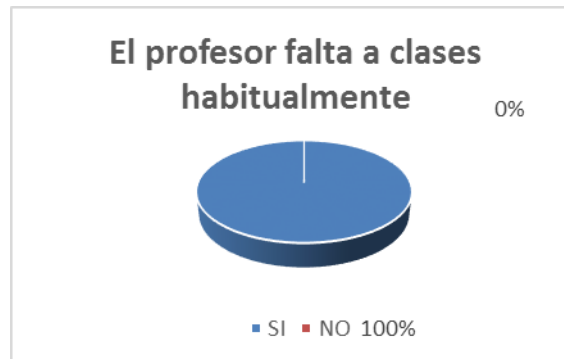


Gráfico 17 Falta a clases habitualmente.

Todos los estuantes han manifestado que el 100% de los docentes por lo general falta a clases habitualmente.

- **Cree usted que la actitud del docente limita el aprendizaje.**

Los estudiantes indican que el 100% de los docentes a través de su actitud limitan el aprendizaje para ellos.

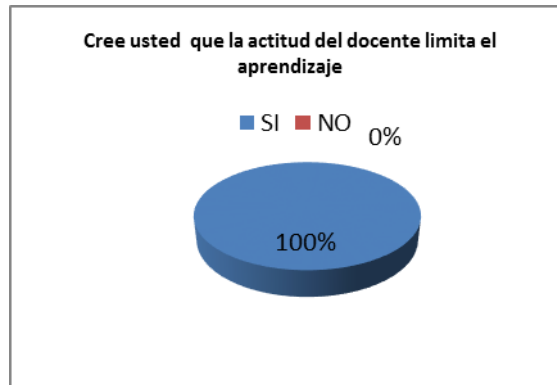


Gráfico 18. La actitud docente limita el aprendizaje

- Cree usted que el docente olvida sus propias disposiciones.



Gráfico 19. Olvido de sus propias disposiciones.

En un 98%, los estudiantes indican que los docentes si olvidan sus propias disposiciones, solamente el 2% indica que no lo hace.

- **Cree usted que el docente contradice sus propias disposiciones.**



Gráfico 20. Contradicción sus propias disposiciones.

Los estudiantes indican que el 76% de los docentes siempre se contradicen en sus propias disposiciones, solo el 24% no lo hace y recuerda cuáles son sus indicaciones.

3.5 Test Realizado a los Docentes - Gestión Docente.

Para determinar el cansancio laboral de los docentes se planteó dos preguntas breves:

Tabla 16. Preguntas para determinar el cansancio laboral de los docentes.

Tiene Exceso de Carga Laboral
Trabaja más de 8 horas diarias

Obteniendo los siguientes resultados:

- **Tiene Exceso de Carga Laboral.**

Tabla 17. Exceso de Carga Laboral.

Exceso Laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Alto	119	96,7	96,7	96,7
Bajo	4	3,3	3,3	100,0
Total	123	100,0	100,0	

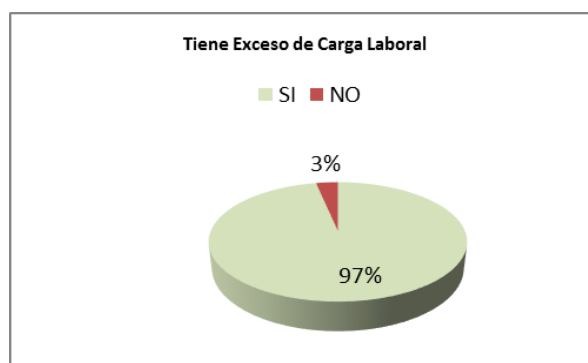


Figura 7. Presencia de Exceso de Carga Laboral.

Los docentes indican que en un 97% ellos piensan que tienen exceso de carga laboral, solo el 3% indican que no tienen exceso de carga laboral.

- **Trabaja más de 8 horas diarias.**



Figura 8. Número de horas de trabajo.

Los docentes manifiestan en un 76% que ellos trabajan más de 8 horas diarias, solo el 24% indica que no lo hace.

CAPÍTULO IV.

4. PROPUESTA.

Programa de Auto cuidado basado en la prevención y mitigación del Síndrome de Burnout dirigido al Personal docente de la Universidad de las Américas, facultad de Agroindustrias.

4.1 Justificación:

En el Ecuador la temática de seguridad en las instituciones y empresas está adquiriendo importancia, pero son muy escasos los antecedentes respecto a la evaluación de riesgos psicosociales, menos aún en universidades o instituciones de educación superior; no así en países europeos y especialmente en España; países en los cuales la legislación manifiesta que las organizaciones tienen la obligación de evaluar periódicamente todos los riesgos que no se hayan podido eliminar del entorno laboral, y que potencialmente pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores; como por ejemplo los riesgos higiénicos y mecánicos tradicionales, y también los riesgos psicosociales, pues afectan clara y fuertemente a la seguridad y salud de los trabajos, y siempre estarán presentes en el entorno laboral; por lo que se debe considerar que los factores de riesgo psicosociales deben ser entendidos como toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo que no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno.

Ha parecido fundamental dada las dimensiones que este Síndrome está adquiriendo, siendo relevante entre los profesionales encargados de atender la salud de la población, específicamente de los docentes universitarios originando grandes problemas de salud laboral y de satisfacción que incide de forma directa en la calidad de los servicios que se prestan a los estudiantes.

En ese contexto nace de la necesidad por retribuir a dichos trabajadores, con una gama de actividades minuciosamente seleccionadas a la luz de la teoría aprendida

durante la Maestría , que den respuesta efectiva al cansancio emocional, a la despersonalización y a la falta de realización personal; actividades con las cuales se sientan valorados y reforzados positivamente, a nivel institucional, y como una forma de intervención desde el punto de vista de la Psicología Empresarial que sirva de precedente para el desarrollo de Programas de auto cuidado para la prevención de enfermedades laborales y motive a muchas otras instituciones no solo educativas si no también productivas a implementarlos.

4.2 Objetivo

4.2.1 General:

- Desarrollar un instrumento de Auto cuidado basado en la prevención y mitigación del Síndrome de Burnout dirigido al Personal docente de la Universidad de las Américas, facultad de Agroindustrias.

4.2.2 Específicos:

- Establecer acciones estratégicas de respuesta a los riesgos psicosociales detectados en la Universidad
- Brindar a los docentes alternativas válidas para manejar de manera eficiente los posibles estresores presentes en el trabajo.
- Atenuar el impacto del estrés en los docentes de la Universidad de las Américas facultad de Agroindustria mediante el instructivo de gestión.
- Vigilar de manera cercana a los docentes mediante la aplicación de un test de nivel tolerancia al estrés.

Desarrollo de la propuesta

En cuanto a las propuestas hasta el momento en el síndrome de Burnout, es posible mencionar que concentrándose en la población de docentes universitarios, propone la implantación de programas que promuevan la salud y prevengan la aparición de procesos degenerativos. En ese sentido, considera fundamental el desarrollo de programas de intervención, que entrenen en estrategias de manejo y afrontamiento del Burnout. Estas estrategias harían referencia a aumentar los sentimientos de competencia social y profesional, así como también, incentivar a

los docentes la cultura de pequeñas pausas durante la jornada laboral, mismas que inciden en un proceso de relajación para los docentes.

Otra de las propuestas es realizar campañas de capacitación y también de información sobre este síndrome en cuanto a las causas, síntomas y consecuencias, pues consideramos el conocimiento es la principal herramienta para lidiar todo tipo de enfermedad sea del origen que fuere pues muchos de los docentes evitaran circunstancias que propicien los síntomas y aquellos que ya presenten síntomas pedirán ayuda oportuna antes de que el síndrome avance a una etapa grave.

Por otra parte en la revisión de varios métodos de intervención plantea que una adecuada comunicación en la organización tanto en sentido horizontal como vertical logra que el desempeño laboral se lo realice de una forma clara, establecimiento de las recompensas, así también las expectativas potenciales y en consecuencia se obtiene mayor satisfacción en el trabajo.

Plantean que es necesario modificar las condiciones laborales que están alterando el funcionamiento de la organización que en consecuencia afecta la salud de los trabajadores es por ello que se sugiere cambiar y establecer metas y compromisos claros, es de suma importancia establecer hábitos ordenados, priorizar actividades, fortalecimiento de las relaciones interpersonales

Es importante que la organización adopte técnicas para mitigar o eliminar la fuente de estrés mediante formación de habilidades sociales.

En ese sentido las autoridades, teniendo en cuenta que la organización universitaria se caracteriza por su complejidad y constantes cambios del entorno, desde el departamento de seguridad y salud ocupacional han tomado medidas desde un enfoque de desarrollo organizacional y profesional del docente, en el que se puedan considerar de manera preferente el dirigir todos los esfuerzos a apreciar lo que está funcionando bien, para generar situaciones concretas que potencien la salud de los docentes, a partir de los buenos ejemplos o buenas prácticas que muchos de los profesores o administradores educativos probablemente ya estén llevando a cabo, más que centrarse en el funcionamiento de las cosas que van mal. Es conocido que la concentración hacia un enfoque positivo en la salud facilita la proximidad a la meta que quieres alcanzar.

INDICE GENERAL

Introduccion	90
Justificacion	91
Definiciones	93
AREA 1	
Salud Física	95
Salud Mental	100
AREA 2	
Gestión docente	
Organizacional	107
Grupal	137
Individual	147
AREA 3	
Actividad física	163

INSTRUCTIVO PARA LA
MITIGACIÓN DEL
SÍNDROME DE BURNOUT
-ESTRES LABORAL EN
DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD DE LAS
AMÉRICAS FACULTAD DE
AGROINDUSTRIAS.

Rutas de Acción



1. INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales/organizacionales del trabajo, son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente. Desde su origen, el hombre siempre ha estado sometido al estrés, el cuál es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es el deseo a huir de la situación que lo provoca, o a confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, nervios, corazón, circulación sanguínea, nivel hormonal, digestión y músculos. La cultura, el liderazgo, el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo con consecuencias positivas o negativas para la salud de las personas trabajadoras. En la situación económica actual existen una serie de factores, como la precariedad en el empleo, la sensación de inseguridad, los horarios irregulares, la intensificación del ritmo de trabajo, etc. que contribuyen a acentuar los riesgos laborales. Según datos de la Agencia Europea, entre los riesgos laborales más importantes en los próximos años para el conjunto de trabajadores de los 27 países europeos, estarán precisamente los factores psicosociales, que pueden conducir a problemas de salud como: depresión, estrés, ansiedad, problemas de sueño, entre otros. El desarrollo de la sociedad actual permite cada día una mejor calidad de vida. Sin embargo, los accidentes y las enfermedades profesionales continúan produciéndose. Para reducirlo se destina cada vez más inversiones a fomentar la prevención dentro y fuera de las instituciones. Además de esta inversión, la sociedad y las instituciones deben realizar acciones, para que los trabajadores posean la capacidad profesional necesaria para ejecutar correctamente su actividad laboral. No obstante es necesario hacer hincapié que es el trabajador el principal involucrado que debe colaborar en todos los temas relativos a la seguridad y salud en el trabajo; cuanto mayor sea la formación y la información que disponga el trabajador, más consciente será de lo que significa la prevención y de su importancia social, humana y económica.

2. JUSTIFICACIÓN

Muchos estudios muestran que el estrés laboral tiene un impacto importante en la salud y en la calidad de vida de los docentes, así como en los resultados de las instituciones y en la economía. La adecuada gestión de los riesgos psicosociales no sólo mejora el bienestar y la salud de los docentes, sino que también favorece su compromiso con el proyecto educativo. Organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) no dudan en señalar al estrés como la epidemia del siglo XXI. Se considera que más de la mitad de las bajas laborales están provocadas por causas relacionadas con el estrés. La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) destaca su importancia en diferentes estudios, publicaciones y actuaciones, como la campaña “Trabajos saludables: Gestionemos el estrés” (2014-2015), cuyo objetivo era sensibilizar e informar sobre su impacto y sus riesgos psicosociales en el trabajo, y difundir y facilitar herramientas y pautas que ayuden a las instituciones a gestionarlos. La mayoría de los autores define el estrés laboral como un conjunto de reacciones físicas y mentales que sufre un trabajador cuando se ve sometido a diversos factores externos que superan su capacidad para enfrentarse a ellos. Los nuevos puestos de trabajo exigen cada vez menos aptitudes físicas y más competencias cognitivas, organizativas y emocionales-relacionales que son potenciales focos de riesgos psicosociales. Estos riesgos son cada vez más relevantes y existen numerosos datos objetivos que revelan al estrés laboral como un verdadero problema social, económico y empresarial que tiende a ir en aumento las reacciones que presenta el docente ante este factor pueden ser fisiológicas, cognitivas, conductuales o emocionales y, por lo general, van acompañadas de agotamiento físico y/o mental, angustia y sensación de impotencia o frustración ante la incapacidad del individuo para hacer frente a la situación o situaciones que generan ese estrés. Las directrices de la OMS sobre entornos de trabajo saludables, proponen el desarrollo de políticas dirigidas a proteger y fomentar la salud de los trabajadores desde un enfoque global en el que no sólo se actúe sobre el entorno físico de trabajo, sino que se incluyan las condiciones psicosociales y la promoción de los recursos personales

de salud, así como la involucración y el compromiso en la comunidad .Con ello, se persigue garantizar el bienestar y la salud de los trabajadores posibilitando por este medio, una ventaja competitiva que contribuya al bienestar social.

Desde este punto de vista, se aboga por que las instituciones educativas desarrollen vías de acción con un enfoque psicosocial transversal dirigido a garantizar la salud del trabajador, como un bien que debe ser protegido más allá del entorno laboral. Por estos motivos, el objetivo de este instructivo es introducir el concepto de Prevención de Riesgos Laborales y generar un instructivo que marque las pautas para afrontar el síndrome en la institución educativa de nivel superior (UDLA) facultad de agroindustria, para poder combatir de un modo eficaz los crecientes riesgos psicosociales que merman la salud de los docentes y de esta manera a la vez evitar que el rendimiento de su gestión se vea directamente afectado.

3. DEFINICIONES

- **Estrés:** es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento del cuerpo humano a presiones tanto internas como externas. Es el estímulo que afecta a nivel emocional o físico, ante una situación de peligro, ya sea real o que se perciba como tal. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y reacciones fisiológicas como aumento de frecuencia cardíaca, sudoración, temblor en manos, sequedad de boca, aumento de la frecuencia respiratoria y aumento de la presión arterial.
- **Estrés físico:** Aquel que no permite que la persona se desempeñe correctamente por cambios en el ambiente o en la rutina diaria, llegando a entorpecer el funcionamiento de los sentidos, la circulación y respiración. Si el estrés físico se prolonga, puede dañar gravemente la salud o empeorar cualquier antecedente.
- **Estrés psíquico:** Aquél causado por las exigencias que se hace la persona para cumplir en un lapso determinado de tiempo alguna tarea. Por ejemplo; el cumplir un horario, tareas y oficios donde la exigencia es mayor que las capacidades de la persona, lo que trae como consecuencia la disminución del rendimiento y eliminación del sentido de auto superación.
- **Distrés:** se trata de estrés negativo, en el cual las demandas son muy grandes para nuestro organismo.
- **Eustrés:** es estrés positivo que estimula la mejora y la superación.
- **Estrés laboral:** Se puede definir como un conjunto de reacciones nocivas, tanto físicas como emocionales, que ocurren cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. Puede producir desde una enfermedad psíquica, hasta una enfermedad física.

Este instructivo para su mejor aplicación ha sido distribuido en tres áreas o rutas de acción, mismas que serán descritas a continuación:

AREA 1

Salud:

- a) Física
- b) Mental

AREA 2

Gestión docente:

- c) Individual
- d) Organizacional
- e) Grupal

AREA 3

Actividad física.

DESARROLLO DEL INSTRUCTIVO PARA LA MITIGACION DEL SINDROME DE BURNOUT

AREA 1- Salud Física



Se entiende como un estado de bienestar, donde el cuerpo funciona de manera óptima. Es la ausencia de enfermedades y el buen funcionamiento fisiológico del organismo. Cuando nuestra salud física se ve mermada por la carga de estrés que se genera en nuestro campo laboral nuestro cuerpo reacciona provocando:

Alergias, malestares físicos como irritación de los ojos, nariz y garganta, sarpullido en la piel, fatiga mental, dolores de cabeza e infecciones respiratorias. Los profesionales de la docencia no están exentos de ser víctimas de alcoholismo, adicción a drogas, trastornos psiquiátricos, depresión.

Para evitar enfermedades de este origen es necesario que el docente considere lo siguiente:

- 1) **Exámenes médicos:** El médico de trabajo, antes de evaluar al docente, debe:

Consultar el informe técnico de la Evaluación de Riesgos Laborales (ERL) para el puesto de trabajo específico (en ocasiones se necesita información adicional).

Realizar exámenes médicos:

- a. RM inicial.
- b. RM tras ausencia prolongada del trabajo por motivos de salud.
- c. RM periódico específico a los riesgos de su puesto de trabajo.

Los resultados de los exámenes deben ser manejados con discreción por las áreas encargadas, dando la seguridad al docente de que su estado no será divulgado a la comunidad

2) Alimentación: Equilibrada y variada, es la base de un funcionamiento diario positivo. El control del peso, de la tensión arterial y de otros parámetros biológicos.

- Comer en un clima sereno
- No comer agitados o irritados
- Se recomienda incluir en la dieta verduras y hortalizas, las cuales eliminan toxinas, regulan el metabolismo nutren el hígado, mantienen el equilibrio hormonal y aportan vitaminas minerales necesarios.
- Reducir la cantidad de proteína animal debido a que contiene una concentración de ácido úrico y purinas. Parte de las purinas y del ácido úrico contenidos en los alimentos al llegar a los intestinos, pasan al hígado que degrada las purinas en este ácido y el hígado lo vierte a la sangre que, por la vena hepática, pasa a la circulación sanguínea, recorriendo todo el cuerpo, y al pasar por los riñones, lo retiene, pasa a la orina y de aquí es expulsado. El cuerpo humano elimina una tercera parte del ácido úrico por las heces y dos terceras partes por la orina. La acumulación de estas dos sustancias provoca en el cuerpo enfermedades tales como la artritis o gota.
- Reducir el consumo de azúcar debido a que destruye el equilibrio de los minerales en el cuerpo: provoca deficiencias de cobre y de cromo, e interfiere con la absorción de calcio y de magnesio, provoca una subida rápida de adrenalina, hiperactividad, ansiedad, dificultad para concentrarse e irritabilidad,
- Reducir el consumo de café pues este sobre excita los nervios y las glándulas provocando dolores de cabeza, insomnio, ritmo cardiaco acelerado.
- Reducir el consumo de alcohol pues es una bebida depresiva embota el cerebro y el sistema nervioso afecta el hígado

- Reducir el consumo de harinas y almidones, estos dejan de tras una mucosidad pastosa que cubre el sistema respiratorio aumentando la propensión a resfríos y afecta al sistema nervioso, linfático y digestivo produciendo estreñimiento.
- No saltar las comidas y tener bocadillos saludables en la oficina como; pasitas, nueces y cacahuates sin sal; granola y galletas con alto contenido de fibra.
- Incluir en su alimentación aceite de oliva, cereal, pescado, aves, verduras, legumbres y frutas.
- Evitar las comidas con exceso de azúcar refinada, grasas, frituras o huevos
- Reducir el consumo de sal.

Es importante seguir una dieta adecuada para mantener un buen estado físico para hacer poder sobrellevar los sobresaltos del diario vivir pues Independientemente de que la fuente de estrés sea física o emocional, el organismo reacciona bombeando adrenalina, una hormona que a su vez desencadena toda una serie de respuestas hormonales y nerviosas por todo el organismo que nos preparan para la lucha o la huida. A pesar de que la mayoría del estrés que sufrimos hoy en día no requiere una respuesta física rápida, nuestro cuerpo sigue reaccionando de esta forma anticuada.

Desde el primer segundo de ansiedad, el ritmo cardiaco se acelera, la visión se agudiza y se desvía sangre a los músculos, al tiempo que se espesa, anticipando la curación de heridas y si no mantenemos nuestra salud equilibrada pueden ocurrir infartos, derrames, parálisis, derivados de las reacciones normales del cuerpo. Los efectos del estrés en las necesidades nutricionales, el metabolismo del organismo puede estar sometido a gran presión. Este estado puede tener repercusiones en el sistema inmunitario; disminuyen nuestras defensas y somos más vulnerables a contraer infecciones o enfermedades.

3) Otras alternativas

- Dormir 7 u 8 horas para el buen funcionamiento del organismo, Tener un buen sueño es fundamental para enfermarse menos en general”, por lo que debemos tener en cuenta que alargar el día y acortar el descanso tiene sus consecuencias. Algunas de ellas son las siguientes:

Enfermedades infecciosas: ya que nuestro sistema de inmunidad disminuye lo que no deja propensos a cualquier tipo de infección.

Problemas cardiovasculares: Dormir menos no solo nos hace perder defensas, sino que también altera nuestro mecanismo interno, ya que “dormir poco también está asociado a alteraciones cardiovasculares y enfermedades endocrinológicas, la tensión arterial disminuye mientras dormimos. En las personas en las que no baja por falta de sueño, aumentan las probabilidades de sufrir problemas cerebro vascular.

Resfriados: No todo son problemas graves de salud a largo plazo, no descansar lo suficiente también nos puede afectar en el presente y en lo más cotidiano, se relaciona el sueño insuficiente con el incremento del riesgo a padecer con más frecuencia gripes y resfriados.

No dormir engorda: Si dormimos poco o mal se produce en nuestro organismo un aumento de resistencia a la insulina y debido a esto una tendencia al aumento de peso.

Menos control de nuestras emociones: dormir menos también puede revolucionar nuestras emociones, provocando que tengamos reacciones mucho más extremas y por tanto más conflictos sociales. La falta de sueño hace que las regiones emocionales del cerebro estén un 60% más activas”. Algo que explicaría por qué estamos más agresivos o por qué discutimos más cuando no hemos descansado lo suficiente.

Envejecemos antes: El sueño ejerce importantes funciones sobre la reparación y la hidratación de la piel”. Pero también a un nivel cerebral, puesto que la falta de sueño, si se produce de manera crónica, produce un envejecimiento precoz de algunas funciones cerebrales. También produce un aumento del riesgo de padecer

enfermedades metabólicas, especialmente en relación al que correspondería para nuestra edad real.

- Levantarse con el tiempo suficiente para acudir al trabajo puntualmente.
- Si las horas de sueño son escasas, dormir una siesta no superior a 15 minutos
- Tomar un receso de 5 minutos, cerrando la puerta (de contar con ella) o en el lugar de trabajo, haciendo estiramiento, escuchando música relajante, practicando respiración profunda, leyendo 5 páginas de una novela o escuchar una cinta de meditación
- Tomar suficiente agua durante el día
- Evitar “exprimirse” hasta el agotamiento.
- Cuando una tarea no avanza, realizar otra o hacer una pausa, y si es posible salir unos minutos del lugar
- Interpretar las situaciones correctamente. Es posible que cambiando la forma de ver los conflictos, se reduzca el malestar y pueda proponerse otras soluciones
- Utilizar una agenda donde se anoten todas las actividades, indicando el tiempo que ocuparán. No anotar más cosas de las que se puedan hacer. Planificar el día desde su inicio.

Es trascendental que el docente tome en consideración estos consejos pues la bioquímica del cuerpo humano trabaja para regenerarse y mantenerse vivo. A primera vista puede parecer que mientras dormimos no ocurre gran cosa, pero nada más alejado de la realidad. Nuestro cuerpo lleva a cabo funciones bioquímicas muy complejas para reparar daños, regenerarse y permanecer sano. Los ritmos biológicos, la luz del sol y la oscuridad de la noche, el ejercicio, descanso, la alimentación, el estar relajado son factores clave a la hora de proporcionar a nuestro cuerpo las herramientas que necesita para mantenerse joven, sano y lleno de vitalidad. Entre los beneficios de poner en práctica las recomendaciones podemos mencionar.

AREA 1- Salud Mental



Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. Cuando el ambiente laboral y las condiciones del trabajo superan el límite manejable de tensión se ve afectada la salud mental del docente pudiéndose presentar:

- Agotamiento emocional
- Fatiga
- Depresión
- Ansiedad
- Despersonalización
- Actitudes negativas hacia la tarea, insensibilidad, conductas despectivas hacia los receptores de servicio.
- Baja productividad
- Evaluación del propio trabajo de forma negativa
- Siniestralidad

En años recientes, se ha descubierto que el sistema nervioso se compone de células que se comunican entre sí a través de sustancias denominadas "neurotransmisores", tales como las endorfinas, las cuales provocan la sensación de bienestar a la vez que tienen un efecto sedante, antidepresivo y analgésico. La psiquiatría promueve el uso de medicamentos para sustituir la carencia de estos neurotransmisores, sin embargo, las nuevas corrientes terapéuticas han

demostrado que actividades como el ejercicio, ciertos aromas y algunos sonidos pueden generar, de manera natural, dichas sustancias.

Ante los síntomas anteriores se recomienda intervenir con lo siguiente:

- **Gestionar el apoyo social:** Los efectos positivos de la amistad sobre el bienestar de las personas enfermas, especialmente las mujeres. El entablar amistades es una estrategia muy utilizada para aumentar el apoyo social y reducir la soledad y la depresión de los docentes, pues se crea lazos donde se crea atmósferas de confianza y esparcimiento donde el docente se descarga por un instante de los problemas que lo agobian.

Cuidar la alimentación: La División de Alimentos y Medicinas del Departamento de Agricultura y Servicio al Consumidor de Carolina del Norte, en su afán de colaborar con el desarrollo de una mejor calidad de vida en la comunidad Hispánica alerta sobre la relación que existe entre los alimentos y la salud mental. La depresión (cuando el estrés es continuado las cosas pueden empeorar y desembocar en una depresión). Científicos de la Universidad de Washington (EE UU) dan a conocer hoy en *Nature* el mecanismo molecular que explica el vínculo entre una situación de estrés crónico y los trastornos depresivos. Se trata de un péptido llamado hormona liberadora de corticotropina (CRH), que se sintetiza en el cerebro estresado y que afecta a la liberación de dopamina en el núcleo accumbens, una región del cerebro relacionada con la motivación, la recompensa, el placer y el comportamiento social), se considera que para el año 2020 será la segunda enfermedad mental más difundida a nivel global y. Esta situación traerá como consecuencia no solamente el sufrimiento y angustia personal, sino que además ocasionará también un problema laboral, pues muchas personas se deprimen al punto de no poder trabajar. Al mismo tiempo, en todo el mundo están aumentando los problemas de salud física relacionadas con una mala dieta alimenticia, como: las enfermedades al corazón, diabetes, obesidad y ciertos tipos de cáncer. Cada vez más las investigaciones científicas tienden a relacionar no solamente la salud física sino también la salud mental con la alimentación. Ciertos nutrientes hoy sabemos que pueden ayudar en los siguientes casos:

- Aliviar los síntomas de ciertas enfermedades mentales.
- Aumentar, en ciertos casos, la efectividad de los medicamentos.
- Disminuir los efectos secundarios de ciertos medicamentos. Por otro lado, la falta de ciertos nutrientes en la alimentación, o una alimentación pobre, podría estar asociada con el desarrollo de ciertas enfermedades mentales. En personas con distintos tipos de enfermedades mentales se ha encontrado una carencia de los siguientes nutrientes:
 - Ácidos grasos poli insaturados (pescados y aceites de plantas).
 - Minerales como zinc (carnes, granos, legumbres y leche), magnesio (vegetales de hojas verdes, nueces, granos), Hierro (carne roja, vegetales de hojas verdes, huevos, algunas frutas).
 - Vitaminas, como distintas vitaminas B (vegetales de hojas verdes y cereales fortificados, lácteos, levadura y granos. Y vitaminas antioxidantes, como la C y la E (frutas y vegetales).

El corazón, el hígado y los demás órganos se afectan por lo que comemos o bebemos y necesita por lo tanto de una alimentación adecuada. El cerebro y el resto del sistema nervioso central están en gran parte constituidos por billones de células nerviosas llamadas neuronas. La comunicación entre las neuronas es lo que permite al cerebro trabajar y esta comunicación se produce a través de los neurotransmisores.

Los neurotransmisores se forman gracias a nutrientes, especialmente amino ácidos, los cuales determinan el crecimiento del cerebro y su actividad. Algunos tipos de amino ácidos son producidos por el cuerpo, pero existen otros llamados amino ácidos esenciales que solamente se obtienen a través de la alimentación. El 15 de abril del 2005 en el “Issue of Biological Psychiatry”. El resultado de este estudio demostró que, para tratar la depresión, ciertos alimentos son más efectivos que las pastillas. En referencia a lo antes expuesto considero que la alimentación si es un tema de salud mental.

Para lo cual se propone un plan de alimentación por comida y las recomendaciones para que puedan los docentes variar el menú de comidas.

Una dieta equilibrada debe aportar:

4-6 raciones/día de alimentos de los grupos 3 y 6
 2-4 raciones/día del grupo 4
 2-3 raciones del grupo 5
 2-3 raciones del grupo 1
 2-3 raciones del grupo 2
 40-60 gramos de grasa

Cantidades de alimentos, según se compran (incluidas las partes no comestibles), que constituyen una ración, para adultos mayores de veinte años.

Alimentos	Hombres		Mujeres		Número de raciones al día o a la semana
	20 a 40 años	>40 años	20-40 años	>40 años	
Leche	1/4 litro	1/4 litro	1/4 litro	1/4 litro	Dos veces al día.
Carne	150 gr	125 gr	125 gr	100 gr	Tres veces por semana
Pescado	200 gr	150 gr	200 gr	150 gr	Cuatro veces por semana
Huevos (60-70 gr)	1 unidad	1 unidad	1 unidad	1 unidad	De tres a cuatro veces a la semana
Patatas	200 gr	150 gr	150 gr	100 gr	Todos los días. Depende de la forma en que se preparen
Legumbres: Garbanzos, lentejas	80 gr	70 gr	70 gr	60 gr	Tres veces por semana
Verduras, hortalizas	150 gr	125 gr	125 gr	125 gr	Diaria. Crudas o cocidas, según la variedad
Frutas cítricas	150 gr	150 gr	150 gr	150 gr	Diaria, una o dos
Otras frutas	150 gr	150 gr	150 gr	150 gr	Diaria, una o dos
Pan	350 gr	250 gr	200 gr	150 gr	Diaria, tres veces
Azúcar y dulces	60 gr	40 gr	40 gr	30 gr	Diaria, una vez
Arroz	80 gr	60 gr	70 gr	50 gr	Dos veces por semana
Pastas	80 gr	60 gr	70 gr	50 gr	Dos veces por semana

Nota.- 1) Las cantidades vienen expresadas en gramos y litros
 2) Un cuarto de litro de leche se sustituye por 40 gramos de queso, es decir, una porción.
 3) Puede reducirse en un tercio la cantidad marcada para carnes, pescados y frutas, e incrementar el pan, las patatas y las pastas

Gonzales, E, Merino B, Nutrición saludable y prevención de los trastornos Alimenticios, <http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/7863a9d0427848a0a309769bbbc29cb6guianutricionsaludable1.pdf>.

Cantidades de alimentos, según se compran (incluidas las partes no comestibles), que constituyen una ración, para mujeres embarazadas y lactantes.

Alimentos	Mujeres embarazadas	Número de raciones al día o a la semana
Leche	250 cc.	Cuatro veces al día
Carne	150 gr	Tres veces a la semana
Pescado	200 gr	Cuatro veces a la semana
Huevos (60-70 gr)	1 unidad	De tres a cuatro veces a la semana
Pata Patatas	200 gr	Diaria
Legumbres:		
Garbanzos, lentejas, etc.	70 gr	Tres veces a la semana
Verduras, hortalizas	200 gr	Todos los días
Frutas cítricas	200 gr	Todos los días
Otras frutas	200 gr	Todos los días
Pan	300 gr	Todos los días
Azúcar y dulces	60 gr	Todos los días
Arroz	70 gr	Dos veces por semana
Pastas	70 gr	Dos veces por semana

NOTA 1) Las cantidades vienen expresadas en gramos y litros
 2) Un cuarto de litro de leche se sustituye por 40 gramos de queso, es decir, una porción
 3) Puede reducirse en un tercio la cantidad marcada para carnes, pescados y frutas, e incrementarse el pan, las patatas y las pastas

Gonzales, E, Merino B, Nutrición saludable y prevención de los trastornos Alimenticios,<http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/7863a9d0427848a0a309769bbbc29cb6guianutricionsaludable1.pdf>.

Tabla orientativa de frecuencias recomendadas de distintos alimentos

ALIMENTOS	OBSERVACIONES
Leche	Consumo diario, en el desayuno, merienda, postre o como parte integrante de algunas recetas. Los niños deben tomarla tres o cuatro veces al día (aproximadamente un litro diario).
Queso	Como sustituto de la leche. La merienda de queso es muy adecuada para los niños.
Carne y vísceras	Dos o tres veces por semana, alternando con pescado o huevos. Evitar carnes grasas.
Huevos	Cuatro veces por semana, alternando con pescados (Es interesante recordar que los huevos forman parte de salsas y postres).
Pescado	Cuatro veces por semana, alternando pescados azules con blancos. Equivale a la carne, pero tiene mayor desperdicio, por lo que deberán calcularse raciones más amplias.
Patatas	Diariamente.
Legumbres	Tres veces por semana.
Verduras y ensaladas	Diaria, de una a dos raciones de verdura y de una a dos raciones de ensalada.
Frutas	Diariamente dos unidades, una de tipo cítrico y cualquier otra fruta de la estación.
Pastas	Dos veces por semana, alternando con arroz, legumbres, etc.
Arroz	Una o dos veces por semana.
Pan	Diariamente. No tiene por qué ser un pan especial
Azúcar, dulces y Chocolates	Cantidades moderadas.
Bebidas	Los adultos sin problemas de salud pueden acompañar la comida con un vaso de vino (En la infancia y la adolescencia no debe tomarse). Refrescos, té y café en cantidades moderadas (No tienen interés nutritivo, salvo los azúcares que pueden incluir)

Gonzales, E, Merino B, Nutrición saludable y prevención de los trastornos Alimenticios,<http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/7863a9d0427848a0a309769bbbc29cb6guianutricionsaludable1.pdf>.

Propuesta de dietas por comida a implementarse en el bar.

Desayuno:

Vaso de leche	1 ración de lácteo (grupo1)
Tostada de aceite	1 ración de cereal (grupo 6)
1 pieza de fruta (naranja)	1 fruta (grupo 5)
<i>Media mañana:</i>		
Pincho de tortilla	1 ración de tubérculo (grupo 3)
	1/2 aporte de proteína (huevo) (grupo 2)

Almuerzo:

Arroz con conejo	1 ración de cereal (grupo 6)
	1 aporte proteína (carne) (grupo2)
Ensalada	1 ración de verdura (grupo 4)
Fruta	1 fruta (grupo 5)
Pan	1 ración de cereal (grupo 6)

Cena:

Espinacas rehogadas	1 ración de verdura (grupo 4)
Pescado	1 aporte proteína (pescado) (grupo 2)
Pan	1 ración de cereal (grupo 3)
Yogur	1 ración de lácteo (grupo 1)

Gonzales, E, Merino B, Nutrición saludable y prevención de los trastornos Alimenticios,<http://www.discapnet.es/Castellano/comunidad/websocial/Recursos/Documentos/Tecnica/Documents/7863a9d0427848a0a309769bbbc29cb6guianutricionsaludable1.pdf>.

Nota: esta dieta queda sujeta al cambio de la proteína de su elección siempre y cuando los grupos alimenticios se mantengan.

- **Organiza el tiempo:** Priorizar, tener en cuenta la capacidad y los recursos que se dispone para realizar cada tarea.
- **Marcar objetivos:** Fijar metas a corto mediano y largo plazo contribuyen a estructurar y dar sentido a la tarea.
- **Cuidar las relaciones personales:** El contacto social se asocia con la oxitócica un neuro péptido que proporciona sensación de bienestar. Para enfrentar la depresión es importante el apoyo le permiten al sujeto sentirse querido, valorado y cuidado. El apoyo familiar, en el hogar, mitiga los efectos estresores menores de la vida diaria, la presencia de éste rebaja o

elimina los estímulos estresantes, modifica la percepción de los estresores, influye sobre las estrategias de afrontamiento y mejora el estado de ánimo, la motivación y la autoestima de las personas.

- **Controlar emociones:** Es necesario aplicar técnicas de respiración para no caer en angustias cuando cualquier circunstancia salga de control.
- **Ser positivo:** Adoptar una actitud constructiva, positivas, en la que se acepte a uno y a los demás.
- **Piense antes de actuar:** Las emociones pueden ser muy fuertes. Pero antes de dejarse llevar por las emociones y diga o haga algo de lo que pasado el episodio se va arrepentir, tómese el tiempo para pensar y reflexionar las cosas.
- **Empéñese por llevar una vida equilibrada:** Es necesario sacar tiempo para realizar actividades que disfruta y concentrarse en aspectos positivos de su vida.

ÁREA 2- Gestión Docente.



Nivel Organizacional

Bajo esta denominación se encuentran todas aquellas estrategias que desde la administración educativa se pueden desarrollar para paliar algunas de las fuentes de estrés. Son medidas generales cuya implantación minimizaría los efectos del Burnout y actuaría como prevención del mismo. El modelo de intervención que se propone en este caso, para las organizaciones universitarias.

- **Las pausas activas.**

Son momentos cortos al inicio de cada jornada laboral o en el intermedio de la jornada, en ellos se realizan diversos ejercicios enfocados especialmente en relajar aquellas partes del cuerpo en las cuales se concentran mayor tensión por las actividades diarias, el plan de ejercicios cuenta con una parte inicial de calentamiento, la parte central y la parte final de estiramiento, Lo que se pretende es a través de esta alternativa tiene como base mejorar dolores por cansancio muscular y funciones repetitivas, además de concientizar tanto a las empresas como a los colaboradores de la importancia de tener una vida saludable tanto física, como emocional.

Es necesario hacer especial énfasis primero en crear conciencia de vida sana y para una vida sana es necesario minimizar los riesgos laborales a los que están expuestos utilizando mecanismo como las pausas activas y alimentación saludable, en segundo lugar llevar estos comportamientos al entorno familiar y social promoviendo actitudes de auto cuidado utilizando lo más natural para el cuerpo, el movimiento.

Planificación de Ejercicios de Aplicación de Pausas Activas

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
BRAZOS	CUELLO	RODILLAS	BRAZOS	HOMBROS
Se mantiene los brazos extendidos, a la altura de los hombros, realizar 3 series de 45 segundos con 35 segundos de descanso entre cada serie.	Realizar movimientos circulares, muy suaves de un lado y luego hacia el otro, realizar 3 series de 10 segundos con 30 segundos de descanso entre cada serie.	Ejecutar movimientos circulares de ambas rodillas hacia adentro y luego hacia afuera, también movimientos de flexión y extensión de ambas rodillas, realizar 3 series de 10 segundos en cada una.	Con el brazo derecho cruzar el pecho a la altura del hombro, el brazo izquierdo fletado lo presiona desde el codo hacia el cuerpo, mantener durante 20 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie, cambiar de brazo.	Con movimientos circulares de ambos hombros hacia adelante y luego hacia atrás, realizar 3 series de 15 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie.
SENTADILLAS	HOMBROS	TOBILLOS	PIERNAS	PIERNAS
Ambas piernas separadas a la altura de los hombros ejecutar movimientos de flexión y extensión de rodillas, 3 series de 30 segundos, con 45 segundos de descanso entre cada una.	Realizar movimientos circulares de ambos hombros, hacia adelante y luego hacia arriba, realizar 3 series de 15 segundos.	Efectuar movimientos circulares del tobillo hacia adentro y luego hacia afuera, realizar 3 series de 10 segundos, luego repetir con el otro tobillo.	De pie, la pierna derecha fletada, con la mano derecha tomo el empeine del pie derecho haciendo que el talón toque el glúteo derecho con las rodillas paralelas mantengo la posición durante 20 segundos con 30 segundos de pausa en cada serie y cambio de pierna.	De pie con las manos con el respaldo de la silla, cruzar la pierna izquierda detrás de la derecha, el pie derecho con la punta hacia delante y el talón completamente apoyado en el suelo, mantener durante 20 segundos, realizar 3 series de 20 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie, luego cambia de pierna.
PIERNAS	MUÑECAS	ANTEBRAZO		
De pie levantar el peso del cuerpo con el pie derecho y bajar en forma repetida por 20 segundos, realizar 3 series, entre cada serie descansar 45 segundos y luego repetir con la otra pierna.	Realizar movimientos circulares, de ambas muñecas, hacia adentro y luego hacia afuera, movimientos de flexión y extensión hacia arriba y luego abajo, también flexión y extensión de los dedos, abrir y cerrar las manos, realizar 3 series de 10 segundos.	Mantener el brazo derecho estirado, los dedos de la mano hacia abajo, con la mano izquierda tomo el dorso de la mano derecha y ejerzo fuerza atrayendo los dedos de mi mano derecha hacia mi cuerpo. Mantener durante 20 segundos, cambiar de brazo.		

CARDENAS, J. pausas activas o gimnasia laboral. documento web
http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com_content&task=view&id=466&Itemid=148.

Planificación de Ejercicios de Aplicación de Pausas Activas

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
RESPIRACIÓN	MOVIMIENTOS	PIERNAS	REACCIÓN	ESTIRAMIENTOS
Respiración profunda con cuerpo relajado, repetir tres veces.	Movimientos de onda con los dedos entrelazados realizar cuatro veces por lado.	Con las manos entrelazadas sostener la pierna por debajo del bíceps femoral y ejercer presión diez veces con cada pierna.	Colocarse en posición de cuadrúpeda, rebotar como conejo y a la señal, extender las piernas luego mantenerlas recogidas.	Llevar el talón a los glúteos mantener a presión por diez segundos cada una.
CÍRCULOS	CABEZA	PIERNAS	FUERZA	Separado las piernas en tijera elongar por diez segundos cada una.
Hacer círculos con la cadera repetir tres veces a cada lado.	Inclinar la cabeza seis segundos a la derecha y seis segundos a la izquierda.	Subir piernas y juntar los codos realizar diez repeticiones alternando las piernas.	Colocarse apoyado sobre el escritorio con las dos manos y el cuerpo estirado subir las rodillas al pecho realizar diez veces a cada lado.	Con las manos juntas entrelazadas hacia atrás presionar por diez segundos.
ROTACIÓN	TRONCO	CUCLILLAS	COORDINACIÓN	Con las manos entrelazadas hacia arriba, separando los pies mantener una inclinación por diez segundos a lado derecho e izquierdo.
Rotación del hombro realizar seis veces hacia adelante y seis veces hacia atrás cerrar las pausas con respiraciones profundas.	Girar el tronco a un lado y al otro repetir seis veces por lado cerrar las pausas con respiraciones profundas.	Separar las piernas ancho de los hombros con la espalda recta y los brazos extendidos bajar diez treinta veces cerrar las pausas con respiraciones profundas.	Estando parados abrir y cerrar los brazos y pies realizar este ejercicio quince veces cerrar las pausas con respiraciones profundas.	Cerrar las pausas activas con respiraciones profundas.

CARDENAS, J. pausas activas o gimnasia laboral.documento web
http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com_content&task=view&id=466&Itemid=148.

Planificación de Ejercicios de Aplicación de Pausas Activas

LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
ESTIRAMIENTOS	CABEZA	PIERNAS	REACCIÓN	MOVIMIENTOS
Llevar el talón a los glúteos mantener a presión por diez segundos cada pierna.	Inclinar la cabeza seis segundos a la derecha y seis segundos a la izquierda.	Subir piernas y juntar los codos realizar diez repeticiones alternando las piernas.	Colocarse en posición de cuadrupedia, y saltar como conejo.	Movimientos de onda con los dedos entrelazados realizar cuatro veces por lado.
Separado las piernas en tijera elongar por diez segundos cada una.	TRONCO	CUCLILLAS	MUÑECAS	PIERNAS
Con las manos juntas antrelazadas hacia atrás presionar por diez segundos.	Girar el tronco a un lado y al otro repetir seis veces por lado cerrar las pausas con respiraciones profundas.	Separar las piernas ancho de los hombros con la espalda recta y los brazos extendidos bajar diez treinta veces cerrar las pausas con respiraciones profundas.	Realizar movimientos circulares, de ambas muñecas hacia adentro y luego hacia afuera, movimientos de flexión y extensión de los dedos, abrir y cerrar las manos realizar 3 series de 10 segundos.	Con las manos entrelazadas sostener la pierna por debajo del bíceps femoral y ejercer presión diez veces con cada pierna.
Con las manos entrelazadas hacia arriba, separando los pies mantener una inclinación por diez segundos a lado derecho e izquierdo.	FUERZA	COORDINACIÓN	BRAZOS	HOMBROS
Cerrar las pausas activas con respiraciones profundas.	Colocarse apoyando sobre el escritorio con las dos manos y el cuerpo estirado subir las rodillas al pecho realizar diez veces a cada lado.	Estando parados abrir y cerrar los brazos y pies realizar este ejercicio quince veces cerrar las pausas con respiraciones profundas.	Con el brazo derecho cruzar el pecho a la altura del hombro, el brazo izquierdo fletado lo presiona desde el codo hacia el cuerpo mantener durante 20 segundos realizar 3 series de 20 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie, cambiar de brazo.	Con movimientos circulares de ambos hombros hacia adelante y luego hacia atrás realizar 3 series de 15 segundos con 30 segundos de pausa entre cada serie.

CARDENAS, J. pausas activas o gimnasia laboral. documento web
http://www.elportaldelasalud.com/index.php?option=com_content&task=view&id=466&Itemid=148.

- **Conferencia de salud preventiva.**

Se dictó para los funcionarios de la UDLA como parte de la campaña de charlas que realiza el Departamento de Recursos Humanos para los funcionarios de la UDLA, el jueves 31 de marzo, médicos especialistas conversaron con los colaboradores de la Institución sobre la Hipertensión, Obesidad y la Diabetes. Los doctores Milton Tenezaca, Consultorio Médico UDLA, y Jaime Flores, Coordinador de Salud Ocupacional de la Universidad, explicaron a los asistentes el peligro de padecer estas enfermedades, sus consecuencias y recomendaciones que ayudarán a aminorar los posibles estragos de dichas afecciones. El objetivo de esta charla preventiva fue hacer consciencia en los funcionarios sobre la importancia del cuidado de la salud, manifestó Christian Muñoz, jefe de Recursos Humanos.

- **Formación de los profesionales:**

Sugerimos se realice inducciones a los Docentes

Es evidente que si un profesor antes de incorporarse a su función docente tuviera una formación adecuada sobre estrategias y comportamientos que le puedan ayudar a enfrentarse con la multitud de problemáticas que pueden sobrevenir en un día normal de trabajo, su respuesta ante situaciones problemáticas o generadoras de estrés aumentaría.

Para lo cual proponemos: Programa de Inducción a Nuevos Docentes

Guía para el desarrollo de la jornada de inducción de nuevos docentes.

Es importante que lea este material previamente antes de la ejecución y lo personalice de acuerdo con las características de su grupo de intervención directa.

Duración: 12 horas

Contenidos:

Desarrollo personal y el valor del docente, rol docente en el entorno actual, políticas nacionales y sentido de la docencia, reglas de juego en las entidades territoriales.

7.00 a.m. Es importante tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

- Verificar el aseo del lugar donde se dictara la capacitación.
- La ubicación del salón se dará en disposición de auditorio y los salones donde se dictará la capacitación las sillas se ubicarán en U.
- Verificar el funcionamiento de las ayudas audiovisuales (computador, video, sonido para los videos que se utilizarán y música).
- En clima cálido verificar la existencia y funcionamiento de ventiladores o aire acondicionado.

PRIMER DÍA

Instalación 7:10a.m

Tiempo estimado: 35 minutos

Encuadre 7:45 A.m

Presentación de los objetivos del programa Presentación de la agenda de la jornada Reglas de encuentro, El moderador o facilitador invitarán al auditorio a la construcción y concertación de reglas del encuentro por medio de las cuales será posible el éxito de la jornada.

Se sugiere establecer de forma amable lineamientos tales como:

- Manejo de celulares (mantenerlos en modo silencioso y responde llamadas en los descansos, evitar las interrupciones)
- Manejo del Tiempo para las actividades (llegar a tiempo a cada sesión y en los descansos)
- Permanencia durante toda la jornada (la jornada tiene sentido cuando se ha vivido completamente)
- Ambiente de participación (Estar al 100%)
- Respeto y valoración de la diferencia
- Aportes para la construcción colectivas
- Entre otros que agreguen valor (Sacar con los participantes algunas cosas que crean importantes tener en cuenta para el éxito de la inducción)

8:00 a.m. NIVELACIÓN DE EXPECTATIVAS

Tiempo estimado: 10 minutos

Objetivo: Conocer y concertar las expectativas de los participantes frente a los objetivos de la jornada con el fin de lograr un ambiente de confianza y unicidad de elementos de aprendizaje.

Nota: No está presupuestado que se haga por escrito en carteleras, pero el facilitador puede registrar sobre un pliego de papel periodo las expectativas que se mencionen con el fin de ser comparadas con los resultados al finalizar la jornada.

8:10 a.m. ROMPE HIELO Y CONOCIMIENTO DE NOMBRES

Tiempo estimado: 20 minutos

Objetivo: A través de la actividad “punto de concentración”, la cual implica movimiento y concentración, memorizar los nombres de los participantes e invitar a estar de mente y cuerpo presente durante la jornada involucrando todos los sentidos.

Punto de concentración:

Para esta actividad, los participantes se ubican de pie y en círculo; se les invita a que observen el círculo con atención, que identifiquen la forma, pues siempre se procura mantener el círculo, cumpliendo el objetivo y las siguientes reglas.

El objetivo es que en el menor tiempo posible todos los participantes cambien de lugar manteniendo el círculo y cumpliendo las siguientes instrucciones:

- Va a salir a visitar otro punto del círculo.
- Solamente puede salir si ha sido invitado a salir por otro participante, (el primero que sale será elegido por el facilitador).
- Para poder salir de su posición debe activar la llave, dando una palmada y diciendo su propio nombre (todo a la vez) e inmediatamente con su brazo estirado señala a la persona que invita a salir, quien debe ir activando su llave para ceder el puesto a quien llega.

- Evitar cambiarse tres posiciones a su derecha y tres posiciones a su izquierda.
- Siempre se circula por el centro del círculo.
- Por el centro del círculo solo puede ir una persona a la vez.
- Cada persona puede cambiar de posición solo una vez por ensayo o ronda.
- El reto termina cuando todos hayan cambiado de posición, si se incumple alguna de las reglas vuelven a iniciar de cero.

En el segundo nivel de dificultad, el objetivo y las reglas continúan siendo las mismas, pero esta vez al salir en lugar de decir su nombre va a decir el nombre de la persona que invita a salir o que ha señalado.

En el tercer nivel de dificultad se mantienen las reglas y objetivo, pero esta vez al salir usted permanece en silencio y la persona que es señalada deberá decir el nombre de quien lo señaló, para poder salir.

8.30 AM MÓDULO A: DESARROLLO PERSONAL Y EL VALOR DE SER DOCENTE

Técnica: Relajación

Tiempo estimado: 1 hora

Disposición: Preferiblemente los docentes acostados boca arriba en el piso, si el piso no es adecuado para esto los docentes permanecerán sentados en la silla.

Materiales: Grabadora y CD marcado RELAJACIÓN

Sugerencias: Durante la relajación en las diferentes etapas de vida utilice las preguntas ANCLA para situar a la persona en la edad que se quiere que se ubique Ej. Qué ropa tenía puesta a los 5 años.

Objetivo: A través de una relajación dirigida, permitir un momento de reflexión en el cual los docentes observen el recorrido de su vida evaluando su condición actual teniendo en cuenta las decisiones que han tomado a lo largo de su existencia.



http://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos312764_archivo_pdf_instructivo_taller.pdf

Indicaciones para la relajación:

Recuéstese en el suelo, estirado con las piernas abiertas a unos 30-60 cm, los brazos separados del cuerpo y las manos dejadas al aire. Cierre suavemente los ojos. Respire a su ritmo natural. Empiece con las manos descansando sobre el estómago y espire hasta vaciar los pulmones. Inspire despacio, deslizando las manos hacia arriba mientras baja el diafragma (ejerciendo presión sobre los músculos) y se ensancha la caja torácica, tanto hacia arriba como hacia fuera, a medida que los pulmones se llenan de aire. Espire, relajando el diafragma y deslizando las manos de vuelta al estómago a medida que expulsa el aire. Repita todo el movimiento, ahora con los brazos posados a los lados.

Vamos a tensionar y a soltar 3 veces la parte del cuerpo que yo les voy nombrando, seguimos respirando normalmente, empecemos con los pies, tensionamos los pies y soltamos... tensionamos los pies y soltamos... tensionamos los pies y soltamos... se debe permanecer tensionando aproximadamente 3 segundo antes de soltar, entre tensionada y tensionada debe pasar 3 segundo aproximadamente (de esta manera para cada parte del cuerpo: pantorrillas, muslos, glúteos, abdomen, pecho, manos, hombros, cuello, frente, ojos y boca)

Sienta y visualice su cuerpo libre de presión y tensión muscular. Su piel, tendones, músculos, venas y estructura ósea; se relajan y distienden.

Ahora visualizar el lugar donde nos encontramos, es un salón de clase en un colegio, ahora vamos a salir del salón y vamos a ir a esta mañana cuando usted se despertó, que fue lo primero que pensó al abrir sus ojos, vamos a ir al momento en

que usted recibió la invitación para su inducción como nuevo docente. Posteriormente los vamos a invitar a hacer un viaje por su vida y vamos a encontrarnos con un niño o niña de 5 años, ese niño o niña es usted (se mencionan algunos nombres que se leen en las escarapelas que tiene puestas los docentes) cómo era su tono de voz a los 5 años?, trate de escuchar ese tono de voz, el suyo no el de un niño que usted tenga cerca, recuerde ¿cómo era su voz?, ¿con quién estás hablando?, que te dicen?, qué les dices tú? ¿Cómo estas vestido?, ¿con quién juegas?, ahora se empiezan a hacer las siguientes preguntas que deben aparecer en todas las etapas de la vida:

¿QUIÉN SOY?, ¿QUÉ QUIERO SER?, ¿QUÉ ME EMOCIONA?, ¿QUÉ ME DA MIEDO?, ¿QUÉ DECISIONES TOMO? ¿POR QUÉ LO HAGO?, para estas preguntas el facilitador ayuda a los docentes nombrando cosas como: me emociona ver a mi papá llegar a casa, me da miedo el coco, decidí no contar que se me perdió mi muñeca etc..... Ahora avanzamos y usted tiene 15 años mírese en un espejo que encuentra allí, en que ha cambiado su aspecto físico con respecto al niño o niña de 5 años, ahora probablemente tienes acné, tu pelo es diferente, (volvemos a hacer las mismas preguntas).

El facilitador empieza a jugar con respuestas de los 5 años comparándolas con el ahora a los 15 años. Ej. (Todavía quieres ser una reina de belleza o un piloto, el hombre araña), que ha cambiado, se pregunta:

¿QUIEN SOY?, ¿QUÉ QUIERO SER?, ¿QUÉ ME EMOCIONA?, ¿QUÉ ME DA MIEDO?, ¿QUÉ DECISIONES TOMO? ¿POR QUÉ LO HAGO? El facilitador debe hacer caer en cuenta a los docentes que van cambiando sus repuestas, ahora avanzamos a los 20 años de nuevo preguntas ancla y preguntamos:

¿QUIEN SOY?, ¿QUÉ QUIERO SER?, ¿QUÉ ME EMOCIONA?, ¿QUÉ ME DA MIEDO?, ¿QUÉ DECISIONES TOMO? ¿POR QUÉ LO HAGO?, De nuevo el facilitador juega con las dos edades anteriores 5 y 15 años) ahora llegamos a los 35 años y de nuevo hacemos preguntas ancla y las preguntas anteriores con algunas modificaciones:

¿QUIEN SOY?, ¿QUÉ SOY?, ¿QUISIERA SER ALGO DIFERENTE?, ¿QUÉ ME EMOCIONA?, ¿QUÉ ME DA MIEDO?, ¿QUÉ DECISIONES

TOMO?, ¿POR QUÉ LO HAGO?, De nuevo el facilitador juega con las edades anteriores comparando lo que se ha dicho anteriormente, ahora avanzamos aún más a los 60 años, se hacen preguntas ancla y **¿QUIÉN SOY?, ¿SOY LO QUE QUERIA SER?, ¿QUÉ ME EMOCIONA?, ¿QUÉ ME DA MIEDO?, ¿QUÉ DECISIONES TOMO?, ¿POR QUÉ LO HAGO?** Ahora el hombre o mujer de 60 años se encuentra con el niño o niña de 5 años, lo vas a alzar, míralo a los ojos, abrázalo (los docentes en este momento se abrazan a sí mismos) el niño de 5 años le dice al de 60 años eres lo que yo quería ser y el de 60 años le dice yo a tu edad quería ser... ahora se pide al hombre o mujer de 60 años que suelten al niño, se despida de él y lo dejen ir, Invitamos a los docentes a regresar al espacio del salón del colegio, sueltan sus brazos, respiramos lentamente y profundo 3 veces y lentamente abren los ojos.

Nota: Es importante durante la relajación ayudar a los docentes a identificar las siguientes emociones: alegría, miedo, ira, tristeza, hacer el recorrido lentamente y ensayar con la pista para que la música coincida con la edad en la cual nos hacemos las preguntas. Es importante en las edades de 20, 35 años verificar si algunos de nuestros docentes se encuentran en ellas para llevarlos a reconciliar su decisión profesional o a sentirse orgullosos de ser lo que son.

9:30 a.m. SER MODELO Y GESTOR DE DESARROLLO DESDE LA DOCENCIA CONSTRUYENDO MI OBSERVADOR.

CÍRCULOS

Tiempo estimado: 1 hora

Disposición: círculos en el piso formado por lana de diferente color

Materiales: Lana de 3 colores diferentes

Objetivo: Identificar las diferentes dimensiones a partir de las cuales se puede comunicar generando coherencia entre el pensamiento, el discurso y la emoción para una construcción efectiva de las relaciones con la comunidad educativa.



http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles312764_archivo_pdf_instructivo_taller.pdf

Se disponen tres círculos en el piso, cada uno con lana de diferente color y haciendo una intersección que corresponde a la COHERENCIA entre las tres dimensiones, representadas así en los círculos:

- **CÍRCULO DEL LENGUAJE:** (declaración, juicio, oferta, pedidos). El lenguaje es positivo-negativo, general-personal, elocuente, espontáneo, las conversaciones son privadas o públicas. Se insiste en la necesidad de hablar desde lo personal generando compromiso y responsabilidad con las palabras, ejercicio (UNO es un intruso en nuestra conversación por eso cuando “YO” hablo digo que YO afirmo, YO creo...)

- **CÍRCULO DE LA EMOCIÓN:** (alegría, miedo, ira, tristeza). Las emociones son identificables, fáciles de describir en cada cual, en los demás, son comunes o son particulares.

- **CÍRCULO DEL CUERPO:** (resolución, estabilidad, flexibilidad, apertura). Los comportamientos y acciones del cuerpo son claras, fáciles de reconocer, cómodas, permanentes, de cierre (brazos cruzados), de apertura, facilitan la interacción con otros, el cuerpo pesa, distrae, relaciona, facilita, habla (lectura de lenguaje gestual).

A partir de lo vivido en el ejercicio de relajación se explora los tres círculos en cada uno de los momentos de vida relacionados en el ejercicio precedente (5 años, 15 años, 20 años, 35 y 60 años).

INSTRUCCIÓN

Después de explicar el significado de cada círculo, el facilitador invita a los participantes a ubicarse libremente en el interior del círculo con el que se sienta más cómodo, los participantes deben mirar hacia afuera para conversación personal (privada) y luego hacia adentro en conversación con los demás (publica).

Se les invita a rescatar lo que sintieron, el tipo de conversaciones y el comportamiento (mencionar los conceptos relacionados con el círculo correspondiente para orientar a los participantes en la identificación de sus pensamientos, emociones y acciones correspondientes al momento), cuando estaban en el recorrido por los cinco años, posteriormente los participantes rotan de círculo (5 veces, una por momento de vida) para poder rescatar o re-experimentar tanto emociones, como pensamientos y acciones, esta vez rescatando lo que se experimentó durante la relajación con respecto a los 15 años, 20, 35 y 60 años, respectivamente.

El procesamiento de esta actividad se centra en la coherencia que como docentes y ejemplo de sus estudiantes deben tener en la interacción, reconociendo la influencia de su proceso evolutivo y la forma en que han vivido desde el lenguaje, la emoción y la acción los diferentes momentos de sus vidas. Se retroalimenta sobre la responsabilidad de emitir, a partir del lenguaje, lo que puede crear realidades en los estudiantes, sus pares y en ellos mismos; la responsabilidad por ser reguladores o inductores de emociones; así como líderes y generadores de situaciones a partir del cuerpo (distancia, miedos, asertividad, posiciones corporales como estar a la misma altura con el estudiante, hacerse detrás del escritorio, dar la bienvenida en el aula).

10:30 a.m. REFRIGERIO

10 45 a.m. YO Y MIS ROLES, nuevas expectativas, nuevos retos, nuevos sueños

Tiempo estimado: 1 hora

Disposición: Ubicación de la sillas en U

Materiales: Hoja de la estrella y lápiz

Objetivo: Definir el proyecto de vida de cada uno de los docentes partiendo de sus creencias y valores evaluando su objetivo para concebir uno que se encuentre orientado hacia su realidad actual.

INSTRUCCIONES

El facilitador hará entrega de una hoja (estrella) y un lápiz a cada uno de los participantes, pedirá que escriban su nombre y en las líneas que aparecen en la estrella escriban los roles que tienen (esposo, papá, hijo, docente, si no escriben el rol de docente se les debe decir que lo escriban) Para este ejercicio debe estar proyectada la presentación en la diapositiva “Yo y mis roles”. Es importante saber que se debe dar un clic a la vez para que vayan saliendo en el momento adecuado cada uno de los términos que se van a trabajar en este ejercicio: objetivo, realidad, evaluación, creencias y valores, acciones y compromisos.

Se pide a los docentes que en la parte de atrás de la hoja en la primera punta de la estrella, escriban cuál es el objetivo de su vida, luego de que lo escriben se pide a 3 o 4 personas que lo lean para ayudar a orientarlos.

Posteriormente se les pide que escriban en la siguiente punta de la estrella que elementos de la realidad le permiten o no cumplir con ese objetivo, es importante resaltar que si el objetivo que se propuso no se puede lograr se debe cambiar, es en este momento que deben evaluar su objetivo en la siguiente parte de la estrella. A continuación en la siguiente punta de la estrella, van a escribir las creencias y

valores que le permiten o no cumplir el objetivo, ejemplo: **todo es para ya, no tengo tiempo, no puedo, no soy capaz**, en este mismo espacio se pide a los docentes que vean esa creencia desde su propia responsabilidad para poder darle una connotación positiva que les permita que esa creencia se vuelva a su favor ejemplo: **no soy capaz se cambia por debo prepararme para lograrlo**. Ahora teniendo esa nueva creencia, en la siguiente punta de la estrella va a escribir unas acciones puntuales que le permitan alcanzar el objetivo, estas acciones deben ser verbos. Para finalizar esas acciones se deben volver compromisos, se invita a los docentes a escribir los compromisos en la punta restante de la estrella.

Esta estrella se la llevan los docentes y la idea es que la puedan mejorar y completar con el paso del tiempo y le puedan hacer modificaciones a partir de las experiencias que vayan teniendo.

11 45 a.m. CIERRE PRIMER MÓDULO

12:00 p.m. ALMUERZO 1 HORA

1:30 p.m. MODULO B: ROL DOCENTE EN EL ENTORNO ACTUAL

Se da inició a la jornada de la tarde con una actividad que haga que los docentes expresen su orgullo por ser docentes.

ROL DEL DOCENTE SIGLO XXI

Tiempo estimado: 30 minutos

Disposición: En semicírculo frente a la proyección para el video

Materiales: Video lauréate estudiantes del siglo XXI

Objetivo: Facilitar la reflexión con relación al rol del docente y su responsabilidad en la construcción de una sociedad diferente, de la cual todos sean parte y sientan orgullo.

INSTRUCCIÓN

Para dar apertura a la actividad, se invita a uno de los participantes a que de lectura en voz alta a la lámina “Docente siglo XXI” ROL DEL DOCENTE que hace parte de la presentación y cita el siguiente texto:

La nueva postura ubica a los maestros y maestras, menos en el papel de informadores, examinadores o quien debe de antemano “saberlo todo” y más en el de guías y facilitadores. El maestro se convierte en un investigador que acompaña a sus estudiantes y es capaz de escucharlos y usar sus propias competencias para hacer avanzar el proceso de aprendizaje de sus estudiantes.

2:00 p.m. DOCENTE COMPETENTE

Disposición: Seis (6) subgrupos

Materiales: Láminas de las seis competencias, 6 pliegos de papel periódico, cinta de enmascarar y marcadores.

Objetivo: Comprender e identificarse con las competencias básicas que como docente deben ejercer los participantes en el cotidiano laboral mediante la interacción con sus estudiantes.

A continuación se le informa al grupo que se trabajará en torno a las seis competencias fundamentales del docente del siglo XXI, para lo cual se dividirá el grupo en seis subgrupos, a cada uno de ellos se les entrega una de las competencias impresas, indicándoles que tendrán cinco (5) minutos para leerla, analizarla y discutirla, con el fin de presentarla de forma clara al resto del grupo posteriormente:

1. Saber el énfasis:

Capacidad de aprehensión de conceptos, procedimientos y enfoque epistemológico de las áreas o las disciplinas, de acuerdo con las normas técnicas curriculares, los referentes de la política de calidad (lineamientos curriculares, estándares básicos de competencias, orientaciones) y la normatividad.

Aprender de manera autónoma para auto-conocerse, mantenerse en formación permanente y enriquecer su contexto humano, social y cultural.

2. Saber enseñar el énfasis:

Capacidad para organizar los saberes específicos como proyectos pedagógicos en las instituciones y en otros espacios no formales.

Trabajar didácticamente el conocimiento y lograr que se convierta en potencial formativo a partir de la identificación de su estructura, organización, contenido y valor social y cultural, transferencia y aplicabilidad.

3. Saber organizar

Desarrollar y dirigir situaciones y ambientes de aprendizaje: capacidad para plantear procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación, así como establecer relaciones con los conocimientos de manera que su apropiación sea efectiva y perdurable; lo que significa diseñar y ejecutar espacios, dispositivos y procedimientos que estén acorde con el desarrollo físico, cognitivo, moral, psicológico, social y cultural de los estudiantes y orientados a fomentar el desarrollo de sus competencias.

4. Saber evaluar:

Capacidad para valorar las experiencias de aprendizaje de los estudiantes y hacer seguimiento individual de sus procesos formativos, aplicando criterios, instrumentos y orientaciones técnicas y normativas, así como los resultados del análisis de las evaluaciones externas que le permitan cualificar las estrategias pedagógicas utilizadas por los docentes, y las prácticas institucionales organizativas y administrativas que apoyan las actividades académicas.

5. Saber proponer, desarrollar, sistematizar y evaluar proyectos:

Capacidad de identificar, formular, desarrollar y evaluar proyectos educativos y escolares que permitan resolver problemas del contexto y re significar y re contextualizar las prácticas pedagógicas mediante el análisis y la reflexión.

6. Saber articular la práctica pedagógica a los contextos:

Capacidad para relacionar la práctica pedagógica con lo institucional a través de las gestiones directiva, administrativa, académica y de la comunidad que desarrolla la institución educativa.

Una vez que han leído y procesado la información de las competencias, se le da cinco (5) minutos a cada grupo para socializar (exponer) con todos los participantes cada una de las competencias. El procesamiento final puede ser orientado a la forma en que viven estas competencias en su día a día y las acciones de mejora y compromiso que pueden hacer desde su responsabilidad para fortalecerlas desde lo personal y desde lo institucional.

RETROALIMENTACIÓN: El facilitador recogerá los principales comentarios orientados al hacer de las competencias y aclarará que las anteriores son las competencias “Básicas” pero que los docentes en los diferentes momentos de evaluación durante su ejercicio de la carrera docente serán medidos con relación a las básicas y a las consignadas en el artículo 35 del estatuto docente decreto 1278 es decir:

Competencias de logro y acción, ayuda y servicio, influencia, liderazgo y dirección, cognitivas y de eficiencia personal. Se hará la invitación para que ellos al visitar el portal de “Adelante maestros”.

3:00 p.m. EL DOCENTE DEL SIGLO XXI - PERFIL DOCENTE Y SUS HERRAMIENTAS

Tiempo estimado: 1 hora

Disposición: Dos (2) subgrupos

Materiales: 13 Descriptores característicos del docente del siglo XXI, 1 pliego de papel periódico y 1 pliego de papel mantequilla.

Objetivo: Reconocer la integralidad del docente del siglo XXI, identificando características, competencias y valores desde lo humano y lo técnico de la labor docente.

INSTRUCCIÓN

Se divide el grupo en dos subgrupos y se le entrega a un grupo 1 pliego de papel mantequilla y al otro 1 pliego de papel periódico, el papel mantequilla representa lo humano y el papel periódico representa lo técnico, en el centro del salón se disponen los descriptores característicos del docente del siglo XXI. Se da una indicación general, pidiéndoles que escojan de los descriptores característicos, las que corresponden a las características de lo humano y de lo técnico, según corresponda con su silueta y las peguen en su cartel. Si consideran que en las viñetas falta algún descriptor, pueden escribirlo o complementar las ya existentes. Para el procesamiento y el informe es importante tener en cuenta aquellas características o viñetas que los participantes omitieron (en las dos siluetas), las que agregaron y sobre todo aquellas que re significaron y el proceso que para ello emplearon. Los siguientes son los descriptores característicos que deben ser dispuestos para pegar en las siluetas:

- Distinguir y utilizar los conceptos, procedimientos, razonamientos y lenguajes en la solución de situaciones problema.
- Interpretar y representar una situación de manera gráfica, simbólica, numérica y verbal.

- Analizar las interacciones que se desarrollan en los medios natural y social comprendiendo los aspectos físicos, sociales y culturales que intervienen en ellas.
- Relacionar con perspectiva crítica y reflexiva, la ciencia y la tecnología.
- Aplicar el conocimiento con responsabilidad social y ambiental para mejorar la calidad de vida del ser humano, desarrollar procesos investigativos y plantear soluciones innovadoras que posibiliten cambios y transformaciones ante los problemas identificados en el contexto escolar.
- Valorar y respetar la diversidad, la pluralidad, la multiculturalidad y los derechos fundamentales de los individuos.
- Trabajar en equipo y vivir en sociedad con responsabilidad, estableciendo relaciones humanas pacíficas y objetivas fundamentadas en la ética del cuidado, la empatía, la tolerancia, la solidaridad y el respeto por los demás.
- Generar soluciones oportunas y efectivas en situaciones de conflicto entre individuos y grupos, promover escenarios de concertación justos y equitativos con base en la confianza, teniendo en cuenta las formas de comunicación, el lenguaje hablado y escrito y los desarrollos cognitivo y afectivo de las personas.
- Comunicar de manera verbal y no verbal, utilizando mecanismos textuales y discursivos y de acuerdo con el contexto comunicativo en el que se encuentre el docente.
- Conocer y dominar la lengua de manera tal que pueda hablar, leer y escribir de forma coherente atendiendo a las reglas sintácticas y gramaticales; comprender y producir géneros discursivos inscritos en diversas tipologías textuales y leer comprensivamente dichas tipologías de manera literal, inferencial y crítica.
- Comunicarse por lo menos en una segunda lengua diferente a la materna, que le posibilite describir situaciones, explicar ideas o problemas, expresar pensamientos sobre ciertos temas cotidianos con buen nivel de dominio de la lengua, pronunciar de manera clara y comprensible, comunicar de manera escrita en forma inteligible y mantener un discurso coherente.

- Aplicar conceptos y funciones básicas que permiten usar con sentido en el contexto pedagógico, los medios y las tecnologías de la información y la comunicación -MTIC-; gestionar información y recursos didácticos y pedagógicos; utilizar ambientes virtuales de aprendizaje; aprovechar oportunidades de trabajo colaborativo y participar en comunidades virtuales y redes sociales.
- Fortalecer los conocimientos propios del área o disciplina haciendo uso de los medios y las tecnologías de la información y la comunicación MTIC; desarrollar estrategias de cualificación mediante la inclusión de los MTIC; comprender las oportunidades, implicaciones y riesgos de la utilización de MTIC en la práctica docente.

NOTA: Los Directivos Docentes realizan esta actividad con base en las reflexiones generadas en las 5 competencias y 5 ámbitos de gestión de la actividad anterior.

4:00 p.m. DOCENTE EN CONEXIÓN

INSTRUCCIÓN

Este espacio de taller pretende hacer una reflexión acerca del uso de las tecnologías disponibles para la enseñanza y el aprendizaje, desde la sensibilización de la importancia de entrar e inscribirse en el portal de la red Laureate .

También es importante orientar la reflexión hacia el manejo de estas tecnologías como una herramienta de comunicación entre el docente y el directivo docente con el MEN, el docente y otros docentes y el docente y los estudiantes.

CIERRE PRIMER DÍA

Día 2

8:00 a.m. JUEGO DEL 50

Tiempo Estimado: una hora

Disposición: Se ubicará el grupo alrededor de una mesa contando con 5 o 10 personas por lado y en el centro de la mesa se ubicarán la plantilla del juego del 50 con cuatro marcadores de colores distintos y los 6 dados.

Objetivo: Reconocer de forma pedagógica el estatuto docente por medio de análisis de casos y reconocimiento de la norma a través de preguntas. Dar a conocer y posicionar el vínculo con el Ministerio de Educación de forma Directa presentando el nuevo portafolio del Ministerio para docentes a nivel nacional.

Materiales: Plantilla de marcación con los números hasta el 50 Cuatro marcadores de diferentes colores 6 dados (o j a l a grandes y visibles) Hojas blancas (4) y lápices (4) para registro de operaciones matemáticas Instructivo de preguntas Una copia del estatuto docente (para el facilitador copia de reglamentarios)

INSTRUCCIÓN

El grupo se distribuye en cuatro sub equipos ubicados a cada extremo de una mesa cuadrada. Cada sub equipo nombrará un vocero para entregar el resultado de la operación matemática y será delegado para responder la pregunta de la casilla ganada, este vocero puede rotar.

Para acceder a las casillas, cada subgrupo realizará una operación matemática con los 6 números de los dados lanzados por el facilitador utilizando las cuatro operaciones matemáticas y registrando la operación en la hoja de registro de operaciones.

Una vez lograda la casilla el grupo tendrá un minuto para dar la respuesta correcta, puede apoyarse en el estatuto docente, si la respuesta es correcta marcarán la casilla como propia, si no es así el turno pasa a la segunda operación

entregada y verificada. Ganará el equipo que mayor número de casillas tenga marcadas con su color.

El facilitador puede hacer preguntas de entrenamiento como ¿Cuál es el número del decreto del estatuto docente?, ¿misión, visión de la institución?, entre otras.

INSTRUCCIONES DE SEGURIDAD:

- Recibir todas las hojas con operaciones registradas antes de emitir una pregunta con el fin de no dar lugar a aparente inequidad.
- Apoyarse en la respuesta del instructivo si se llegara a presentar confusión.

8:45 A.m. VIDEO KUNFU PANDA



A continuación se presenta la película Kung fu panda, la cual lleva a la siguiente reflexión: “Para ser un maestro estrella debo confiar en mi”. Para la retroalimentación del este video se proponen las siguientes preguntas:

1. ¿Qué dice el video?
2. ¿Con qué me siento identificado del video?
3. ¿Qué se necesita para ser un maestro estrella?

NOTA: Con los grupos de docentes se hace énfasis en las características del Panda, su deseo de aprender, SUS MOTIVADORES, y luego se lleva a su labor

diaria como educador y como cambia su rol cuando ejerce como educador siendo ahora el maestro que entrena PANDAS.

NOTA: En los grupos de Directivos Docentes la retroalimentación se centra en las características del maestro, su capacidad para encontrar los elementos de motivación de sus docentes, como logra escuchar sus sueños, expectativas, vencer sus propias creencias sobre los 5 fantásticos (Docentes estrella que todo entrenador o directivo quisiera tener), resaltar la capacidad del maestro para reconocer las diferencias individuales del Panda y como con humildad y siempre centrado en el objetivo logra sacar lo mejor de él, sintiéndose orgulloso por su logro al entrenarlo y haciendo que el Panda (Docente) se sienta horrado al haber sido entrenado y por tanto comprometido con dar los mejores resultados.

10 am CONTEXTO DE EDUCACIÓN DE CALIDAD

Tiempo: 60 minutos

Objetivo: Facilitar al grupo documentos de reflexión que complementen sus expectativas y les permita expresar sus percepciones sobre estas políticas y su entorno actual de forma propositiva.

Disposición: El salón estará organizado en U con 40 sillas alrededor de 5 mesas que tendrán como mantel hojas de papel periódico con 5 espacios previamente delimitados. En el encabezado del mantel se ubicará el número y nombre de mesa con el tema a reflexionar. Cada mesa contará con marcadores de diferentes colores.

De manera seguida el facilitador invita el grupo a formar parte de cada una de las 5 mesas (cuatro parejas cada una en el extremo de la mesa, total 8 personas por mesa). Se les presenta la temática a desarrollar siendo claro que se busca la conversación de los participantes de cada mesa y anotar como aporte del grupo el resumen de la conversación, más que un acuerdo, no se pretende llegar a consenso necesariamente, sino enriquecer el grupo con la diversidad de miradas de los docentes con relación al tema de cada mesa.

Los grupos luego de debatir y registrar su aporte rotarán por cada mesa completando 5 mesas con 5 minutos en cada una de ellas.

- MESA 1: Educación de calidad el camino de la prosperidad
- MESA 2: Programa para la transformación de la calidad educativa “todos a aprender”
- MESA 3: La transformación del sistema educativo requiere un modelo integral
- MESA 4: Gestión de la jornada escolar, la jornada laboral docente y el calendario académico.
- MESA 5: Ética y valores de la docencia y proyecto de ley sobre el sistema nacional de convivencia escolar

Plenaria: Durante un espacio de 30 minutos cada mesa dará a conocer el resultado consignado en el mantel en el que termina su ronda, haciendo propia la construcción del grupo. El facilitador hará una breve relatoría de lo que escuche del grupo y en ella resaltaré elementos conducentes a la calidad de la educación y significados de prosperidad contruidos por el grupo. Finaliza el ejercicio con la lectura de la relatoría o mapa mental fruto de las conversaciones de los participantes.

Materiales:

- Frases y material de cada mesa
- Computador y video para proyección
- Fotocopias por mesa con las preguntas y sus contenidos de reflexión
- Cinco pliegos de papel periódico con 6 espacios previamente delimitados (el sexto espacio es para la conclusión general)
- 5 Marcadores gruesos (Ojalá de diferentes colores).

11 a.m. REFRIGERIO

Tiempo: 15 minutos

Objetivo: Generar un espacio fresco para el descanso y pausa activa dentro del taller.

Nota: Si la discusión está en un punto de desarrollo fluido los refrigerios pueden tomarse en el salón y seguir la actividad sin pausa formal.

Disposición: Dentro o cerca al salón de actividad de manera que evite dispersión o desorden durante la jornada.

12 pm ACTIVIDAD PHVA (planear, hacer, verificar y actuar)

Duración: 40 minutos

Materiales: 40 pliegos de papel periódico y marcadores.

Instrucciones:

- Se divide el grupo en 5 sub grupos de máx. 5 participantes
- Cada subgrupo tendrá 5 pliegos de papel periódico (puede ser usado para reciclar o de periódico escrito) lo importante es que sea igual para todos los subgrupos
- Se entregan tres marcadores de colores diferentes a cada sub grupo

Las funciones de cada integrante son: Integrante

1. El capitán puede moverse y es el encargado de llevar los barcos al puerto (lugar donde estará el facilitador), puede asumir cualquier rol.

Integrante 2. Se encarga de cortar el papel

Integrante 3 y 4: Doblan los barcos

Integrante 5: Los marca con el símbolo de la compañía naviera

En la ronda 2 los integrantes pueden hacer 2 funciones, en la ronda tres pueden hacer las funciones que quieran hacer (todas) En todas las rondas deben permanecer sentados en donde elijan desde el inicio el único integrante que puede moverse de un lugar a otro es el capitán.

INTEGRANTE 1.

- **TIEMPOS:** Para la planeación tiene 5 min. En la primera ronda tiene un minuto para realizar la mayor cantidad de barcos posibles y llevarlos al puerto, los barcos que no lleguen al puerto no valen. En la segunda

planeación tienen 3 minutos y en el juego cuentan con 2 minutos para realizar los barcos y llevarlos al puerto, luego los 3 minutos de verificación y planeación y la última ronda tiene 2 minutos igual a la anterior para realizar la mayor cantidad de barcos y llevarlos al puerto.

- Los integrantes eligen sus funciones y posiciones libremente pero luego de elegir no pueden cambiarlas en ninguna ronda
- Los barcos además de llegar al puerto deben pasar el control de calidad contra el barco que lleva de muestra el facilitador
- Todos los barcos deben como mínimo tener punta en la vela del barco, puntas perfectas en la proa y la popa, todos serán del tamaño de un cuarto de pliego de papel y llevarán un símbolo diseñado por el grupo en la misma parte, del mismo color y tamaño en todos los barcos producidos.
- Todos los grupos inician desde el mismo lugar a distancia equitativa con el puerto de entrega
- El recurso es limitado (solo 5 pliegos de papel) y entre un intento y otro se pierde el material que ha sido pre-doblado o cortado, es decir no deben cortar sino lo que están seguros de poder convertir en barco entre una ronda y otra, el facilitador deberá estar muy pendiente para reducir el desperdicio. Si un grupo se queda sin recursos puede negociar darle más a cambio de una penalidad de barcos pero todos los demás grupos deben estar de acuerdo, si no es así se para la producción de ese grupo
- El grupo ganador es el que en el total de las tres rondas acumule mayor cantidad de barcos de calidad en el puerto

Nota: solamente se pueden usar como materiales el papel y los marcadores que entrega el facilitador, no se pueden usar moldes para hacer el logo del barco ni tijeras ni ningún otro objeto que sirva para cortar.

14:00 p.m. TANGRAM

Duración: 30 minutos

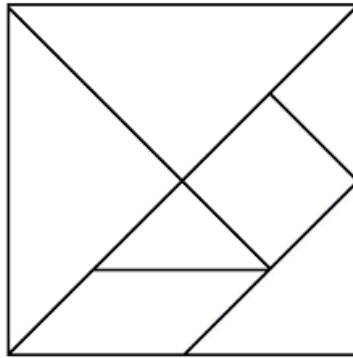
Materiales: 4 Tangram

Objetivo:

Generar en los docentes motivación hacia los retos (implica esfuerzo, sacrificio, ganas) y a trabajar por ser los mejores dentro de los mejores.

INSTRUCCIÓN

El grupo se divide en 4 sub grupos y a cada uno se le hace entrega de un tangram desarmado y en desorden, y se da la siguiente instrucción:



Tiene 30 minutos para armar un cuadrado perfecto, compuesto por 4 cuadrados iguales, que en su interior tienen a su vez un cuadrado íntegro.

La reflexión se orienta hacia qué retos tienen como docentes y que tanto están dispuestos a asumirlo.

14:30 am. PRESENTACION DEL MODULO DE INDUCCIÓN VIRTUAL

14:40 am. Conclusiones y Compromisos.

15:00 m. Evaluación y Cierre.

Al finalizar esta actividad el facilitador pide al grupo que escriba una breve conclusión y compromiso como cierre de la jornada en figuras de colores que el entregará, luego solicita que sean pegadas con cinta de enmascarar en el tablero o una pared, saca una foto al grupo y al mural y resalta que todos somos una ficha diferente y especial que hace posible una realidad única e interesante por medio de la cual se construye hoy una Colombia ejemplar con docentes y directivos docentes protagonistas.

- **Capacitaciones de manera permanente y gratuita durante su permanencia en la institución (Modelo de Esfuerzo-Recompensa de Siegrist).**

El modelo de esfuerzo-recompensa enfatiza la importancia de los roles sociales en la medida en que pueden ofrecer a la persona oportunidades de contribuir o realizar tareas (generando sensaciones de auto-eficacia), oportunidades de sentirse recompensados y valorados (incrementando la autoestima) y oportunidades de pertenencia a un grupo significativo para la persona. A partir de estas consideraciones, El sentimiento de falta de reconocimiento como resultado de un sistema inapropiado de recompensas genera una serie de respuestas de estrés del sistema nervioso autónomo. Este hecho es debido a la experiencia recurrente de déficit de recompensa que impediría la capacidad de regulación y adaptación al entorno. A largo plazo, este nivel de desajuste entre altos niveles de esfuerzo y baja recompensa conduciría a un desgaste profesional y aumentaría el riesgo de enfermedad como consecuencia del estrés mantenido. La formación continua es una herramienta que induce a los docentes a los cursos de perfeccionamiento cuyo objetivo es mejorar los conocimientos y habilidades pedagógicas de los profesores. También integrar conocimientos especializados áreas y disciplina en las cuales se diagnostique deficiencias. Asimismo, de reformas educativas, innovaciones al currículum, nuevas técnicas o nuevos textos de estudio en recompensa de logros académicos alcanzados, En ese sentido fue creada la opción de talleres a docentes para de esta manera recompensar con talleres y cursos que por lo general son costeados por los docentes, en la propuesta se plantea que los talleres sean permanentes y sin costo. Dentro de los cuales planteamos:

CONTENIDOS DE CURSO DE FORTALECIMIENTO DE LA PRÁCTICA DOCENTE PARA EL NIVEL SUPERIOR (12 HORAS)

Módulo 1. Fundamentos de la planeación didáctica en el aula.

- Educación basada en competencias.
- Planeación didáctica.
- Evaluación por competencias.
- Diseño y elaboración de instrumentos de evaluación.

Módulo 2. Métodos de enseñanza y aprendizaje.

- Estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- Método de aprendizaje basado en proyectos.
- Método de aprendizaje basado en problemas..
- Aprendizaje de estudios de casos.

Módulo 3. Situaciones vinculadas con las prácticas de enseñanza en distintos escenarios.

- Entorno sociocultural e intereses de los estudiantes en la práctica docente.
- Entorno escolar de los estudiantes en la práctica docente.
- Vinculación del contexto escolar y social para el apoyo del desarrollo del aprendizaje.

CURSO COMUNICACIÓN PARA ELEVAR LA CALIDAD

Curso de 80 horas

Se ofertará a todos los docentes de nuevo ingreso de 2014, 2015 y 2016

Objetivo: Fortalecer la comunicación de ideas y conceptos con claridad en los diferentes ambientes de aprendizaje y ofrecer ejemplos pertinentes a la vida de los estudiantes.

- Módulo I. La comunicación en el ámbito educativo.
- Módulo II. El diálogo pedagógico, una herramienta para construir el conocimiento.
- Módulo III. Calidad de la retroalimentación docente-alumno.
- Módulo IV. Estrategias para una comunicación clara que favorezca la comprensión en los estudiantes.
- Módulo V. La comunicación no verbal.

Nivel Grupal

Centradas principalmente en la búsqueda de apoyo social, ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros, los grupos de apoyo, la escucha, el apoyo técnico y emocional influyen en gran medida, en la prevención y tratamiento del Burnout.

- **Relacionamiento entre autoridades y docentes:**

El relacionamiento entre compañeros y los superiores hace que el ambiente sea menos tenso produciendo confianza y entornos saludables, en ese sentido se ha realizado actividades integradoras como días de convivencias y celebración de cumpleaños, también se implementado programas de reconocimientos, méritos por desempeños y logros. (Fotos de convivencias y celebración de cumpleaños, cursos técnicos, homenajes y reconocimientos por desempeño).

- **Talleres de Asertividad.**

En estas sesiones se abordará el tema de la asertividad explicando en qué consiste este término: la asertividad positiva y negativa y los comportamientos asertivo, pasivo y agresivo. Se explicarán diversas técnicas de asertividad (como la del disco rayado) para por último realizar un role-playing de una situación que se puede dar para aplicar lo aprendido en la sesión. Con todo lo expuesto se pretende que los maestros aprendan cómo comportarse de manera asertiva y así controlar a través de la asertividad ciertas situaciones que se dan entre compañeros o con alumnos. Para lo cual proponemos este programa de talleres:

Taller 1 “Mis objetos identificativos”

Objetivos: Presentarse revelando algo personal. Comunicar expectativas

Población: Docentes

Duración aproximada: 15 min

Materiales necesarios

- Una mesa y sobre ella los siguientes objetos:
- Liga roja
- Peine
- Condón
- Llaves de un coche
- Cajetilla de tabaco
- Calendario
- Fotocopia de un billete de 2000 ptas
- Foto de una pandilla de amigos
- Chicle
- Foto de una pareja demostrándose afecto
- Reloj
- CD de música
- Gafas de sol
- Dibujo de paloma de la paz Ropa de marca
- Lazo rojo contra SIDA Bolígrafo
- Zapatilla de deporte
- Poesía
- Regla
- Cuchara
- Cartel con frase “nadie te puede hacer
- Libro de texto
- Foto de un cuerpo masculino

- Balón de fútbol
- Foto de un cuerpo femenino
- Foto de animales
- Dibujo de hoja de marihuana
- Horóscopo
- Portada de revista de quinceañeras
- Una pieza de fruta Bote de cerveza
- Novela
- Foto de rayas de cocaína
- Calculadora
- Dibujo de beso
- Paquete de pañuelos de papel
- Dibujo de coito
- Foto de ancianos
- Bolsa de patatas fritas
- Folleto de un campamento de verano
- Walkman con auriculares
- Maceta con planta
- Dibujo de chicos riéndose de otro
- Biblia
- Foto de deporte de riesgo
- Caja de aspirinas

Descripción.

- Cada uno selecciona tres objetos de los que están encima de la mesa con los que se identifica.
- De uno en uno, comunican a los demás los objetos elegidos como identificativos y dicen el porqué. Aprovechan la ocasión para presentarse y expresar sus expectativas vas respecto al taller.

Taller 2 “Elteléfono sin palabras”

Población: Docente

Duración aproximada: 20 minutos.

Objetivos

- Experimentar la comunicación no verbal.
- Reflexionar sobre la comunicación y sus dificultades.

Materiales necesarios:

Dos hojas de papel donde conste el mismo mensaje:

“En un garito de los suburbios, un viejo cantaba con un micro mientras su guapa compañera tocaba con la guitarra bellas melodías”.

Descripción.

- 1) Se dividen en dos grupos
- 2) Dentro de cada grupo se colocan en fila
- 3) Se le entrega al último de cada grupo el papel donde está escrito el mensaje. Está prohibido mostrar el papel a los demás. Lo leerá en silencio y lo devolverá al coordinador de la actividad.
- 4) El último de cada grupo expresa gestualmente el mensaje al penúltimo, éste se lo transmite de forma no verbal al siguiente y así sucesivamente hasta llegar al primero, que lo deberá traducir a palabras.
- 5) Gana el grupo cuya traducción del mensaje se parezca más al original.
- 6) Comparten las respuestas a las siguientes preguntas:
 - ¿Qué condiciones son necesarias para una adecuada comunicación?
 - ¿Qué factores dificultan la comunicación?

Taller 3 “La noticia”

Objetivo: Experimentar cómo se transmite la información: se pierde, se distorsiona y se inventa.

Población: Docentes

Duración aproximada: 20 minutos.

Materiales necesarios

Una hoja donde está escrita la siguiente noticia:

“Suenan tambores, huele a azufre y de las ventanas de las casas bajas de la plaza de los Santos Niños sale una intensa luz rojiza. Es la noche del martes 8, la elegida para conmemorar el recién estrenado título de ciudad Patrimonio de la Humanidad, y unos demonios muy particulares, a sueldo de la prestigiosa compañía teatral Comediantes, comienzan a asomar a las ventanas y a escupir fuego. En la plaza no cabía un alma más.

Se hizo de día gracias a las sales minerales de las antorchas y bengalas que portaba la legión de demonios y contra la Casa Tapón se dibujó la silueta de una gran araña que enfiló hacia la calle Mayor. Los diablos se subieron al escenario montado junto a la Capilla del Oidor y levantaron sus copas, llenas de ¡fuego, claro está!, para brindar por el título de Patrimonio de la Humanidad que la UNESCO concedió a Alcalá el pasado 2 de diciembre.”

Descripción:

- Cuatro voluntarios se salen de la habitación mientras se explica lo que se va a hacer al resto del grupo. Entra el primero y se le lee la noticia. Este debe reproducírsela sin leer al segundo cuando entre. Y así sucesivamente, el segundo al tercero, y el tercero al cuarto, quien deberá escribir en la pizarra la noticia “resultante”.
- Se reflexiona con ellos sobre cómo se transmite la información: se pierde, se distorsiona y se inventa. Se puntualiza que el receptor recuerda mejor lo que le llama la atención y no recuerda lo irrelevante para él, y cómo, a medida que va recibiendo el mensaje, el receptor va traduciendo lo percibido para posteriormente reconstruirlo en el recuerdo según un proceso lógico: la información que le falta se la imagina; ello explica porque se van añadiendo “cosas nuevas.

**Taller 4 “Siempre hay una forma de decir bien las cosas”
(Practicamos las distintas formas de reaccionar ante las
situaciones)**

Objetivos: Aprender a usar formas correctas de comunicación para resolver los conflictos de manera adecuada.

Población: docentes

Duración aproximada: 30 a 45 minutos.

Materiales necesarios:

Hoja “Siempre hay una forma de decir bien las cosas (Practicamos las distintas formas de reaccionar ante las situaciones)” y un bolígrafo para cada participante.

Descripción

- Se lee la teoría de la hoja “Siempre hay una forma de decir bien las cosas (Practicamos las distintas formas de reaccionar ante las situaciones)” y responden a las preguntas de la misma.
- Juego de papeles (ensayo conductual) de una situación en la que se plantea la necesidad de usar formas correctas de comunicación o se resuelve un conflicto de forma adecuada. Ensayan las distintas formas de reaccionar (pasiva, agresiva, asertiva).

**Hoja “Siempre hay una forma de decir bien las cosas” (Practicamos las
distintas formas de reaccionar ante las situaciones)**

En distintas situaciones se nos plantea la necesidad de usar formas correctas de comunicación que nos ayuden a resolver los conflictos de manera adecuada.

Una comunicación correcta debe cumplir cuatro condiciones:

- Usar palabras y gestos adecuados
- Defender bien los propios intereses
- Tener en cuenta los argumentos y los intereses del otro
- Encontrar soluciones de compromiso razonables para ambas partes.

Sin embargo, en nuestra comunicación con los demás, podemos reaccionar de tres formas:

1. Podemos ser

ASERTIVOS:

- Decimos lo que pensamos y cómo nos sentimos
- No humillamos, desagradamos, manipulamos o fastidiamos a los demás
- Tenemos en cuenta los derechos de los demás
- No siempre evitamos los conflictos, pero sí el máximo número de veces
- Empleamos frases como: “Pienso que...”, “Siento...”, “Quiero...”, “Hagamos...”, “¿Cómo podemos resolver esto?”, “¿Qué piensas”, “¿Qué te parece?”.
- Hablamos con fluidez y control, seguros, relajados, con postura recta y manos visibles, utilizamos gestos firmes sin vacilaciones, miramos a los ojos

2. Podemos ser

PASIVOS:

- Dejamos que los demás violen nuestros derechos
- Evitamos la mirada del que nos habla
- Apenas se nos oye cuando hablamos
- No respetamos nuestras propias necesidades
- Nuestro objetivo es evitar conflictos a toda costa
- Empleamos frases como: “Quizá tengas razón”, “Supongo que será así”, “Bueno, realmente no es importante”, “Me pregunto si podríamos”, “Te importaría mucho”, “No crees que”, “Entonces, no te molestes”
- No expresamos eficazmente nuestros sentimientos y pensamientos

3 Podemos ser

AGRESIVOS:

- Ofendemos verbalmente (humillamos, amenazamos, insultamos)
- Mostramos desprecio por la opinión de los demás.
- Estamos groseros, rencorosos o maliciosos
- Hacemos gestos hostiles o amenazantes
- Empleamos frases como: “Esto es lo que pienso, eres estúpido por

pensar de otra forma”, “Esto es lo que yo quiero, lo que tú quieres no es importante”, “Esto es lo que yo siento, tus sentimientos no cuentan”, “Harías mejor en”, “Ándate con cuidado”, “Debes estar bromeando...”, “Si no lo haces”, “Deberías”

Respondemos a las siguientes preguntas:

- Describe una situación conflictiva o una conversación difícil que hayas tenido con otra persona y en la que hayas reaccionado de forma pasiva:
- Describe una situación conflictiva o una conversación difícil que hayas tenido con otra persona y en la que hayas reaccionado de forma agresiva:
- Cómo podrías haber reaccionado de forma asertiva en las dos situaciones anteriores.
- Cuál es la forma de reaccionar que cumple mejor las cuatro condiciones de una correcta comunicación.
- Cómo nos sentimos tras reaccionar de forma pasiva.
- Y agresiva
- Y asertiva
- Con qué forma de reaccionar se daña menos la relación interpersonal.
- Cómo te ven los demás al comportarte de forma asertiva.
- Qué conclusiones has sacado de todo esto.
- Para terminar, elegimos entre todos una situación conflictiva real y ensayamos las distintas formas de reaccionar. Ej.: un amigo nos propone hacer algo que no nos gusta.

Taller 5 “Prueba tu firmeza”

Objetivos: Caer en la cuenta de la frecuencia en la que realizan distintas acciones de firmeza ante la presión de los demás. Reflexionar sobre cómo reacciona en situaciones en las que se sienten presionados por los demás.

Población: Docentes.

Duración aproximada: Tarea para casa.

Materiales necesarios.

- Un cuestionario de asertividad, una hoja “Prueba tu firmeza (Reflexionamos sobre la asertividad)” y un bolígrafo para cada participante.

Descripción.

- Cada docente rellena el cuestionario de asertividad y las preguntas de la hoja
- “Prueba tu firmeza (Reflexionamos sobre asertividad)”. Puesta en común en la sesión 2 del taller.

Hoja “Prueba tu firmeza” (Reflexionamos sobre la asertividad)

Rellena el cuestionario de asertividad. Piensa en una situación en que te hayas sentido presionado a hacer algo que no querías hacer. Debes reflexionar sobre cómo reaccionaste y cómo podrías haberlo hecho siguiendo los siguientes pasos:

- Describe de forma detallada qué ocurrió, cómo te sentiste y qué querías hacer tú.
- Cómo reaccionaste y qué dijiste
- Tu reacción fue pasiva, asertiva o agresiva
- Cómo te sentiste, Cómo imaginas que se sintió la otra persona
- Lograste tu objetivo o sólo el del otro, Llegaste a un objetivo común
- Qué otras alternativas tenías, Qué consecuencias conllevaban cada alternativa.

Hoja “Estas escuchando” (Practicamos la activa)

El truco de un buen conversador no es ser interesante (saber hablar), sino estar interesado (saber escuchar). Decimos que una persona realiza una buena escucha activa cuando es capaz de prestar atención de una forma intencionada, dando claras muestras de comprensión y generando empatía (esto es, sabiendo ponerse en el lugar del otro).

Cómo hacer una buena escucha activa.

1. Presta toda tu atención a la persona que habla, y dale claras muestras de ello: mírale frecuentemente a los ojos, asiente mediante gestos y expresiones verbales.
2. Repite los puntos clave de aquello que te cuente y que parezca tener importancia para él, para darle a entender que le vas comprendiendo.
3. No lo interrumpas salvo para mostrar que atiendes y para pedir aclaración si no entiendes.

Existen factores que pueden interferir en nuestra capacidad de escucha:

- Hábitos no verbales: desviar la mirada, movernos demasiado o muy poco, apoyar la cabeza en las manos, descuidar nuestra postura, perder el equilibrio y la simetría del cuerpo, cubrirte demasiado tiempo el pecho o el vientre con los brazos, ocultar las manos, no respetar el espacio territorial del otro.
- Actitudes impulsivas: hacer evaluaciones o emitir juicios críticos, dar consejos sin que te los pidan, tratar de contar nuestro caso o una historia mejor que la que nos cuentan, preguntar selectivamente curioseando, disparar porqués, interpretar retorcida- mente las intenciones del otro.

Aprenderlo es ponerlo en práctica repetidamente. A continuación, vamos a ensayarlo, por parejas.

- Uno contará una historia relativamente importante para él. El otro escuchará, y llegado un momento...
- Pondrá pretexto a todo lo que dice
- Dará consejos sin que se los pida el que habla

- Dirá “ya hablaremos de eso más tarde”
- Tratará de contar una historia mejor
- Conversará con alguien más mientras le está hablando la otra persona
- No responderá, Como muchas otras cosas, parece sencillo pero no es fácil. La mejor forma de
- Se pasará de gracioso diciendo una tontería tras otra
- Interrumpirá y cambiará de tema
- Le hará reproches
- Mirará a otra parte y no al que le habla
- Responderá con “por qué...” a todo lo que se le dice
- Se sentirá molesto y ofendido por lo que le dice la otra persona
- Le hará callar

B) Uno comienza a contar un problema que le interesa resolver. El otro, escucha, y...

- Formula preguntas aclaratorias
- Le expresa que entiende cómo se siente
- Le felicita
- Le mira a la cara y asiente con la cabeza
- Valora las cosas positivas que le dice la otra persona.

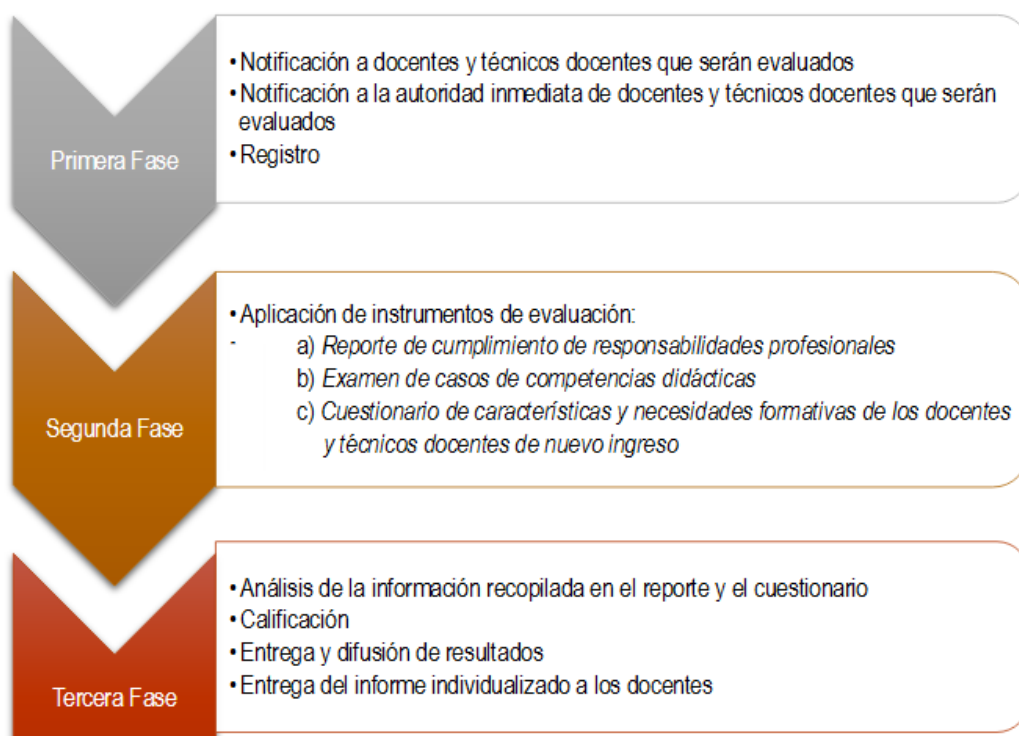
En segunda instancia para Fomentar redes de apoyo entre los compañeros, ocio,
Para lo cual se recomienda: **GRUPOS DE APOYO.**

1. Normalmente tres profesores del centro componen el núcleo básico del grupo. Sin embargo, si el grupo lo cree necesario puede solicitar temporalmente la participación de algún profesional del apoyo externo, el asesoramiento de otros profesores el centro.
2. Los grupos se reúnen con una periodicidad semanal o quincenal con el profesor que hace una demanda de apoyo, siendo las reuniones de aproximadamente 45 minutos.
3. Se trabajara en un único caso por reunión, ya sea un nuevo caso o un seguimiento. Y al menos que se dé por concluido el trabajo, se acuerda

una fecha de seguimiento que tiene como finalidad principal la revisión de la situación con el profesor que ha hecho la demanda.

4. Para facilitar el trabajo de seguimiento y llevar un registro de las reuniones, los encargados toman y guardan notas confidenciales sobre los casos que van afrontando.
5. Por su orientación institucional, la filosofía, planteamientos y desarrollo práctico de los encargados exigen el apoyo de los profesores y dirección del centro. No pueden iniciarse y mucho menos desarrollarse sin la aceptación y colaboración de los compañeros.
6. Para que los grupos de apoyo entre profesores puedan desarrollarse con éxito es preciso que los profesores tengan una idea clara del tipo de problemas de enseñanza que podrían ser planteados. En la práctica las demandas tienen muy a menudo que ver con problemas de conducta, sobre dificultades de aprendizaje, etc.
7. En tercera instancia para promover el desarrollo personal y profesional y aumentar las recompensas y reconocimientos al profesor, se establece que a partir los resultados los docentes sean acreedores de becas a cursos en la red laureate y reconocimientos en la comunidad universitaria .para lo cual la evaluación será realizada bajo el siguiente procedimiento:

Fases del proceso de evaluación diagnóstica



Una vez finalizada la fase de tres se realizarán los actos de reconocimiento la segunda semana posterior a las evaluaciones.

Nivel Individual

Bajo el nombre de técnicas paliativas se encuentran aquellas que se centran en reducir la experiencia emocional del estrés causado por diversos factores que se tienen en cuenta actuando sobre ellos, buscando fomentar la adquisición de algunas técnicas que aumenten la capacidad de adaptación del individuo a las fuentes de estrés laboral. Se clasifican en:

- Técnicas fisiológicas
- Técnicas conductuales
- Técnicas cognitivas.

Las Técnicas Fisiológicas: están orientadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico provocado por las fuentes de estrés laboral.

Para lo cual sugerimos que el área encargada programe cursos y talleres donde se dé el entrenamiento sobre las técnicas de.

- Relajación física
- Control de la respiración

Relajación Física

Es un estado físico de profundo bienestar, notas una quietud y paz, tu cuerpo está distendido. Para conseguirlo debemos colocarnos en una posición cómoda, bien sentados o tumbados. Evita la cama por ser excesivamente cómoda, puede darte sueño. Pasos:

1. Aflójate la ropa que te apriete.
2. Estírese como si fuera a coger la luna o el sol, desperezándose.
3. Deje los brazos descolgados.
4. Si notas alguna tensión, cierra puños, contrae los dedos del pie.
5. En paralelo hay que contraer y soltar el resto de partes del cuerpo: piernas, tórax, cara. El efecto de contraer y soltar los músculos provocan que éstos se distiendan. Realizarlo con suavidad, inspirando al contraer y expirando al soltar.
6. Si nota los ojos cansados, gire circularmente los ojos, luego muévalos a la derecha, abajo, arriba y la izquierda varias veces.
7. Repetir sucesivamente hasta que empecemos a notar los músculos relajados.

Generalmente en la cuarta sucesión ya se tendrían que notar los resultados.

Control de la respiración

Donde proponemos cuatro ejercicios que a continuación se detalla:

Todos estos ejercicios constan de 3 fases: inspiración, retención del aire y exhalación. Cada fase es diferente pero va hilada con la siguiente, de manera que con las tres hagas un todo. En cada fase vas a ir contando mentalmente los tiempos (1, 2, 3, 4...), y lo que vamos a intentar es ir alargando la expulsión de aire cada vez más. Una buena expulsión limpia bien tus pulmones de aire residual y toxinas, y con ella el diafragma actúa sobre el corazón acompasándolo y

ralentizando su ritmo. Todo esto dará como resultado una profunda sensación de relajación y de seguridad en uno mismo.

Ejercicio 1.

- Inspira contando 8 tiempos
- Retén el aire 4 tiempos (sin tensarte, relajadamente)
- Exhala contando 8 tiempos (la expulsión y la inspiración duran lo mismo)

Cuando éste ejercicio te resulte cómodo y fácil, puedes pasar al siguiente.

Ejercicio 2

- Inspira contando 4 tiempos
- Retén el aire 4 tiempos
- Exhala contando 8 tiempos (la expulsión dura el doble que la inspiración).

Ejercicio 3

- Inspira contando 4 tiempos
- Retén el aire 4 tiempos
- Exhala contando 16 tiempos

Ejercicio 4

- Inspira contando 8 tiempos
- Retén el aire 4 tiempos
- Exhala contando 16 tiempos (la expulsión dura el doble que la inspiración)

Se trata de hacerlo sin presión, avanzando con confianza, y no con la actitud de hacerlo “a toda costa”, así que si ves que cualquiera de las fases finaliza antes o después de los tiempos que vas contando, simplemente no pasa nada. En la siguiente respiración procuras aproximarte. Y recuerda, una buena respiración produce placer, así que las tensiones sobran.

Las Técnicas Conductuales: buscan que el sujeto domine un conjunto de habilidades y comportamientos para el afrontamiento de problemas laborales.

Para lo cual sugerimos que el área encargada programe cursos y talleres donde se aborde temas tales como Entrenamiento asertivo, Entrenamiento en habilidades sociales, Técnicas de solución de problemas y Técnicas de autocontrol, por lo que proponemos este plan de capacitación.

Talleres de Técnicas Conductuales

Haciendo Amigos

Tiempo: 80 horas

Metodología: para realizar este taller que consta de 4 módulos el docente deberá ingresar a la plataforma de la red lauréate con sus claves e inscribirse para que al finalizar el taller pueda descargar el certificado de asistencia.

Objetivos

1. Reflexionar sobre la forma en que te relacionas con los demás y contigo mismo.
2. Definir qué es la asertividad y porqué se considera una habilidad social.
3. Conocer tus derechos asertivos como base para tus relaciones sociales.
4. Aprender diferentes técnicas con las que puedes mejorar tu asertividad.

MODULO 1.

Ejercicios de Reflexión: ¿Cómo me comporto en grupo?

Piensa en un grupo de amigos, conocidos y/o compañeros en el que te sientas seguro (a) y confiado (a) y otro en el que te sientas nervioso (a) e incluso angustiado (a). Escribe en un folio: “Con esta gente me siento seguro (a) porque, (y enseguida puedes expresar tus sentimientos). Haz lo mismo con el grupo de gente en el que te pones nervioso (a) o no estás a gusto empezando por ejemplo con la frase “Con esta gente no me encuentro cómodo o no me gusta porque.... Te puedes desahogar. El folio es para ti. Al terminar este ejercicio podrás ver que no nos comportamos con toda la gente que conocemos de igual forma y puedes pensar si quieres mejorar la forma en que te relacionas con tus padres, algunos amigos o conocidos y sobre todo si necesitas trabajar en hacerte respetar.

- Supongamos que vas a una fiesta o reunión donde te encuentras con un amigo (a) con él/la que has discutido unos días antes. ¿Qué haces?
 - a. Te vas de la fiesta.
 - b. Le pides a él o a ella que se vaya.
 - c. Lo ignoras.

d. Tratas de arreglar las cosas entre ustedes.

2. Siguiendo con tu respuesta anterior, reflexiona si esa actitud es la más adecuada y por qué.

Hago Amigos

Existen diferentes estilos para relacionarse con la gente y verás que el mejor camino es el asertivo. Imaginemos el caso de una persona débil con baja auto estima, Sandra, que cree que para ganar amigos hay que hacer todo lo que ellos dicen. Un día Sandra tiene muchos deberes, pero su mejor amiga, Daniela, la llama para pedirle un favor. Antes de seguir te aclaramos que dentro del diálogo la (S) significa que habla Sandra y la (M) cuando lo hace Daniela:

Daniela: Hola, Sandra. ¿Te acuerdas de ese chico tan mono del que te hablé?

Sandra: Sí, ¿te ha buscado? (M): ¡Sí! Me ha invitado al cine hoy. (S): Pero,

Daniela tienes que hacer tus deberes de matemáticas. (M): Ya, por eso te llamo.

Échame una mano. Hazlos tú. A ti se te dan muy bien. Por favor, no puedo quedar

como una sosa ante él. (S): Pero... (M): Sabía que lo entenderías. Cuando venga a

recogerme paso a tu casa a dejarte el libro. Mañana nos vemos a las ocho en la

entrada de la escuela para que me lo entregues. Gracias. ¿Qué haría sin ti?

Como ves, Sandra tiene una personalidad débil. Por miedo al rechazo de su amiga, ha cedido.

Una persona débil tiene miedo al fracaso, depende de otros, teme hacer amigos, sobre valora los derechos y necesidades de otros por encima de los propios, se siente incomprendida y se deja manipular. Quizá por eso Sandra es presa fácil de Daniela

Ahora, supongamos que Sandra se pasó toda la noche haciendo sus deberes y los de Daniela pero al llegar al instituto se da cuenta que ha olvidado en casa el libro de su amiga. Daniela enfadada la reprime de la siguiente manera:

Daniela- ¿Qué se te ha olvidado el libro? ¿Y ahora que le digo yo a la maestra?

Esos deberes son parte de la calificación final. Eres una estúpida, con razón no tienes más amigas. Espera un momento, lo que te pasa es que estás celosa, como tú eres gorda y fea nunca vas a tener novio. Te enojaste porque me fui al cine con Javier. Tonta, tú no sirves más que para los libros y ahora ni eso. En la tarde me das mi libro y olvídate de nuestra amistad. Me has fallado.

¿Qué le responderías tú a Daniela?

¿Qué estamos buscando entonces?

Tampoco se trata de eso. Tú puedes lograr un equilibrio entre tus sentimientos y conductas. Recuerda que todos podemos mejorar. A lo mejor te encuentras reflejado (a) en el papel de Sandra, o tal vez en el de Mónica. ¿No te gusta ser ni de una ni de otra forma? ¿Quieres saber cómo controlar tus sentimientos, llevar el timón de tu vida y tu conducta? La clave está en el respeto que te des a ti mismo (a) y a los demás. Y aquí, la asertividad puede ser tu gran aliada.

Puedes aprender a ser asertivo(a). ¿Cómo? Valorándote a ti mismo (a), aprendiendo a defender y respetar tus derechos, y los de otras personas, a ser responsable, a decir NO sin sentirte culpable, controlando el estrés y la ansiedad. La persona asertiva maneja positivamente la crítica, sabe dar y recibir cumplidos, evita ser manipulada y busca relaciones amistosas. (Palmer y Alberti, 1992:55-56) No te desesperes, ni tires la toalla a la primera. Ser asertivo es un trabajo lento, pero si todos los días trabajas en tu persona irás notando los cambios. Tú vales mucho y en la vida hay muchas cosas que hacer y gente que conocer, la asertividad te puede ayudar mucho para disfrutar de ello. No tienes que irte sintiendo por la vida ni como víctima ni como villano. Lo mejor es ser feliz.

MODULO 2.

Ejercicios de Reflexión: **Trabajando en mi personalidad.**

Has hecho algo que no querías porque no supiste decirle NO a la otra persona? ¿Cómo te sentiste? Escribe lo que te hubiera gustado contestarle. Exprésate libremente – pero ante todo con respeto- buscando ser asertivo.

Imagínate que un amigo (a) te invita a probar las drogas. ¿Cómo le dirías que NO? Escribe cómo serían sus respuestas y cómo te puedes mantener firme en tu NEGATIVA.

Te gustaría cambiar o mejorar ciertas actitudes y/o conductas de tu personalidad. ¿Cómo crees que puedes hacerlo? Escribe los pasos que tienes que dar para conseguirlo. Fíjatelos como meta y trabaja por ellos día a día.

Conociendo mis Derechos Asertivos.

Un gran paso para aprender a ser asertivos es conocer nuestros derechos que como dice Olga Castanyer “no están escritos, pero que todos poseemos, y que muchas veces olvidamos a costa de nuestra autoestima”. Reflexiona sobre la lista que hace esta misma autora y piensa si los pones o no en práctica y cómo.

1. El derecho a ser tratado con respeto y dignidad
2. El derecho a tener y expresar los propios sentimientos y opiniones
3. El derecho a ser escuchado y tomado en serio.
4. El derecho a juzgar mis necesidades, establecer Mis prioridades y tomar mis propias decisiones.
5. El derecho a decir no sin sentir culpa.
6. El derecho a pedir lo que quiero , dándome cuenta de que también mi interlocutor tiene derecho a decir NO
7. EL derecho a cambiar
8. El derecho a cometer errores.
9. El derecho a pedir información y ser informado.
10. El derecho a obtener aquello por lo que pagué.
11. El derecho a decidir no ser asertivo.
12. El derecho a ser independientes.
13. El derecho a decidir qué hacer con mis propiedades, cuerpo, tiempo, etc., mientras no se violen los derechos de otras personas.
14. El derecho a tener éxito.
15. El derecho a gozar y disfrutar.
16. El derecho a mi descanso, aislamiento, siendo asertivo
17. El derecho a superarme, aun superando a los demás. (Castanyer: 1996:48)

Estos derechos te servirán de base para aprender y poner en práctica tu asertividad. Prueba haciendo los siguientes ejercicios:

MODULO 3.

Ejercicios de Reflexión: **Ejerciendo mis Derechos**

- Sabías de la existencia de los derechos asertivos? ¿Crees que los pones en práctica
- Pensemos en una situación: Has entrado a una tienda buscando un regalo pero nada te gusta; sin embargo la vendedora te sigue a todas partes ¿Qué haces?
 - a. Compras lo que sea por sentimiento de “obligación” a hacerlo.
 - b. Dices que no te interesa nada y te vas.
 - c. Acabas por enfadarte y le contestas mala la vendedora para que deje de seguirte.
 - d. Otra
- Según la respuesta que hayas elegido qué comportamiento crees que reflejas con dicha actitud.
- Siguiendo con el caso anterior, supongamos que la vendedora se enfada porque piensa que le has hecho perder su tiempo ya que has decidido no llevarte nada ¿En qué derechos asertivos podrías pensar para mantener tu decisión.
- Imagínate que un amigo quiere que bebas alcohol con él y tú no quieres. ¿En qué derechos asertivos podrías apoyarte para mantener tu decisión o negativa
- Si quieres copia la lista de estos derechos y repásalos día a día o cuando creas que sea necesario. Recuerda que tú eres muy importante y el propio arquitecto de tu vida y que estos derechos te ayudarán a forjar a la persona que quieres ser.

Aprendiendo Técnicas para decir "NO"

Existen diferentes técnicas para que aprendas a decir NO a otra persona, sin que te sientas culpable. Aquí revisaremos tres de ellas que nos pueden ser de gran utilidad. Te invitamos a conocer la técnica de disco rayado, la del banco de niebla y la pregunta asertiva.

Técnica del disco roto (o rayado) – se trata de repetir nuestro argumento una y otra vez sin alterarnos ni entrar en provocaciones con la otra persona hasta que ésta se dé cuenta que no logrará nada con sus ataques o provocaciones. Aquí, aprendemos que no es necesario atacar a la otra persona para defendernos e incluso le podemos dar la razón en ciertas cosas pero cuidando nuestra dignidad. Tenemos derecho a insistir en nuestro punto de vista.

¿Cómo la puedes aplicar?

Imaginemos que te están ofreciendo tabaco o una bebida alcohólica. Tus amigos insisten en que debes “enrollarte” para ser parte del grupo, que todos están haciendo lo mismo, etc. Tú debes insistir en un No quiero y ellos tendrán que respetar tu decisión.

Por ejemplo, un amigo te habla de esta manera:

Amigo: Tío ¿qué te pasa, eres mariquita o qué?

Tú: No, simplemente no quiero.

Amigo: Venga, mientras nosotros nos estemos divirtiendo, tú te lo estarás perdiendo.

Tú: Ya, pero no quiero.

Amigo: Qué van a decir de ti los demás. Si no te atreves, no vengas más con la pandilla.

Tú: No me importa lo que digan, yo no quiero tomar ni fumar. Si quieres otro día nos vemos.

Técnica de Banco de Niebla - Como la frase indica es como si las palabras entraran en una nube que te protege y no resuenan en tu interior haciéndote sentir culpable o desdichado. Por ejemplo, imagínate que estás discutiendo con alguien y que no quieres llevarle totalmente la contraria porque consideras que eso empeoraría las cosas. Con esta técnica le das de cierta forma la razón a la otra

persona y parece que aparentemente estás cediendo. Sin embargo, el otro acabará por darse cuenta que tampoco cambiarás de opinión. Y, a lo mejor, después te lo piensas y ves sus críticas de forma positiva. Es decir, puedes considerar sus comentarios como un consejo o bien ignorarlos si estos no eran expresados de forma sincera. Pero eso será por tú propia decisión y no porque la otra persona te lo diga.

Por ejemplo, retomemos el caso de las amigas Sandra y Daniela, supongamos que se han reconciliado pero la primera ha decidido no seguir dejándose manipular por Daniela:

Daniela: ¡Qué gorda estás! (Banco de Niebla) Sandra- Sí es verdad podría estar más delgada (D): Deberías ponerte a régimen. (Banco de Niebla): (S): Sí, tal vez comiendo un poco menos estaría menos gorda. (D): Bueno y no olvides el deporte. (Banco de niebla) (S): Sí, a lo mejor me decido por alguno. (D)Pues yo te aconsejo que te decidas ya porque francamente estás gorda. (Banco de Niebla) (S) Sé que podría estar más delgada.

Ensayá el banco de niebla, verás cómo reduces el sentimiento de culpabilidad o ansiedad que sientes cuando te critican y te pones a la defensiva. ¡Ah!, es importante que cuando la aplique mantenga un tono de voz sereno y reflexivo porque si sus palabras suenan duras o a burla, el otro puede sentirse agredido.

Al finalizar este módulo responda las siguientes preguntas:

- Ocupando el puesto de Daniela que respuesta le darías a Sandra
- Que siente que aprendió en este modulo
- Como aplicaría este módulo en sus clases.

Pregunta Asertiva - Se trata de que consiga más información por parte de la persona que está criticando, independientemente de que sus intenciones sean buenas o no, e incluso te permite descubrir si se trata de un consejo o de una mera manipulación.

Pensemos en el siguiente caso de dos hermanas, Julia (J) y Ana (A) que discuten. ¿Qué puedes leer entre líneas por sus palabras y comportamientos?

Julia: No seas tonta, no te pongas ese vestido, no te queda nada bien. Ana: ¿Por qué piensas eso? (J): Es que se te notan los michelines. (A) Pero cuándo me lo

compré no pensabas eso. (J) Ya, pero ahora es distinto, además ese color no se usa en la noche. (A): ¿Por qué no? (J): Porque te quedaría mejor un color oscuro. (A): ¿Por qué? (J): Porque tú eres más seria. (A) ¿Más seria respecto a quién? (J) A mí, por ejemplo. Mira, ya te he dicho que a mí me funciona bien con los chicos estar siempre sonriente. ¡Ah! Sin olvidar el vestir a la moda, por eso me han invitado también el viernes a una fiesta (A): ¿Tienes una fiesta el mismo día que yo? (J): Sí, que casualidad ¿no? (A) Y cómo crees que a mí no me va bien este vestido, tú lo podrías usar ¿No? (J): Pues, sí.

¿Te das cuenta? Es como si jugaras a los reporteros: las preguntas que aplicas te servirán para que encuentres los argumentos, e incluso las intenciones que la otra persona tiene para que cambies, pero dependerá de ti si lo consideras conveniente o no.

¿Qué también quisieras algo diferente, especialmente para ti? ¿Muchas veces te sientes nervioso con los deberes, exámenes, competiciones deportivas? ¿Has probado la relajación? Nada tan sencillo como buscar un lugar en el que estés tranquilo, solo y sobre todo a gusto. Puedes acompañar tu momento con música (te recomendamos aquella con sonidos de la naturaleza). Déjate llevar por la imaginación o piensa simplemente en lo grandioso (a) que eres como ser único y que estás en armonía con los demás. ¿Ves cómo no son necesarias ni las drogas ni cualquier otra sustancia para sentirte diferente y dejar volar tu imaginación?

Tampoco debes olvidar tener pensamientos positivos porque eso te ayudará en todo lo que emprendas y en las situaciones a las que te enfrentes.

No olvides quererte mucho cuidando también de tus relaciones ya sea con tu familia o amigos. Recuerda que siendo perseverantes aprendemos a resolver dificultades que encontramos en nuestro trayecto.

- Realice 5 preguntas asertivas
- Plantee un caso donde Ud. aplique las 5 preguntas asertivas antes formuladas.

MODULO 4.

Ejercicios Finales.

- Piense en cómo le puede ayudar la asertividad en sus relaciones con sus padres, maestros, compañeros y/o amigos. Describa dos o tres ejemplos.
- Escriba una obra de teatro en la que una chica está siendo intimidada por su grupo de amigas para que tenga relaciones sexuales y/o hacer otra cosa que no quiere.
- Imagine cómo resolvería el problema utilizando **la asertividad**. Escriba los diálogos, las discusiones que se darían en torno a ello y cómo resolvería tu protagonista el conflicto. Si ves una oportunidad en tu escuela PRESENTALA, a lo mejor tienes madera de escritor (a) y sobre todo llevarías su mensaje a muchos jóvenes que a lo mejor están atravesando por un problema semejante.

Las Técnicas Cognitivas: tienen como objetivo mejorar la percepción, la interpretación y la evaluación de los problemas laborales y de los recursos personales que realiza el individuo.

Para lo cual sugerimos que el área encargada gestione el dictar cursos y talleres donde se aborde temas tales como:

REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA

Tiempo: 80 horas

Metodología: para realizar este curso que consta de 4 módulos repartido cada uno en talleres, el docente deberá ingresar a la plataforma de la red lauréate con sus claves e inscribirse para que al finalizar el taller pueda descargar el certificado de asistencia.

Modalidad: online

Lugar: aula virtual

Horario: a convenir del docente

Objetivo del curso

En este curso online enseñamos a los docentes a identificar las personas que necesitan este tipo de intervención. Estas cogniciones funcionan como un «piloto automático», donde no somos conscientes de lo que estamos pensando, sintiendo o haciendo. Para evitar pensamientos derrotistas. El docente aprenderá a seguir paso a paso este tipo de terapia.

PROGRAMA

- MÓDULO 1: La terapia de la reestructuración cognitiva características del terapeuta la relación terapéutica reglas comunes en toda terapia
- MÓDULO 2. Primera fase: evaluación
- MÓDULO 3. Segunda fase: intervención psicológica los momentos de la intervención sesiones de intervención
- MÓDULO 4. Introducción a las nuevas terapias o terapias de tercera generación la evitación experiencial (conciencia plena, atención plena), la aceptación , las sesiones de la nueva terapia cognitiva
- Control de pensamientos irracionales y Terapia racional emotiva.

CURSO DE ESTRATEGIAS DE CONTROL EMOCIONAL

Descripción.

Tras el desarrollo del curso de Inteligencia Emocional, este curso práctico de Estrategias de Control Emocional nos ayuda a dar un paso más hacia delante en la mejora de nuestro bienestar personal y nos ofrece herramientas básicas que cualquiera puede utilizar para afrontar los reveses de la vida. Nos encontramos en un mundo saturado de información y de obligaciones hacia nosotros mismos y hacia los demás, un mundo en el que continuamente nos vemos sometidos a tensiones y exigencias que afectan a nuestra forma de vivir y sobre todo a nuestra forma de relacionarnos con otras personas. Cuando tenemos tanto dónde elegir como está ocurriendo en el mundo de la información y la globalización, a menudo es cuando menos sabemos qué camino tomar, no sabemos discernir con claridad qué nos conviene. Las personas sentimos que “nos tenemos que detener a reflexionar”, aunque no es fácil encontrar el momento. Ahora tienes la

oportunidad de intentar poner cierto orden tanto en tus pensamientos como en tus emociones con la ayuda de unas técnicas simples, pero efectivas.

Duración del Curso: La duración recomendada de este curso es de 2 meses y medio o 50 horas lectivas

Metodología: Curso con tutorías, Si culmina el curso con éxito, al final se recibirá un Diploma.

PROGRAMA DEL CURSO

- Introducción
- Qué son las emociones
- Cuál es la función de las emociones
- Podemos controlar nuestras emociones
- Racionalidad vs Irracionalidad
- Principios básicos de la Terapia Relacional Emotiva
- Impulsos Vitales
- Emociones negativas y emociones positivas
- El ABCDE de las emociones
- Exigencias absolutistas
- Estrategias y procedimientos
- Capacidad de elección
- Qué es el pensamiento científico
- Información curso Estrategias de Control Emocional
- Aplicando el pensamiento científico
- Reconocer las emociones
- Lucha contra los pensamientos irracionales
- Qué es el trastorno secundario
- Cómo enfrentarse a los problemas eficazmente
- Imaginación emotiva
- Pensamiento, emoción y acción
- Mantener nuestros logros.

ÁREA 3- Actividad Física



Cuando la actividad física es planeada, estructurada y repetida para mantener una buena salud, se le conoce como “ejercicio “, recientes estudios transversales y pruebas controladas han sugerido que el ejercicio, tal como clases de aeróbicos y taichí, proporcionan beneficios psicológicos a los docentes. Estos beneficios incluyen mayor satisfacción con la vida, estados de ánimo positivos y bienestar mental, reducción de aflicciones psicológicas y síntomas depresivos, menor presión arterial. El Instituto Nacional Americano de la salud mental, indicó que el ejercicio reduce ansiedad, disminuye la depresión moderada, mejora el bienestar emocional, y aumenta la energía reduce el nivel de fatiga .ya que a mayor actividad aeróbica, menor degeneración neuronal.

En general, los efectos benéficos de la actividad física se pueden ver en los siguientes aspectos:

- **A nivel Orgánico:** Aumento de la elasticidad y movilidad articular. Mayor coordinación, habilidad y capacidad de reacción. Ganancia muscular la cual se traduce en el aumento del metabolismo, que a su vez produce una disminución de la grasa corporal (prevención de la obesidad y sus consecuencias). Aumento de la resistencia a la fatiga corporal (cansancio).
- **A nivel Cardíaco:** Se aprecia un aumento de la resistencia orgánica, mejoría de la circulación, regulación del pulso y disminución de la presión arterial.
- **A nivel Pulmonar:** Se aprecia mejoría de la capacidad pulmonar y consiguiente oxigenación. Aumenta su capacidad, el funcionamiento de

alvéolos y el intercambio la presión arterial, mejora la eficiencia del funcionamiento del corazón y disminuye el riesgo de arritmias cardiacas (ritmo irregular del corazón).

- **A nivel Metabólico:** Disminuye la producción de ácido láctico, la concentración de triglicéridos, colesterol y LDL (colesterol malo), ayuda a disminuir y mantener un peso corporal saludable, normaliza la tolerancia a la glucosa (azúcar), aumenta la capacidad de utilización de grasas como fuente de energía, el consumo de calorías, la concentración de HDL (colesterol bueno) y mejora el funcionamiento de la insulina.
- **A nivel de la Sangre:** Reduce la coagulabilidad de la sangre.
- **A nivel Neuró-endocrino:** Disminuye la producción de adrenalina (catecolamina), aumenta la producción de sudor, la tolerancia a los ambientes cálidos y la producción de endorfinas (hormona ligada a la sensación de bienestar).
- **A nivel del Sistema Nervioso:** Mejora el tono muscular, los reflejos y la coordinación.
- **A nivel Gastrointestinal:** Mejora el funcionamiento intestinal y ayuda a prevenir el cáncer de colon.
- **A nivel Osteo Muscular:** Incrementa la fuerza, el número de terminaciones sanguíneas en el músculo esquelético, mejora la estructura, función y estabilidad de ligamentos, tendones y articulaciones, previene la osteoporosis y mejora la postura. Desarrollo de la fuerza muscular que a su vez condiciona un aumento de la fuerza ósea (aumento de la densidad óseo-mineral) con lo cual se previene la osteoporosis.
- **A nivel Psíquico:** Incrementa la capacidad de fuerza de voluntad y de autocontrol, disminuye la ansiedad, el estrés, la agresividad y la depresión, estimula la creatividad, la capacidad afectiva y mejora la memoria y autoestima de la persona.

A continuación planteamos una rutina que el Docente puede tomar en consideración:

Piernas y Columna.

- Sentado en una silla, estire las piernas, contraiga y extienda los pies varias veces y rote los tobillos.
- Para la columna, coloque las manos detrás de la nuca, lleve los codos hacia el mentón y después hacia el pecho. En esta posición, respire y relaje la mandíbula.
- Desde el asiento, realice movimientos rotatorios de negación sobre la cintura.
- Tiempo de duración 15min.

Brazos y Manos.

Sin duda los brazos y las manos son una de las partes del cuerpo que más fuerte reciben la carga laboral del día, especialmente en personas que trabajan largo rato frente a la computadora.

- Para aliviar la tensión entrelace los dedos de las manos entre sí y extienda los brazos hacia delante del cuerpo. Luego, gire las palmas hacia delante como empujando el aire.
- Repita este ejercicio por encima de la cabeza y por detrás de la espalda. Para desentumecer las manos, da buenos resultados rotar las muñecas hacia ambos lados.
- Además, puede extender un brazo hacia delante con la palma hacia arriba y, al mismo tiempo, tirar de todos los dedos de la mano hacia abajo, manteniendo esta posición por cinco minutos. Sacudirse las manos también ayuda a relajarse.

Cuenta hasta 50.

- Una excelente forma de relajarse y soltar el estrés en todo el cuerpo es tumbarse en un sofá o en el suelo y contar hasta 50.
- Específicamente, debe poner una manzana sobre el estómago, respirar profundamente, cerrar los ojos y empezar a contar.
- Procure encontrar un momento donde no estén muchas personas en la oficina o hágalo antes de regresar a casa.

Nuca, Ojos y Hombros.

- Para distender la nuca y aliviar la tensión en ese lugar debe realizar tres movimientos claves con la cabeza.
- El primero es el de afirmación y negación. El segundo es hacia los hombros y el tercero haciendo giros circulares de izquierda a derecha y viceversa.
- Para los hombros, es recomendable subirlos y bajarlos juntos y por separado.
- Un ejercicio práctico y sencillo para combatir esa sensación de dolor en los ojos es abrirlos y cerrarlos con fuerza. Lleve la mirada en distintas direcciones y finalmente masajee suavemente con las yemas de los dedos el entorno de los ojos.
- También puede frotar fuertemente las palma de la mano, acercarlas a los ojos y dejarlas apoyadas por unos instantes. Después, abra lentamente los ojos y retire las manos.

Disciplinas deportivas contra el estrés que el docente debe tomar en consideración.

Para reducir el estrés lo mejor sería combinar actividades aeróbicas y anaeróbicas, para que se fomente una mayor oxigenación de todo el cuerpo y la elongación de los músculos, para aliviar la tensión en general, por ello se recomienda practicar algunas disciplinas deportivas como:

- **Yoga.** Las diversas posturas de yoga, que requieren de ejercicios de respiración y entrenamiento de resistencia para los músculos, sirven como protección para el cuerpo frente a situaciones de tensión
- **Correr.** tan sólo correr 10 minutos al día se reducen los efectos adversos del estrés y el cansancio acumulado, debido a que tiene un efecto positivo en la circulación sanguínea, además de que reduce el riesgo de eventos cardiovasculares.
- **Ciclismo.** Cuando se practica en espacios tranquilos, esta disciplina deportiva favorece la relajación y concentración dado que requiere de todos los sentidos, además de que propicia una mejor presión arterial y genera menor tensión muscular que muchos otros ejercicios, por eso combate la ansiedad y estrés.
- **Natación.** Nadar permite reducir algunas sustancias que producimos de más durante el día, tales como el cortisol, la llamada hormona del estrés, así como la adrenalina, que genera un estado de tensión general, por lo que este tipo de ejercicio ayuda a combatirlo y brinda mayor relajación.
- **Pilates.** Esta disciplina ayuda para aliviar los efectos del estrés a través de la aplicación de sus principios centrales, que incluyen técnicas de respiración, la conciencia corporal, la relajación, la concentración, la atención, el equilibrio y la armonía.

Las situaciones estresantes se pueden presentar todos los días en la actualidad, sin embargo, practicar alguno de estos deportes, o bien hacer ejercicio en sí mismo, ayudan a que tener una reacción mucho más benéfica y positiva para solventarlas

Para finalizar recomendamos que desde el departamento de seguridad y salud ocupacional y con el apoyo del centro de investigación se planifique el monitoreo permanente del buen estado de salud tanto física y psicológica de sus docentes mediante el Test de estrés pues dicho test, El mismo que se aplicara a los docentes de la universidad de las Américas facultad de Agroindustria dos veces al año con la finalidad de evaluar y conocer cuál es su nivel de estrés, y su posible influencia en algunas patologías, Y decidir si los docentes tienen una buena tolerancia al estrés, o si por el contrario su resistencia al estrés es baja.

4 Evaluación socio-económico-ambiental de la propuesta.

La investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial, específicamente el bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social de los compañeros y de los superiores, además podemos mencionar que el proyecto al ser presentado ha causado en los docentes aceptación admirable y una gran predisposición. Lo que se ha logrado con este aporte al proyecto que la universidad de las Américas está iniciando “Universidad Saludable”, se denota mayor cordialidad en las relaciones interpersonales, así como también con los estudiantes.

Además, también es evidente que los docentes acuden con mayor frecuencia sin necesidad de enviar repetidas convocatorias a talleres y cursos que oferta la unidad académica para el desarrollo Docente, y que aceptan de manera gentil y positiva el trabajo “de escritorio”, por lo que el rendimiento del docente se ve reflejado en la agilidad para culminar y entregar los productos de actividades logradas semanalmente. También en el sentido económico hemos evidenciado que al docente al mejorar su actitud indudablemente ha mejorado la relación con sus estudiantes y los métodos que utiliza para impartir sus clases y llegar a los estudiantes , en base a este cambio creemos que esta publicidad positiva de ” docentes felices” será socializada externamente haciendo que los nuevos aspirantes se multipliquen y mejorando la calidad de estudios de los ya existentes en la universidad de las Américas, facultad de Agroindustria.

El apoyo social ha sido utilizado en muy diversos sentidos, como red social, como contactos sociales significativos, como posibilidad de tener personas confidentes a las que se puede expresar sentimientos íntimos y como compañía humana. Y tiene una función positiva generalizada sobre la salud y una función amortiguadora sobre el estrés. Por tanto, el apoyo social en el trabajo hace referencia a las relaciones interpersonales entre los compañeros, y entre los subordinados y los jefes, esto puede influir en los cambios en la organización y en el clima laboral.

5 Conclusiones Generales.

Si bien es verdad que en el Ecuador la ley está trabajando fuertemente en propiciar un sistema que promueva la seguridad de los trabajadores en el área laboral, esta temática es aún incipiente, por lo que no hay muchos historiales respecto a la evaluación de riesgos psicosociales, menos en Universidades e Instituciones de Educación Superior, contrario a lo que sucede en países europeos. El presente trabajo establece una referencia documentada de la evaluación de factores de riesgo psicosociales en una institución de educación superior del país, que además le permite a la Universidad de la Américas ir un paso adelante en el proyecto de universidad saludable del que es miembro activo.

Cuando el profesorado universitario percibe su situación como estresante en el sistema relacionado con el entorno social, físico-tecnológico, social interpersonal o en el personal, y en función de sus capacidades de afrontamiento y/o de las condiciones de trabajo, el resultado puede derivar en la afectación de su rendimiento laboral y su salud, por esto sería deseable efectuar una detección precoz de los estados iniciales de las diversas situaciones de estrés que se pueden generar en la universidad.

Se pudo comprobar que los factores psicosociales que se convierten en factores de riesgo son el Cansancio Emocional, la Despersonalización y los Logros personales, y estos por tener una íntima relación con el exceso laboral, pueden llegar a desencadenar a que la mayoría de docentes de la Universidad de las Américas, facultad de Agroindustrias en un futuro pueden llegar a padecer el Síndrome de Burnout crítico, mientras que en el estudio se determinó que ya existe evidencia de su presencia.

Los Docentes de la Universidad de las Américas, escuela de Agroindustrias son muy susceptibles a los riesgos psicosociales, por sus jornadas largas de trabajo que exceden a las 8 horas.

Se determinó que el Riesgo Intolerable es alto en los factores Psicosociales de los docentes, teniendo que tomar medidas preventivas urgentes, que se han plasmado dentro de las medidas de prevención y control, para que ayuden a reducir los niveles de Estrés y esto haga manejable el síndrome de Burnout.

Los docentes, así como los estudiantes y autoridades tomaron de manera positiva la iniciativa de formar parte de un programa de prevención del síndrome.

El departamento de investigación de la Universidad de las Américas ha tomado como base este estudio para futuros emprendimientos e investigaciones y así mejorar el ambiente laboral, partiendo del estudio y la respuesta favorable del personal docente este se pretende expandir hacia trabajadores y alumnos.

6 Recomendaciones

- En próximas investigaciones se hace necesario que el estudio se extienda al total de docentes que conforman la universidad, no solo al profesor a tiempo completo, y a los profesores a medio tiempo también se debería incluir a los que están por honorarios, que, si bien pasan menos tiempo en la universidad, imparten entre 10 y 15 horas semanales de clases.
- También se recomienda extender el estudio a otras universidades e instituciones educativas de los distintos niveles en el país, para que se realicen estudios comparativos e interprofesionales.
- Dado que en esta investigación se analiza la relación de la carga laboral con el Síndrome de Burnout, se propone realizar otros estudios en los que se utilicen otros instrumentos de medición y de análisis, pues no se dispone de un método estandarizado para el diagnóstico.
- Para poder realizar una valoración lo más exacta posible, se deben contemplar distintos tipos de indicadores, puesto que la carga mental no puede estimarse a partir de una medida única. Esta forma permitiría realizar comparaciones de valoración de la carga laboral con diferentes métodos.

BIBLIOGRAFÍA

1. Albanesi, B., & Tifner, M. (2006). *Burnout en el colectivo docente. Revista SCTVDIVM. Revista de Humanidades*. Zaragoza : Universidad de San Luis .
2. Aldrete, M. (2003). *El Síndrome de Burnout en docentes de Educación Primaria de la Zona Metropolitana de Guadalajara*. Guadalajara : Investigación de Salud .
3. Andrade, V., & Gómez, I. (2008). *Salud laboral: investigaciones realizadas en Colombia*. Colombia: Pensamiento Psicológico.
4. Asamblea Nacional. (05 de marzo de 2010). *Código Orgánico de relaciones Laborales* . Obtenido de <http://www.industrias.ec/archivos/CIG/file/CARTELERA/PROYECTO%20DE%20CODIGO%20ORGANICO%20DE%20RELACIONES%20LABORALES.pdf>
5. Belcastro, P., & Gold, R. (1983). '*Maslach Burnout Inventory: Factor Structure for a Sample of Teachers*'. .Psychological Reports.
6. Betacourt, O. (1999). "*Salud y Seguridad en el Trabajo*" . Quito : Funsad – OPS/ OMS.
7. Buendía. (2006). *44. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006) Guía sobre el síndrome del quemado (Burnout)*. .Madrid.: Comisión ejecutiva confederal deUGT .
8. Byrne, B. (1991). *The Maslach Burnout Inventory: Validating Factorial Structure and Invariance Across Intermediate*.University: Multivariate Behavioral research.

9. Cameron, N. (1990). *Desarrollo y Psicopatología de la Personalidad* . México: Trillas .
10. Cañas, J., & Waerns, Y. (2010). *Ergonomía Cognitiva: Aspectos Psicológicos de la interacción de las personas con la tecnología de la información*. Madrid: Médica Panamericana S.A.
11. Casas, S., & Klijn, T. (2011). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. *Latinoa-am Enfermagen. No 14*, 136-141.
12. Castejón Fernández, L. (2014). Prevención de disfonías funcionales en el profesorado universitario: tres niveles de acción preventiva. *Aula Abierta*, 9-14.
13. Cherniss. (1980). *Professional Burnout in Human Service Organizations*. . New York: Praeger.
14. Chinski, L. (2009). *Disfonía: cuando la voz está alterada*. Obtenido de <http://www.cechin.com.ar/disfonia/>
15. Club Ensayos. (3 de Marzo de 2013). *Ergonomía Biométrica*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Ciencia/Ergonomia-Biometrica/578770.html>
16. Eckstein, D. (1995). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. México: Del Magisterio - Fundación SNTE.
17. Edel, W., & Broadsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. New York: Human Sciences Press.
18. El Comercio . (15 de agosto de 2015). *UNE*. Obtenido de <http://www.elcomercio.com/tag/une>

19. Elhendi H, W., Caravaca G, A., & Santos, S. (2012). Medición de la discapacidad vocal en los pacientes con disfonías funcionales. *Rev. Otorrinolaringol. Cir. Cabeza Cuello vol.72 no.2, 3.*
20. Escalona, E. (2006). Programa para la preservación de la voz en docentes de educación básica. *Revista Salud de los trabajadores. Volumen 14. Número 1.*
21. Escalona, E. (2007). *Alteraciones de la voz y condiciones de trabajo en maestros de enseñanza Primaria.* La Habana: Escuela Nacional de la Salud.
22. Evans, B. F. (1993). *'The Nature of Burnout: A Study of the Three-factor Model Burnout in Human Service and No-human Service Samples'*. . Journal of Occupational and Organizational Psychology.
23. Freudenberg, H. (1974). *Staff Burnout* . New Yor: J Social Issues .
24. Gallego. (11 de Agosto de 1991). *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatria* . Obtenido de El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional: <http://www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15231>
25. Gil Monte, P. (25 de Julio de 2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de Bournot): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención* . Obtenido de <http://psicopediahoy.com/burnout-teoria-intervencion/#>
26. González Maestre, D. (2007). *Ergonomía y Psicología 4ta Edición.* Madrid: FC Editorial.

27. Grupo Procarion. (2012). *Manual de ergonomía y psicología aplicada*. Obtenido de file:///C:/Users/Usuario/Downloads/manual_ergonomia.pdf
28. Guerrero, D. (2003). *Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas del afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Anales de Psicología. Vol. 19. No 1*. Murcia: Universidad de Murcia.
29. Guerrero, E. (1997). *Desgaste Psíquico*. Departamento de Psicología de la Uducación .
30. Hernández Paterna, J. (2011). *Manual de Seguridad y Salud en la edificación, obra industrial civil*. Barcelona: Universidad Politécnica de Catalunya.
31. Hernández Vidal, A., Morales Mayo, M., & Pérez Álvarez, L. (2007). Comportamiento de algunos factores de riesgo de disfonía en maestros del municipio Camagüey. *Archivo Médico de Camagüey*, 2.
32. Hernández, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Madrid: Mc Graw Hill.
33. Latrorre, P., Herrador, J., Mora, J., & Zagalaz, M. (2003). *Análisis ergonómico y psicosocial del puesto de trabajo del docente de educación física*. Barcelona: Paidotribo.
34. Llana Álvarez, F. J. (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada 15 Edición*. España: Lex Nova, S.A.

35. Ma, E., & Yiu, E. (2001). Voice activity and participation profile: assessing the impact of voice disorders on daily activities. *Journal of speech, language and hearing research*. Vol 44, 511-524.
36. Marin, H., & Paredes, M. (17 de mayo de 2008). *Estudio del Síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. *Educere, Investigación*. Año 6 No. 17. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=35601704>
37. Marrau, C. (16 de agosto de 2004). *El Síndrome de Burnout y sus consecuencias en el trabajador docente*. *Fundamentos en Humanidades*. Universidad Nacional de San Luis argentina. Obtenido de <http://74.125.45.104/search?q=cache:pLejKO9UtnkJ:>
38. Marrau, C. (2004). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. Argentina : Triller.
39. Maslach, C., & Leiter, M. (1968). *The truth about burnout*. San Francisco, CA.: Sanb Francisco : Josey bass .
40. Michael, W., Gold, Y., & Bachelor, P. (1989). *The Dimensionality of a Modified form of Maslach Burnout Inventory for University Students in a Teachers Training Program*. Nueva M{exico: Edeucational and Psychological Measurement.
41. Moreno, M., Novoa, J., & L, C. (2009). *Asociación entre el síndrome de estrés asistencial en residentes de medicina interna, el reporte de sus prácticas médicas de cuidados subóptimos y el reporte de los pacientes*. Stanfor: Universitas Psychologica.

42. Nicolás Marín, A., & Martínez Egea, J. R. (2009). Prevención y cuidado de la voz en los docentes. *Revista digital efdeportes. No 139*, 1.
43. Ortiz, A., de Costa, E., Spina, A., & Crespo, A. (2004). Proposta de modelo de atendimento multidisciplinar para disfonias relacionadas ao trabalho: estudio preliminar. *Bras Otorrinolaringol V.70, n.5*, 590-596.
44. Pando, M. (03 de julio de 2007). *Factores psicosociales de riesgo de trabajo en los docentes universitarios*. Obtenido de <http://www.acosomoral.org/pdf/M.Pandodocentes.pdf>
45. Parra, M. (2003). *Trabajo y Desgaste Mental en Docentes del Sector Municipal*. Santiago de Chile : Rodríguez, Formación y Trabajo Docente.
46. Peiro, & Salvador. (1993). *Burnout en OIT (Ed.)*, *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el*. Madrid : Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales .
47. Peiro, J., & Suaya, F. (1996). *La aproximación Psicológica al Trabajo en un entorno Laboral Cambiante*. Madrid .
48. Piedrabuena Cuesta, A. (2010). *Manual para la evaluación de riesgos ergonómicos en pymes del sector del metal*. Valencia: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.
49. Preciado, J., Pérez, C., Calzada, M., & Preciado, P. (2005). Frecuencia y factores de riesgo de los trastornos de la voz en el personal docente de La Rioja. Estudio transversal de 527 docentes: cuestionario, examen de la función vocal, análisis acústico y vídeolaringoestroscoopia. *Acta Otorrinolaringología Española*.55, 161-170.
50. Quinceno, J., & Vinaccia, S. (2007). *Burnout síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. *Acta Colombiana de Psicología*. Colombia : Pearson.

51. Ramos, J. (2013). *Síndrome de Burnout y su incidencia en el desempeño del personal Administrativo y Operativo de la empresa de calzado de Lona Hernan Darquea*. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/6885/1/FCHE-PSI-49.pdf>
52. Revista Psicología Científica. (2000). *Secuelas del maltrato infantil* . Obtenido de <http://www.psicologiacientifica.com/>
53. Rouzer, T. (1990). *Introducción a la educación Somática* . Lima : Megaprint Ediciones S.A.
54. Saravia Pinilla, M. H. (2006). *Ergonomía de concepción. Su aplicación al diseño y otros procesos proyectuales*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
55. Seisdodos, N. (1997).) *Inventario Burnout de Maslach, Síndrome del Quemado por Estrés Laboral*. Madrid: Madrid tea.
56. Serre, N., Araújo, T., Reis, E., Porto, L., Carvalho, F., Oliveira, M., y otros. (2004). Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia. *Saúde Pública*, 20, 186-196.
57. Shaili, L. F. (2010). *Burnout el Colectivo Docente*. México: Pearson.
58. Sierra. (2004). *Diseño de un programa de prevención de riesgo psicosociales en las organizaciones a nivel primaria, secundario y terciario* . Bogota : Universidad el Bosque .

59. Soto Nogueira, L. (Julio de 2011). *Importancia de la ergonomía en el diseño de productos*. Obtenido de http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=339&id_articulo=7612
60. Tribunal Constitucional del Ecuador . (20 de Octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Obtenido de https://www.corteconstitucional.gob.ec/images/contenidos/quienes-somos/Constitucion_politica.pdf
61. UDLA. (2016). *Acerca de Nosotros*. Obtenido de <http://www.udla.edu.ec/la-udla/acerca-de-nosotros/>
62. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2005). *UNESCO*. Obtenido de www.unesco.org
63. UNNE. (2015). Promueven cuidado de la voz en docentes de la UNNE. *El Universitario*, 1.
64. Vilaret, A., & Ortiz, A. (2013). *carga mental y Síndrome de Burnout en docentes a tiempo completo de una universidad de Quito* . Quito: Direccion de Posgrados .
65. Villén Alarcón, S. (2009). El sistema fonatorio de los profesionales de la enseñanza . *Revista digital Innovación y experiencias educativas*. No 14, 8.
66. Viloría, H., & Paredes, M. (14 de Mayo de 2008). *Estudio del Síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad de los Andes*. Universidad de los Andes. *Educere, Investigación*. Año 6 No. 17. Obtenido de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRe>.

ANEXOS



UNIVERSIDAD TECNICA DEL COTOPAXI

ENCUESTA PARA DOCENTES

Estudio del síndrome de Burnout (estrés laboral) en los docentes de la universidad de las Américas, facultad de agroindustrias y su incidencia en el desempeño de la gestión docente. Elaboración de un instructivo de gestión para mitigar el Burnout - estrés laboral.

Por favor seleccione *sólo una* de las siguientes opciones Y Marque con una x la casilla que usted elija como respuesta correcta.

1.-ANTECEDENTES OCUPACIONALES:

Sexo:

Femenino	
Masculino	

Edad:

Por favor seleccione *sólo una* de las siguientes opciones:

Menos de 36 años	
Entre 36 y 55 años	
Más de 55 años	

Clase de contrato

Por favor seleccione *sólo una* de las siguientes opciones:

Contratado TIEMPO COMPLETO	
Contratado laboral POR HORAS	
Contratado MEDIO TIEMPO	

Tiempo trabajado en la UDLA

Por favor seleccione *sólo una* de las siguientes opciones:

Menos de 2 años	
-----------------	--

Entre 2 y 9 años	
Más de 9 año	

NÚMERO TOTAL DE ASIGNATURAS QUE IMPARTE:

Por favor seleccione *sólo una* de las siguientes opciones:

0	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
o más	

2. ORGANIZACIÓN DOCENTE

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	SI	NO
Estoy satisfecho/a con las asignaturas que tengo asignadas por mi Departamento		
Considero adecuado el número de asignaturas que imparto		
La organización de la docencia en el Centro (horarios, calendario, etc.) es eficaz		
La asignación de docencia aprovecha bien las capacidades del profesorado		
En general, los planes de estudio en los que enseño son racionales		

Actividad investigadora

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	SI	NO
Realiza investigación		
Tiene investigaciones a su cargo actualmente		
La UDLA me ofrece buenas condiciones para realizar mis investigaciones		
Estoy integrado/a en un grupo de investigación de mi Departamento		

Estoy satisfecho/a con el tiempo que dedico a la investigación		
La investigación que realizo contribuye a actualizar mi actividad docente		

COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN:

	SI	NO
Las relaciones con mis compañeros/as de Departamento facilitan mi trabajo académico		
Las relaciones con mis compañeros/as de Centro facilitan mi trabajo docente		
Las relaciones con mis estudiantes facilitan mi trabajo		
Las relaciones con mis jefes facilitan mi trabajo		

INFRAESTRUCTURAS Y RECURSOS DE TRABAJO

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	SI	NO
Las aulas que utilizo reúnen buenas condiciones para mi trabajo con los estudiantes		
Los recursos didácticos disponibles en el Centro son suficientes		
Las instalaciones de mi despacho son cómodas para trabajar		
Las instalaciones y los recursos de la institución facilitan mi actividad laboral		

MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO

Por favor, seleccione la respuesta apropiada para cada concepto:

	SI	NO
Me siento motivado/a para realizar mi trabajo		

Mis condiciones laborales son satisfactorias		
El salario que percibo es adecuado a la labor de profesor/a en la UDLA		
La UDLA me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional		
En general, me siento satisfecho/a de trabajar en la UDLA		

RELACIONES INTERPERSONALES.	S I	N O
Mantiene una comunicación agradable con los alumnos y alumnas empleando un lenguaje adecuado		
Mantiene un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas.		
Valora y respeta el trabajo desarrollado por los alumnos y alumnas.		
Manifiesta respeto, por todos los miembros de la Comunidad Educativa.		
Conoce las potencialidades (necesidades e intereses) de sus alumnos y alumnas.		
Modela actitudes y valores positivos para los estudiantes		
Atiende las inquietudes y problemas que se les presentan a los estudiantes bajo su responsabilidad dentro y fuera del aula.		
Mantiene una actitud positiva al interrelacionarse con los padres, representantes y/o responsables de los estudiantes		
Demuestra discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar		
Demuestra discreción en la resolución de conflictos o impases dentro del recinto escolar		
Actúa con justicia en la solución de los problemas que le competen, presentados en el ambiente escolar.		
Muestra respeto y cordialidad en el trato con las autoridades superiores.		
La eficacia del profesor para comunicar la materia es bueno		
El cumplimiento de los horarios de clase por el profesor es correcto		
TOTAL		



UNIVERSIDAD TECNICA DEL COTOPAXI

ENCUESTA PARA LOS DIRECTORES DE ESCUELA

Estudio del síndrome de Burnout (estrés laboral) en los docentes de la universidad de las Américas, facultad de agroindustrias y su incidencia en el desempeño de la gestión docente. Elaboración de un instructivo de gestión para mitigar el Burnout - estrés laboral. **Por favor seleccione *sólo una* de las siguientes opciones y Marque** con una x la casilla que usted elija como respuesta correcta.

ASISTENCIA, PUNTUALIDAD, DEDICACIÓN AL TRABAJO Y COLABORACIÓN	SI	NO
1.1. Es puntual en la llegada y salida de su lugar de trabajo.		
1.2 Demuestra disposición, y empeño por el trabajo que realiza.		
1.3 Asiste a las reuniones convocadas por la Dirección del Plantel.		
1.4 Solicita apoyo, para mejorar su desempeño, cuando tiene dudas o limitaciones.		
1.5 Participa en actividades extra cátedra.		
1.6 Permanece en el plantel durante el horario establecido.		
1.7 Cumple con las guardias asignadas por la Dirección del Plantel.		
1.8 Elabora, y entrega puntualmente los recaudos administrativos solicitados por las autoridades superiores.		
1.9 Asiste a los Consejos de Docente.		
1.10 Asiste regularmente a sus labores		
1.11 Aprovecha el tiempo de manera efectiva, establecido para el desarrollo de la clase o función técnico-administrativa.		
TOTAL		



UNIVERSIDAD TECNICA DEL COTOPAXI

ENCUESTA ALUMNOS

Estudio del síndrome de Burnout (estrés laboral) en los docentes de la universidad de las Américas, facultad de agroindustrias y su incidencia en el desempeño de la gestión docente. Elaboración de un instructivo de gestión para mitigar el Burnout - estrés laboral. **Por favor seleccione *sólo una* de las siguientes opciones Y Marque con una x la casilla que usted elija como respuesta correcta.**

	SI	NO
Sus profesores mantienen un lenguaje adecuado		
Mantiene un equilibrio en su conducta, ante situaciones extremas.		
Sus profesores se ven cansados		
sus profesores hablan continuamente de su vida personal		
Sus profesores gritan con frecuencia		
Sus profesores muestran desinterés en las clases		
Notan que los profesores pierden la paciencia con rapidez		
El profesor falta a clases habitualmente		
Cree usted que la actitud del docente limita el aprendizaje		
creo usted que el docente olvida sus propias disposiciones		
Cree usted que el docente contradice sus propias disposiciones		
Cree usted que el docente grita sin motivos aparentes		
TOTAL		

MATRIZ DE TRIPLE CRITERIO

INFORMACIÓN GENERAL						FACTORES FISICOS												
ÁREA	SUB AREA	PUESTO DE TRABAJO	TRABAJADORES (AS) total	Mujeres No.	Hombres No.	Cualificación	temperatura ambiental elevada	temperatura ambiental baja	iluminación insuficiente	iluminación excesiva	ruido	vibración	radiaciones ionizantes	radiación no ionizante (UV, IR, electromagnética)	presiones anormales (presión atmosférica, altitud, ventilación insuficiente (fallas en la renovación de aire))	Contacto eléctrico (Directo)	Contacto eléctrico (Indirecto)	
DOCENTE	TIEMPO COMPLETO	AREA FORMACION PARA INVESTIGACION	13	8	5	P	2	2	2	1	3	-	-	-	-	1	-	
						G	1	1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	
						V	1	1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	
						ER	4	4	4	3	5	-	-	-	-	3	-	
		Q	MD	MD	MD	MD	IP	---	---	---	---	MD	---	---				
		AREA DE FORMACION PROFECIONAL	26	17	9	P	2	2	2	1	3	-	-	-	-	-	1	-
						G	1	1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	
						V	1	1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	
						ER	4	4	4	3	5	-	-	-	-	3	-	
		Q	MD	MD	MD	MD	IP	---	---	---	---	MD	---	---				
		UNIDADES OPTATIVAS	11	3	8	P	2	2	2	1	3	-	-	-	-	-	1	-
						G	1	1	1	1	1	-	-	-	-	1	-	
V	1					1	1	1	1	-	-	-	-	1	-			
ER	4					4	4	3	5	-	-	-	-	3	-			
Q	MD	MD	MD	MD	IP	---	---	---	---	MD	---	---						
DOCENTE	TIEMPO PARCIAL	FORMACION GENERAL	32	11	21	P	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	1	
						G	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	2	
						V	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	
						ER	3	-	3	-	5	-	-	-	-	-	4	
		Q	MD	---	MD	---	IP	---	---	---	---	---	MD					
		AREA BASICA ESPECIFICA	68	26	42	P	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	1
						G	1	-	1	-	2	-	-	-	-	-	2	
						V	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	
						ER	3	-	3	-	5	-	-	-	-	-	4	
						Q	MD	---	MD	---	IP	---	---	---	---	---	MD	

FACTORES MECÁNICOS

espacio físico reducido	piso irregular, resbaladizo	obstáculos en el piso	desorden	maquinaria desprotegida	manejo de herramienta cortante	manejo de armas de fuego	circulación de maquinaria y vehículos en áreas de	desplazamiento en transporte	transporte mecánico de cargas	trabajo a distinto nivel	trabajo subterráneo	trabajo en altura (desde 1.8 metros)	caída de objetos por derrumbamiento o	caída de objetos en manipulación	proyección de sólidos o líquidos	superficies o materiales calientes	trabajos de mantenimiento	trabajo en espacios confinados	
2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
4	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
MD	MD	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	IT
2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
4	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
MD	MD	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	IT
1	2	3	-	-	1	-	2	2	2	1	-	-	1	-	-	1	1	1	1
1	2	2	-	-	2	-	2	2	2	2	-	-	2	-	-	1	1	1	1
1	2	3	-	-	1	-	2	2	2	1	-	-	1	-	-	1	1	1	1
-	6	8	-	-	4	-	6	6	6	4	-	-	4	-	-	3	3	3	3
---	IP	IT	---	---	MD	---	IP	IP	IP	MD	---	---	MD	---	---	MD	MD	MD	MD
1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
3	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
MD	---	---	---	---	MD	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	IT
1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
1	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
3	-	-	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7
MD	---	---	---	---	MD	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	IT

FACTORES QUIMICOS								FACTORES BIOLÓGICOS					FACTORES ERGONÓMICOS				
polvo orgánico	polvo inorgánico (mineral o metálico) frenos y embragues	gases venenosos o inflamables (hidrocarburos)	Vapores nocivos o explosivos (Gasolina)	Neblina y rocíos (Spray, pintura)	Humo metálico (Suelta)	smog (contaminación ambiental)	manipulación de químicos (líquidos)	animales peligrosos (salvajes o domésticos)	animales venenosos o posoñozos	presencia de vectores (Insectos, roedores, cucarachas)	insauritooa - agentes biológicos (virus, bacterias, hongos)	Alergenos de origen vegetal o animal	sobreesfuerzo físico	levantamiento manual de objetos	movimiento corporal repetitivo	Postura forzada (de pie, sentada, encorvada, acostada)	uso inadecuado de pantallas de visualización PVDs
-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	2	3	2
-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2	-	-	-	2	2	1
-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	1	-	-	-	3	3	3
-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	3	4	-	-	-	7	8	6
---	---	---	---	---	---	MD	---	---	---	MD	MD	---	---	---	IT	IT	IP
1	1	1	-	-	-	-	2	-	-	-	2	1	1	2	2	3	2
1	2	1	-	-	-	-	2	-	-	-	2	1	2	2	2	2	1
3	2	1	-	-	-	-	2	-	-	-	1	1	1	2	3	3	3
5	5	3	-	-	-	-	6	-	-	-	5	3	4	6	7	8	6
IP	IP	MD	---	---	---	---	IP	---	---	---	IP	MD	MD	IP	IT	IT	IP
3	3	2	2	-	-	1	2	2	-	1	1	2	2	2	2	3	-
2	2	2	2	-	-	1	2	1	-	1	2	2	1	1	1	2	-
2	2	2	2	-	-	1	2	1	-	1	1	2	1	1	1	3	-
7	7	6	6	-	-	3	6	4	-	3	4	6	4	4	4	8	-
IT	IT	IP	IP	---	---	MD	IP	MD	---	MD	MD	IP	MD	MD	MD	IT	---
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	2
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	2
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	3
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	8	7
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	MD	IT	IT
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	3	2
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	2
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3	3
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	8	7
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	MD	IT	IT

FACTORES PSICOSOCIALES

turnos rotativos	trabajo nocturno	trabajo a presión	alta responsabilidad	sobrecarga mental	minuciosidad de la tarea	trabajo monótono	inestabilidad en el empleo	déficit en la comunicación	inadecuada supervisión	relaciones interpersonales inadecuadas o deterioradas	desmotivación e insatisfacción laboral	desarraigo familiar	agresión o maltrato (palabra y obra)	trato con clientes y usuarios	amenaza delincuencia	inestabilidad emocional	manifestaciones psicopatológicas
-	-	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	-	2	-
-	-	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	-	2	-
-	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	-	1	-
-	-	9	9	9	9	9	7	7	6	7	7	6	5	8	-	5	-
---	---	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IP	IT	IT	IP	IP	IT	---	IP	---
-	-	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	-	2	-
-	-	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	-	2	-
-	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	-	1	-
-	-	9	9	9	9	9	7	7	6	7	7	6	5	8	-	5	-
---	---	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IP	IT	IT	IP	IP	IT	---	IP	---
2	1	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	-	2	-
2	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	-	2	-
3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	-	1	-
7	3	9	9	9	9	9	7	7	6	7	7	6	5	8	-	5	-
IT	MD	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IP	IT	IT	IP	IP	IT	---	IP	---
-	-	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	-	2	-
-	-	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	-	2	-
-	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	-	1	-
-	-	9	9	9	9	9	7	7	6	7	7	6	5	8	-	5	-
---	---	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IP	IT	IT	IP	IP	IT	---	IP	---
-	-	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	1	3	-	2	-
-	-	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	-	2	-
-	-	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	-	1	-
-	-	9	9	9	9	9	7	7	6	7	7	6	5	8	-	5	-
---	---	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IT	IP	IT	IT	IP	IP	IT	---	IP	---

CUALIFICACIÓN O ESTIMACIÓN CUALITATIVA DEL RIESGO - METODO TRIPLE CRITERIO - PGV																
PROBABILIDAD DE OCURRENCIA			GRAVEDAD DEL DAÑO			VULNERABILIDAD			ESTIMACION DEL RIESGO							
BAJA	MEDIA	ALTA	LEVE	DAÑO	DAÑO	EXTREMA	DAÑAMENTE	DAÑO	GESTIÓN (acciones puntuales, aisladas)	E	GESTIÓN (protección personal)	NINGUNA	GESTIÓN	MODERADO	RIESGO IMPORTANTE	RIESGO INTOLERABLE
1	2	3	1	2	3	1	2	3	4 Y 3	6 Y 5	9, 8 Y 7					
RIESGO MODERADO			RIESGO IMPORTANTE						RIESGO INTOLERABLE							

Para cualificar el riesgo (estimar cualitativamente), el o la profesional, tomará en cuenta criterios inherentes a su materialización en forma de accidente de trabajo, enfermedad profesional o repercusiones en la salud mental.

ESTIMACIÓN: Mediante una suma del puntaje de 1 a 3 de cada parámetro establecerá un total, este dato es primordial para determinar prioridad en la gestión.

MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)



UNIVERSIDAD TECNICA DEL COTOPAXI

Estudio del síndrome de Burnout (estrés laboral) en los docentes de la universidad de las Américas, facultad de agroindustrias y su incidencia en el desempeño de la gestión docente. Elaboración de un instructivo de gestión para mitigar el Burnout - estrés laboral.

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca:.....1	Algunas veces al año:..... 2
Algunas veces al mes:....3	Algunas veces a la semana:4
Diariamente:.....5	

Por favor, señale el número que considere más adecuado:

1. AE Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.	
2. AE Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.	
3. AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.	
4. RP Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.	
5. D Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	

6. AE Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	
7. RP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.	
8. AE Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9. RP Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.	
10. D Siento que me he hecho más duro con la gente.	
11. D Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	
12. RP Me siento muy enérgico en mi trabajo.	
13. AE Me siento frustrado por el trabajo.	
14. AE Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	
15. D Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.	
16. AE Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	
17. RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	
18. RP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	
19. RP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20. AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21. RP Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22. D Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.	