



INSTITUTO TECNOLÓGICO  
"CORDILLERA"

**CARRERA DE DESARROLLO DEL TALENTO INFANTIL**

**ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL  
DESARROLLO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE CUATRO  
AÑOS DE EDAD.**

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Tecnóloga en:  
Desarrollo del Talento Infantil.

**Autora:** Liliana Muñoz

**Tutora:** M.Sc. Jannet Morales

Quito, Abril 2015



## DECLARATORIA

Declaro que la investigación es absolutamente original, auténtica, personal, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad.

---

Liliana Elizabeth Muñoz Cevallos

C.I. 171842831-9



## **CESIÓN DE DERECHOS**

Yo, Liliana Elizabeth Muñoz Cevallos, alumna de la Carrera de Desarrollo de Talento Infantil, libre y voluntariamente cedo los derechos de autor de mi investigación en favor del Instituto Tecnológico Superior Cordillera.

---

Liliana Elizabeth Muñoz Cevallos

C.I. 171842831-9



## **CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELLECTUAL.**

Comparecen a la celebración del presente contrato de cesión y transferencia de derechos de propiedad intelectual, por una parte, la estudiante **LILIANA ELIZABETH MUÑOZ CEVALLOS**, por sus propios y personales derechos, a quien en lo posterior se le denominará el "CEDENTE"; y, por otra parte, el INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA, representado por su Rector el Ingeniero Ernesto Flores Córdova, a quien en lo posterior se lo denominará el "CESIONARIO". Los comparecientes son mayores de edad, domiciliados en esta ciudad de Quito Distrito Metropolitano, hábiles y capaces para contraer derechos y obligaciones, quienes acuerdan al tenor de las siguientes cláusulas:

### **PRIMERA: ANTECEDENTE.-**

- a) El Cedente dentro del pensum de estudio en la carrera Desarrollo del Talento Infantil que imparte el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, y con el objeto de obtener el título de Tecnólogo en Desarrollo del Talento Infantil, el estudiante participa en el proyecto de grado denominado ***ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE CUATRO AÑOS DE EDAD. MEDIANTE LA ELABORACION Y SOCIALIZACIÓN DE UN TALLER PARA DOCENTES SOBRE EL ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DOCENTE, EN EL CIBV "RETOÑOS" DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO AÑO LECTIVO 2014 – 2015.***



El cual incluye el desarrollo de un manual de técnicas anti estrés para docentes dirigida a personal que ejerce su labor educativa en los centros de desarrollo infantil. Técnicas que son fáciles de aplicar antes de la jornada laboral esto permitirá al docente un óptimo desempeño laboral, fortaleciendo el desarrollo integral de los niños y niñas.

b) Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Tecnológico Superior Cordillera se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena socialización a la comunidad educativa.

b) Por iniciativa y responsabilidad del Instituto Tecnológico Superior Cordillera se regula de forma clara la cesión de los derechos de autor que genera la obra literaria y que es producto del proyecto de grado, el mismo que culminado es de plena socialización a la comunidad educativa.

**SEGUNDA: CESIÓN Y TRANSFERENCIA.-** Con el antecedente indicado, el Cedente libre y voluntariamente cede y transfiere de manera perpetua y gratuita todos los derechos patrimoniales del manual de técnicas anti estrés para docentes dirigida a personal que ejerce su labor educativa en los centros de desarrollo infantil, descrito en la cláusula anterior a favor del Cesionario, sin reservarse para sí ningún privilegio especial. El Cesionario podrá explotar el manual de técnicas anti estrés para docentes dirigida a personal que ejerce su labor educativa en los centros de desarrollo infantil, tal cual lo establece el Artículo 20 de la Ley de Propiedad Intelectual, esto es, realizar, autorizar o prohibir, entre otros: a) La reproducción de



la guía por cualquier forma o procedimiento; b) La comunicación pública del manual; c) La distribución pública de ejemplares o copias, la comercialización del manual. d) Cualquier transformación o modificación del manual. e) La protección y registro en el IEPI del manual a nombre del Cesionario f) Ejercer la protección jurídica del manual de técnicas anti estrés para docentes dirigida a personal que ejerce su labor educativa en los centros de desarrollo infantil.; g) Los demás derechos establecidos en la Ley de Propiedad Intelectual y otros cuerpos legales que normen sobre la sesión de derechos de autor y derechos patrimoniales.

#### **TERCERA: OBLIGACIÓN DEL CEDENTE.-**

El cedente no podrá transferir a ningún tercero los derechos que conforman la estructura, secuencia y organización del manual didáctica sobre técnicas anti estrés para docentes dirigida a personal que ejerce su labor educativa en los centros de desarrollo infantil, que es objeto del presente contrato.

Como tampoco emplearlo o utilizarlo a título personal, ya que siempre se deberá guardar la exclusividad del manual a favor del Cesionario.

**CUARTA: CUANTIA.-**La cesión objeto del presente contrato, se realiza a título gratuito y por ende el Cesionario ni sus administradores deben cancelar valor alguno o regalías por este contrato y por los derechos que se derivan del mismo.

**QUINTA: PLAZO.-**La vigencia del presente contrato es indefinida.



## **SEXTA: DOMICILIO, JURISDICCIÓN Y COMPETENCIA.-**

Las partes fijan como su domicilio la ciudad de Quito. Toda controversia o diferencia derivada de éste, será resuelta directamente entre las partes y, si esto no fuere factible, se solicitará la asistencia de un Mediador del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de Comercio de Quito.

En el evento que el conflicto no fuere resuelto mediante este procedimiento, en el plazo de diez días calendario desde su inicio, pudiendo prorrogarse por mutuo acuerdo este plazo-.

Las partes someterán sus controversias a la resolución de un árbitro, que se sujetará a lo dispuesto en la Ley de Arbitraje y Mediación, al Reglamento del Centro de Arbitraje y Mediación de la Cámara de comercio de Quito, y a las siguientes normas:

**a)** El árbitro será seleccionado conforme a lo establecido en la Ley de Arbitraje y Mediación; **b)** Las partes renuncian a la jurisdicción ordinaria, se obligan a acatar el laudo arbitral y se comprometen a no interponer ningún tipo de recurso en contra del laudo arbitral; **c)** Para la ejecución de medidas cautelares, el árbitro está facultado para solicitar el auxilio de los funcionarios públicos, judiciales, policiales y administrativos, sin que sea necesario recurrir a juez ordinario alguno; **d)** El procedimiento será confidencial y en derecho; **e)** El lugar de arbitraje serán las instalaciones del centro de arbitraje y mediación de la Cámara de Comercio de Quito; **f)** El idioma del arbitraje será el español; y, **g)** La reconvenición, caso de haberla, seguirá los mismos procedimientos antes indicados para el juicio principal.



### **SÉPTIMA: ACEPTACIÓN.-**

Las partes contratantes aceptan el contenido del presente contrato, por ser hecho en seguridad de sus respectivos intereses.

En aceptación firman a los 08 días del mes de abril del dos mil quince.

f) \_\_\_\_\_

Liliana Elizabeth Muñoz Cevallos

**C.C.- 171842831-9**

**CEDENTE**

f) \_\_\_\_\_

Instituto Tecnológico Superior  
Cordillera

**CESIONARIO**





## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser maravilloso y a la virgen de Guadalupe por brindarme fuerza y fe para creer lo que me parecía imposible terminar. A mi madre por ser un pilar fundamental en mi vida siempre presta ayudarme con el cuidado de mi hija mientras yo estudiaba y realizaba investigaciones, por estar a mi lado en cada momento de mi vida.

A mi esposo, su apoyo en impulsarme a terminar este proyecto.

Agradezco a todos y cada uno de mis profesores en especial a mi tutora. M.Sc. Jannet Morales, quien me ayudo con sus conocimientos, perseverancia en la realización de mi proyecto.



## DEDICATORIA

Dedico este proyecto de lo más profundo de mi corazón

A Dios, que ha guiado cada uno de mis pasos.

A mi padre Wilson Muñoz quien dejó este mundo para transformarse en mi ángel de la guarda.

A mi querida hija Kerlly Danae porque ella tuvo que soportar largas horas sin la compañía de su madre, tratando de entender a su corta edad él porque prefería estar frente del computador y no acostada o jugando con ella y por todas las palabras de aliento que me brindaba cada vez que me sentía exhausta.

A mi madre, hermanos y esposo que estuvieron a mi lado dándome confianza y optimismo para superar todas las situaciones adversas que se me presentaron durante el desarrollo de este proyecto.

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARATORIA .....	I
CESIÓN DE DERECHOS .....	II
CONTRATO DE CESIÓN SOBRE DERECHOS PROPIEDAD INTELECTUAL.	III
AGRADECIMIENTO .....	VIII
DEDICATORIA.....	IX
RESUMEN EJECUTIVO .....	XIV
ABSTRACT .....	XV
<b>CAPÍTULO I .....</b>	<b>1</b>
<b>1.01. CONTEXTO.....</b>	<b>1</b>
<b>1.02. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>DEFINICIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>6</b>
1.03 MATRIZ DE FUERZA .....	6
1.04 Contextualizaciones de la matriz T.....	7
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>10</b>
2.01 ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.....	10
MAPEO DE INVOLUCRADOS.....	10
2.02 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA MATRIZ DE INVOLUCRADOS .....	11
<b>CAPÍTULO III .....</b>	<b>15</b>
<b>3.01 ÁRBOL DE PROBLEMAS.....</b>	<b>15</b>
<b>3.02 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS.....</b>	<b>16</b>
3.03 ÁRBOL DE OBJETIVOS .....	17
3.04 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ÁRBOL DE OBJETIVOS.....	18
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>19</b>
4.01 ANÁLISIS DE MATRIZ DE ALTERNATIVAS.....	19
4.02.- Análisis de la matriz de impacto de objetivos.....	22
4.03. CONCEPTUALIZACIÓN CONSTRUCCIÓN DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.....	26
4.04 ANÁLISIS DE MATRIZ DE MARCO LÓGICO .....	28
<b>CAPÍTULO V .....</b>	<b>34</b>
5.01 LA PROPUESTA.....	34



---

5.02 ANTECEDENTES .....	35
5.03 JUSTIFICACIÓN.....	37
<b>5.04 OBJETIVOS</b> .....	39
5.05 DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA METODOLÓGICA. ....	40
5.05.01 Metodología .....	40
Modalidad de la Investigación.....	40
5.05.02 Tipo de investigación. ....	40
5.06 FORMULACIÓN DEL PROCESO DE LA PROPUESTA. ....	41
5.07 POBLACION Y MUESTRA. ....	83
5.02.3 ANÁLISIS E INTERPRETACION DE DATOS.....	84
5-02.4 Resultados después de la aplicación del taller.....	95
5.08 FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA. ...	106
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	107
6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	107
6.01 RECURSOS .....	107
6.02 PRESUPUESTO .....	109
6.03 CRONOGRAMA .....	110
<b>CAPÍTULO VII</b> .....	112
7.01 CONCLUSIONES.....	112
7.02 RECOMENDACIONES.....	114
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	115
<b>NET-GRAFÍA</b> .....	116



## ÍNDICE DE TABLAS

1.0.1 MATRIZ DE FUERZA	Tabla 1 .....	6
	Tabla 2 Matriz de diagrama de estrategias. ....	25
	Tabla 3.....	83
	Tabla 4.....	84
	Tabla 5.....	85
	Tabla 6.....	86
	Tabla 7.....	87
	Tabla 8.....	88
	Tabla 9.....	89
	Tabla 10.....	90
	Tabla 11.....	91
	Tabla 12.....	92
	Tabla 13.....	93
	Tabla 14.....	94
	Tabla 15.....	95
	Tabla 16.....	96
	Tabla 17.....	97
	Tabla 18.....	98
	Tabla 19.....	99
	Tabla 20.....	100
	Tabla 21.....	101
	Tabla 22.....	102
	Tabla 23.....	103
	Tabla 24.....	104
	Tabla 25.....	105
	Tabla 26.....	109
APENDICE B	Tabla 27 4.01 Tabla 3.matriz de analisis de alternativas.....	122

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	10
Figura 2 Árbol de Problemas.....	15
Figura 3 Árbol de objetivos.....	17
Figura 4 .....	84
Figura 5 .....	85
Figura 6 .....	86
Figura 7 .....	87
Figura 8 .....	88
Figura 9 .....	89
Figura 10 .....	90
Figura 11 .....	91
Figura 12 .....	92
Figura 13 .....	93
Figura 14 .....	94
Figura 15 .....	95
Figura 16 .....	96
Figura 17 .....	97
Figura 18 .....	98
Figura 19 .....	99
Figura 20 .....	100
Figura 21 .....	101
Figura 22 .....	102
Figura 23 .....	103
Figura 24 .....	104
Figura 25 .....	105



## RESUMEN EJECUTIVO

El estrés laboral y el síndrome de burnout en el docente de educación infantil, genera un impacto negativo que suelen manifestarse en la salud y el desempeño profesional, esta problemática ha sido poco estudiado. En el presente proyecto se investigó sobre causas, consecuencias, síntomas y recomendaciones del estrés laboral y síndrome de burnout, con el objetivo de encontrar herramientas de auto cuidado personal para el docente, el primer punto a trabajar es detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de burnout, en el CIBBV "RETOÑOS" en 20 docentes de educación infantil, se utilizó la encuesta para maestros, la encuesta aplicada, reveló el desconocimiento de la temática estrés laboral y síndrome de burnout en un 85%.

el exceso de trabajo y la responsabilidad que demanda esta labor es uno de los estresores principales que afecta con frecuencia a los docentes identificado, agotamiento emocional, y varios síntomas del estrés que tienen como consecuencia si no se presta la debida atención un síndrome burnout, manifestándose: despersonalización y problemas conductuales. La presencia del estrés laboral y el burnout, según estudios el alto índice de estrés revela un efecto negativo en el bienestar del docente. Esto alerta sobre la necesidad de conocer medidas de cuidado para la salud física y emocional del profesional de educación inicial mediante la elaboración de un manual de técnicas anti estrés que sería factible aplicar dichas técnicas antes de la jornada laboral con el objetivo principal de desarrollar docentes con mejor desempeño profesional, en los centro de desarrollo infantil.



## ABSTRACT

Job stress and burnout syndrome in teachers of early childhood education has a negative impact which often takes the health and professional performance, this problem has been little studied. In this project I was investigated on the causes, consequences, symptoms and recommendations of work stress and burnout syndrome, with the goal of finding a tool of self-care personnel for teaching, the first point to work is to detect the presence of stress labor and burnout in CIBBV "SHOOTS" in 20 kindergarten teachers, teacher survey was used, the survey conducted revealed the lack of thematic work stress and burnout syndrome by 85%.

overwork and responsibility that demands this work is one of the major stressors that frequently affects teachers identified, emotional exhaustion, and several symptoms of stress that result if proper attention is not taking a burnout syndrome, manifesting depersonalization and behavioral problems. The presence of job stress and burnout in high magnitude in teaching the study reveals a negative effect on the welfare of teachers. This highlights the need to know as care for the physical and emotional health of initial professional education through a manual anti stress techniques that intends to apply before the workday with the primary objective of generating teachers with excellent professional performance, the child development center





## **CAPÍTULO I**

### **ANTECEDENTES**

#### **1.01. CONTEXTO.**

El síndrome de Burnout denominado también síndrome de estar quemado, es un síndrome clínico descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger quien observó que hacia el año de empezar a trabajar en un proyecto con pacientes toxicómanos la mayoría sufría una gradual pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, así como desmotivación para el trabajo, junto con varios síntomas de ansiedad y de depresión.

A nivel mundial el síndrome de Burnout (estrés laboral), adquirió importancia en el mundo laboral en profesionales como docentes y médicos. Se ha constatado que el riesgo de los docentes a desarrollar trastornos psiquiátricos es superior que el de otras profesiones en consecuencia considera a ésta, como una población psíquicamente en peligro.



Es alarmante el número de suicidios en docentes franceses, el incremento de los diagnósticos de alteraciones psíquicas en docentes en Japón, y en Italia, se constata que la población docente, en su mayoría femenina y de edad mediana, se encuentra en riesgo por el estrés (Lodolo et al., 2009). En una muestra internacional de docentes de Uruguay, Chile, Ecuador, México, Argentina y Perú, el 65.4% manifestó percibir el dolor de espaldas como principal causa de malestar, el 45.7% relató sufrir angustia, el 44.4% presentar dificultades para concentrarse y el 9.9% consumió fármacos para dormir (Rodríguez Guzmán, 2007).

Según Cristina Maslach y Susan E. Jackson el síndrome de burnout es poco conocido y es generado por cansancio emocional, y baja autoestima, que puede ocurrir entre individuos que trabajan a presión y en constante interrelación con otros seres humanos con características e intereses diversos.

El Síndrome de Burnout (estrés laboral) ha sido identificado como una patología prevalente entre los profesionales de la salud y educación generados por diversas causas y desencadenantes como: el ambiente de trabajo y la carga laboral



El mismo que se convierte en una problemática laboral que excede el marco estrictamente académico, extendiéndose a otros planos, como el afectivo, económico, familiar y personal de los profesionales.

En Ecuador existe un estudio realizado por la Universidad Técnica de Ambato, dirigido al personal profesional con diferentes niveles de experiencia laboral obteniendo como resultado que los maestros de educación inicial con más de 10 años de servicio manifiestan un nivel moderado de Burnout.

Entre las características emocionales que podría presentar el docente que padece síndrome de burnout: depresión, indefensión, desesperanza, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, supresión de sentimientos.



## 1.02. JUSTIFICACIÓN.

El identificar ciertas manifestaciones que son, generadas por la presencia del síndrome de burnout constituye un medio de prevención del estrés laboral que afecta la salud de los educadores en los (CIBV), puesto que es resultados del desgaste psíquico ocasionados principalmente por los estresores presentes en el medio laboral en el que se desempeña en ocasiones afecta el trabajo en equipo su vida personal, y desarrollo profesional.

El estrés se ha convertido en una patología que acompaña a gran parte de la población trabajadora. El síndrome de Burnout, también llamado síndrome de estar quemado o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés laboral, como consecuencia del estrés laboral crónico. El Burnout, se produce especialmente en organizaciones de servicios y afecta a docentes en socialización con en medio educativo.

Al Parecer el ejercicio de la docencia provoca en los individuos que la ejerce problemas que afecta directamente en su salud física y mental. Constituye un aporte fundamental identificar y comprender este fenómeno silencioso que



podría limitar capacidades en las personas cuya actividad está relacionada con la educación en particular.

De hecho, es frecuente que los propios afectados no se den cuenta del riesgo que significa esta síndrome, sino hasta que alcanzan un severo estado de gravedad. De allí la utilidad que tendría la realización y socialización de un taller en los CIBV mediante el cual las personas conozcan las causa y consecuencias del tema antes mencionado.

## DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

### 1.03 MATRIZ DE FUERZA

Tabla 1

	Situación Actual (problema central)				Situación Mejoramiento (Propósito)
<b>Desinterés de las autoridades en el CIBV ante la problemática generada por el estrés que incide en el desempeño de los docentes.</b>	Indiferencia de las autoridades de los CIBV a la problemática (estrés laboral) generando síndrome de burnout en el docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de 4 años de edad.				Lograr un buen ambiente de trabajo laborable procurando canalizar las actividades en forma coordinada en las instituciones educativas.
	<	>	>	<	
Fuerzas impulsadoras (objetivos específicos)	I	PC	I	PC	<b>Fuerzas bloqueadoras</b>
<b>Elaborar un taller dirigido a docentes sobre técnicas para evitar el estrés laboral.</b>	2	5	1	5	Desinterés de parte de los docentes del CIBV. En asistir a los talleres sobre el estrés laboral del docente (burnout).
<b>Realizar actividades relajantes minutos antes de iniciar la jornada laboral para que el docente imparta sus conocimientos a los infantes con más dedicación y cariño.</b>	1	5	1	5	Escasa cultura del personal docente de realizar actividades de relajación antes de iniciar una jornada laboral
<b>Adecuar un espacio apropiado para que los docentes puedan expresarse libremente a través de actividades lúdicas.</b>	2	5	1	4	Falta iniciativa por parte de las autoridades del centro infantil en adecuar ambientes de confort para sus colaboradores.
<b>Elaboración de un documento informativo dirigida a docentes sobre técnicas para prevenir el estrés laboral.</b>	1	5	1	5	Escasa información a nivel educativo sobre Técnicas que ayuden a prevenir el estrés laboral

ELABORADO POR: LILIANA MUÑOZ



## 1.04 Contextualizaciones de la matriz T

### Análisis de la definición del problema central (Matriz T)

La situación actual que se identifica en la matriz T es; Indiferencia de las autoridades de los CIBV a la problemática (estrés laboral) generando síndrome de burnout en el docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de cuatro años de edad. Tratando de evitar una situación empeorada; desinterés de las autoridades en el CIBV ante la problemática generada por el estrés que incide en el desempeño de los docentes. Encontrando fuerzas impulsadoras que evitarán, la situación empeorada antes mencionada, entre ellas podemos mencionar; taller dirigido a docentes y socializar técnicas para evitar el estrés laboral, con una intensidad de (2) medio bajo porque no se brinda información sobre las consecuencias del estrés en el docente, en potencial de cambio se pretende llegar a (5) medio alto.

En muy importante realizar actividades relajantes minutos antes de iniciar la jornada laboral para que el docente imparta sus conocimientos a los infantes con más dedicación y cariño, con una intensidad de (1) bajo porque hay un índice alto de docentes que padece estrés y esto impide demostrar su eficacia en el trabajo. En potencial de cambio se pretende llegar a (5) alto. Para ello es conveniente adecuar un espacio apropiado para que los docentes realicen actividades libremente con una intensidad de (2) medio bajo, En potencia de cambio se pretende llegar al (5) alto, motivando siempre a impartir conocimientos por vocación y no por obligación.



Como último se propone la elaboración de un documento informativo dirigida a docentes sobre técnicas para prevenir el estrés laboral, con una intensidad de (1) bajo, porque no se informa al docente sobre las técnicas para controlar el estrés laboral. En potencial de cambio se pretende llegar a (5) alto aportando en forma significativa mediante la orientación de profesionales conocedores del tema. .

En la Situación Mejorada se busca alcanzar un óptimo desarrollo de las técnicas para prevenir el estrés laboral o (burnout) pero también las existencias de Fuerzas Bloqueadoras que impedir el desarrollo de las mismas como es el desinterés de parte de los docentes del CIBV. En asistir a los talleres sobre el estrés laboral del docente o síndrome de burnout, con una intensidad de (1) bajo, no se toma en cuenta el bienestar del docente, y en potencial de cambio se pretende llegar a (5) alto, es fundamental motivar el rendimiento pedagógico de los docentes del CIBV "RETOÑOS".

Se considera que otra de las fuerzas bloqueadoras podría ser escasa cultura del personal docente de realizar actividades de relajación antes de iniciar una jornada laboral, marcándose una intensidad de (1) bajo, se pretende llegar un potencial de cambio (5) alto.

Falta de iniciativa por parte de las autoridades del centro infantil en adecuar ambientes de confort para sus colaboradores con una intensidad de (1) bajo, no hay colaboración de las autoridades del centro infantil para realizar capacitaciones que apoyen al docente





en su salud física y emocional, en potencial de cambio se pretende alcanzar (4) medio alto.

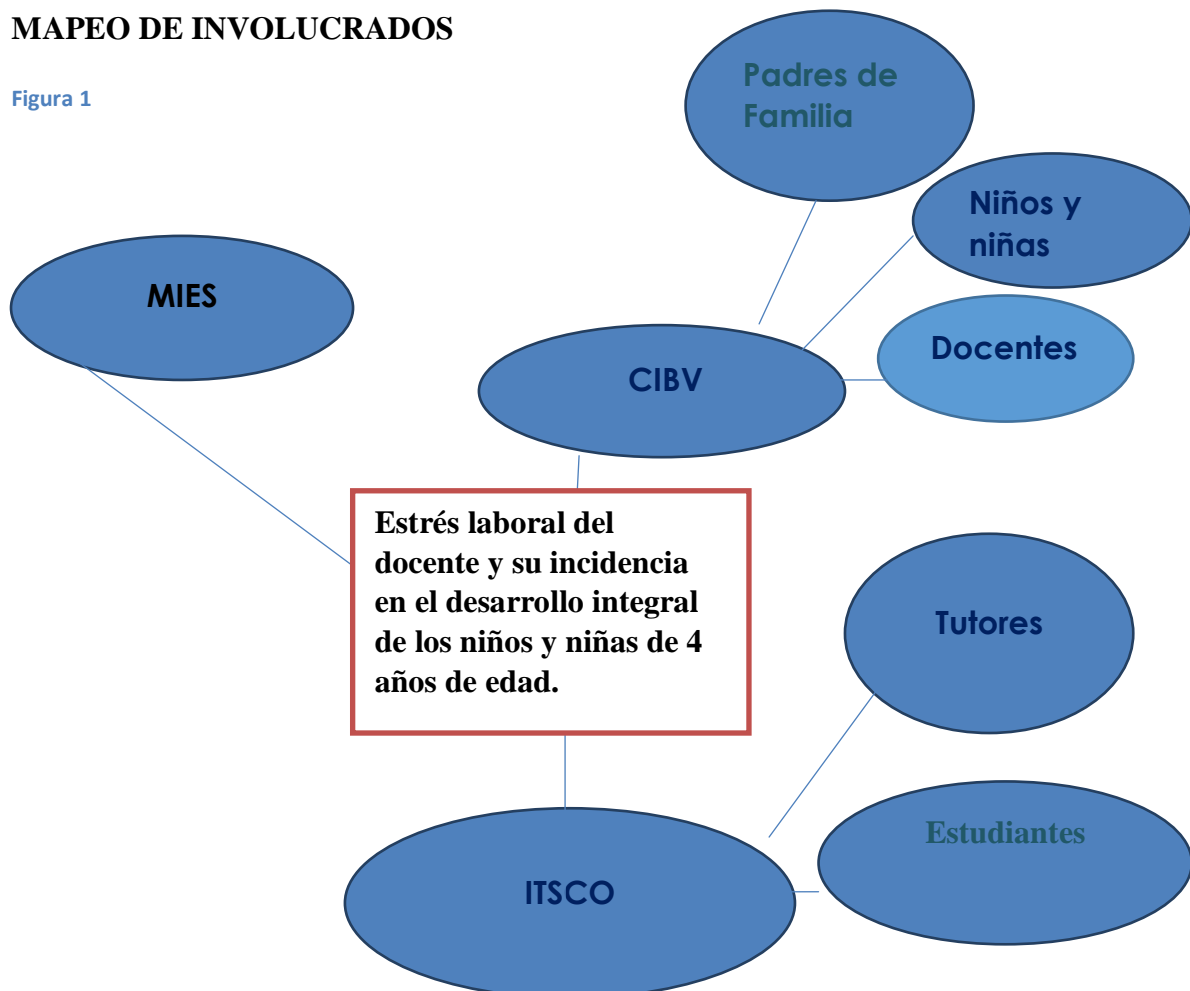
Para finalizar se considera la escasa información a nivel educativo sobre Técnicas que ayuden a prevenir el estrés laboral con una intensidad de (1) bajo, considerando que es el más importante el funcionamiento del centro que la salud física y mental de sus docentes. En potencial de cambio se pretende llegar a (5) alto.

## CAPÍTULO II.

### 2.01 ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS.

#### MAPEO DE INVOLUCRADOS

Figura 1



ELABORADO POR: LILIANA MUÑOZ



## 2.02 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA MATRIZ DE INVOLUCRADOS

Las entidades que se encuentran involucradas en el presente proyecto son:

C.I.B.V con el interés del problema que es promover en autoridades interés sobre la importancia de la salud física y mental de sus docentes, los problemas percibidos es el Desconocimiento por falta de información sobre la problemática que el estrés genera en el docente, existen recursos y mandatos fundamentales como, talento humano, capacitación a los docentes, autoridades y el apoyo del Ministerio De Inclusión Económica y Social tomando en cuenta el art.2.9.literal a que, garantizar el desarrollo integral de la primera infancia, a niños y niñas menores de 5 años de edad, a continuación los intereses en el proyecto es, que autoridades y maestros reciban la información adecuada sobre el problema del estrés laboral en las instituciones educativas, para lo cual también existen conflictos potenciales como, docentes cansados que generan comportamientos inadecuados con respecto a l proceso de enseñanza y aprendizaje en los niños y niñas.

Continuamos con docentes que los intereses en el problema es mejorar la calidad de vida del docente para lo cual hay problemas percibidos como la escasas de información sobre el burnout en el sistema educativo, los recurso y mandatos que se requiere seria, profesionales capacitados, también es conveniente conocer el Art.33 de la constitución de la republica del ecuador “el trabajo es un derecho 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” otro artículo muy importantes es el artt.326 numeral 5 de la constitución del ala republica del ecuador Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar”, los intereses en el proyecto son docentes con equilibrio físico y mental, el conflicto potencial es inasistencia de lo docente al taller.

Seguimos con los niños y niñas para lo cual el interés en el problema es el desarrollo integral adecuado acorde a las necesidades de los niños y niñas, los problemas percibidos son niños temeroso con poca iniciativa por participar en clase, los recursos y mandatos fundamentales seria estudiar el código de la niñez y adolescencia, cap. derechos de protección, en el art.50 derechos de la integridad personal “Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a que se respete su integridad personal, física, psicológica, cultural, afectiva y sexual. No podrán ser sometidos a torturas, tratos crueles y degradantes.”

Otro artículo para tomar en cuenta es el art.37 del código de la niñez y adolescencia que menciona el derecho a la educación de calidad, el interés en el proyecto es docentes con control emocional y por último los conflictos potenciales serian niños con problemas conductuales.

Padres y madres de familia el interés en el problema es el bienestar de los niños, los problemas percibidos es el desconocimiento sobre el burnout en el docente, para lo cual existe recursos y mandatos como la colaboración en la



organización del taller en base al estrés del docente, el interés en el proyecto es padres de familia consientes de apoyar al docente en su labor y el conflicto potencial es el desinterés de los padres de familia sobre el burnout en el docente.

MIES el interés en el problema es proveer recursos para que se difunda la importancia de informar sobre el tema burnout (estrés laboral) y aplicación de técnicas para evitar o manejar el estrés laboral, con el problemas percibido que es el desconocimiento a nivel educativo del tema y su problemática, los recursos y mandatos necesarios son, personal profesional, garantizar el desarrollo integral de la primera infancia a niños y niñas menores de 5 años que rigue en el art.2.9 literal a del ministerio de inclusión económico y social, el interés en el proyecto es impartir información sobre el burnout en las instituciones educativas, los conflictos potenciales serian la escases de partidas presupuestarias para la realización de talleres informativos y preventivos sobre el síndrome de burnout.

Instituto Tecnológico Superior Cordillera el interés principal será Capacitar a las futuras docentes sobre el manejo de técnicas para prevenir el burnout, el problema percibido es el desconocimiento de la problemática, los recursos y mandatos implicados ,serian el talento humano y autoridades del ITSCO, el interés en el proyecto es desarrollar técnicas para lograr un equilibrio emocional en las futuras docentes, y por último los conflictos potenciales es el desconocimiento de los objetivos para la aplicación de las técnicas sobre el síndrome de burnout.



Tutores que el interés en el problema es guairá al estudiante para un buen desarrollo del tema establecido, el problemas percibido es el desconocimiento sobre el tema, los recursos y mandatos son el talento humano y las autoridades del ITSCO, el interés en el proyecto es avalar su acción en el proceso educativo y el conflicto potencial q se encuentra es el desinterés sobre el tema.

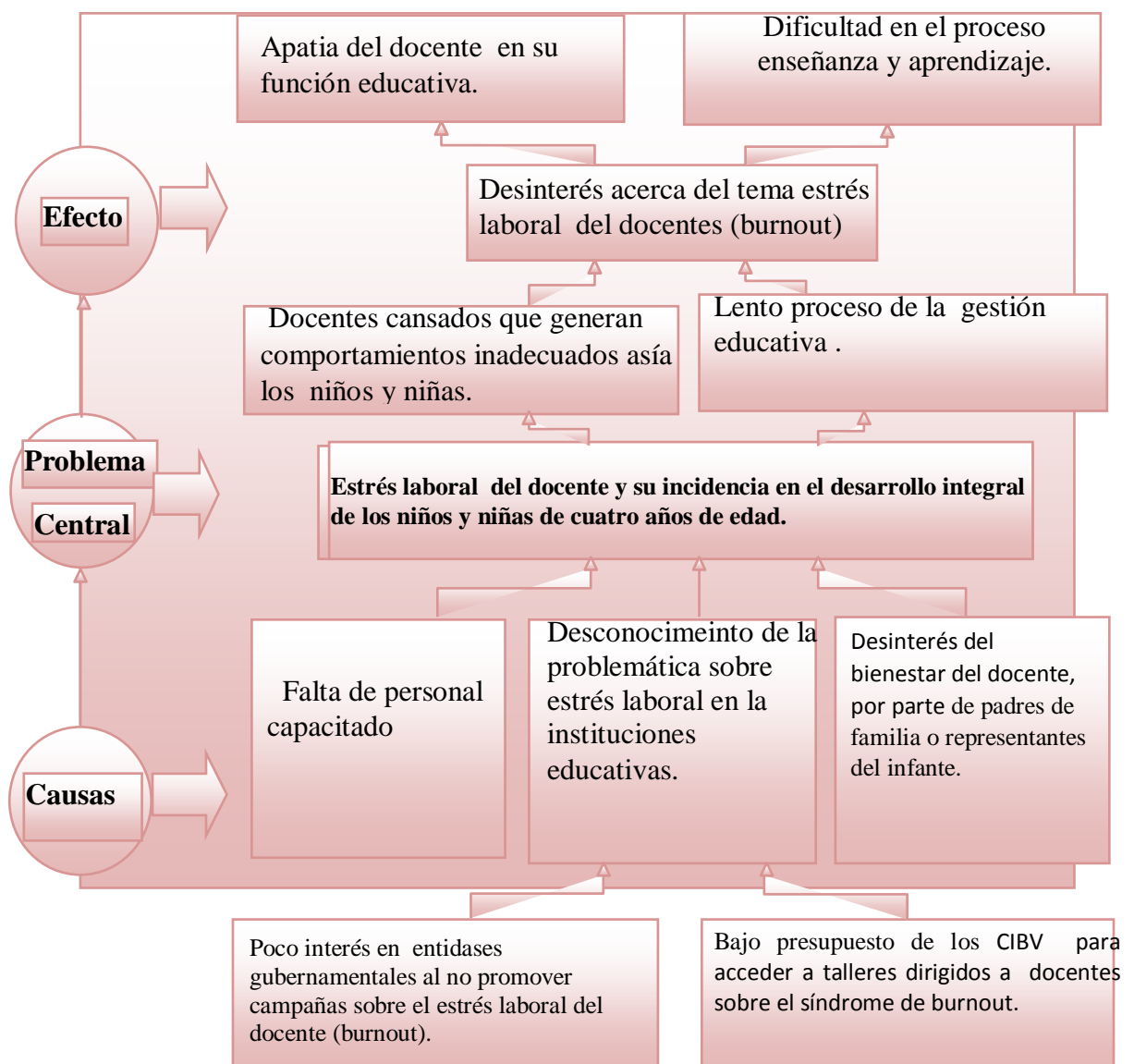
Estudiantes el interés en el problema es el conocimiento de la existencia del síndrome de burnout en la comunidad educativa para lo cual hay problemas percibidos como el desconocimiento sobre el tema, los recursos y mandatos es la disponibilidad y entusiasmo en la elaboración del taller, el interés en el proyecto es el bienestar personal como fututa profesional y para finalizar el conflicto potencial que es el desinterés acerca del tema.

## CAPÍTULO III

### 3.01 ÁRBOL DE PROBLEMAS

Figura 2 Árbol de Problemas

ELABORADO POR: LILIANA MUÑOZ



### 3.02 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ÁRBOL DE PROBLEMAS.

El problema central es el estrés laboral del docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de cuatro años de edad, se considera que la problemática es a causa del poco interés de las entidades gubernamentales al no promover campañas preventivas sobre el estrés laboral del docente, para que este problema sea erradicado. Cabe mencionar que, como efecto tenemos docentes cansados que generan comportamientos inadecuados así los niños y niñas.

Se considera como causa, el bajo presupuesto de los CIBV para acceder a los talleres para docentes sobre el sobre la problemática ya mencionada, como efecto genera un lento proceso de la gestión educativa.

La falta de personal capacitado es otra causa importante ya que no hay interés sobre el bienestar emocional en el docente, por lo tanto el efecto es desinterés del tema estrés laboral del docente.

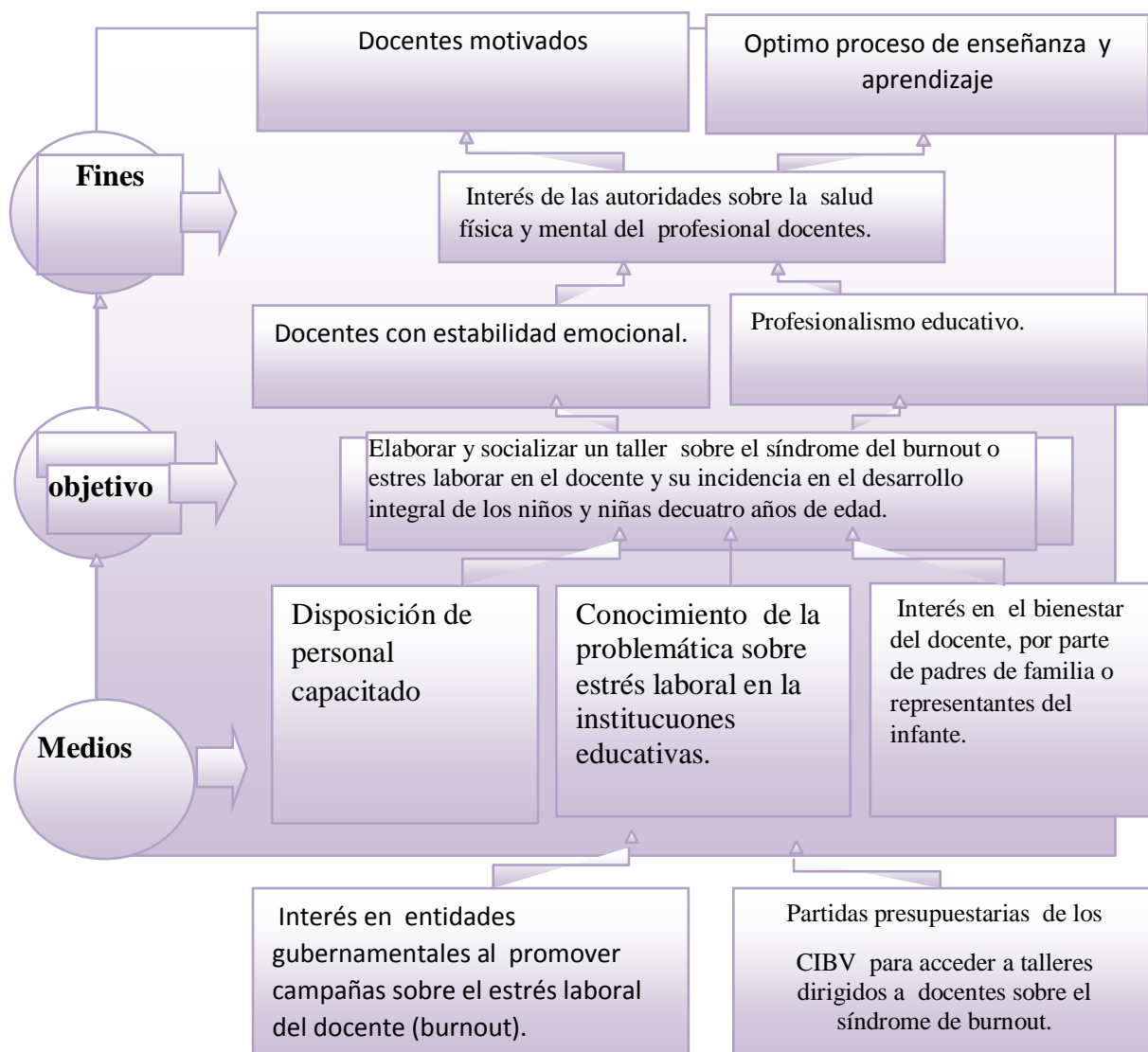
Hay que mencionar, como causa el desconocimiento de la problemática sobre el estrés laboral en las instituciones educativas Y esta desinformación tiene como efecto docentes con desinterés sobre el tema estrés laboral y en consecuencia un bajo rendimiento en sus labores diarias, y un alto índice de niños y niñas con fracaso escolar.

Para finalizar la causa el desinterés los padres de familia o representantes del infante que por desconocimiento no apoyan al docente en el proceso enseñanza aprendizaje, esto afecta mucho en la socialización del padre con el maestro, como consecuencia o efecto es evidente una dificultad en el proceso enseñanza aprendizaje.



### 3.03 ÁRBOL DE OBJETIVOS

Figura 3 Árbol de objetivos



ELABORADO POR: LILIANA MUÑOZ

### 3.04 CONCEPTUALIZACIÓN DEL ÁRBOL DE OBJETIVOS.

El análisis del árbol de objetivos, genera medios y fines Con un propósito central que es elaborar y socializar un taller sobre el síndrome de burnout o estrés laboral en el docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de cuatro años de edad para lo cual, existen medios como el interés en entidades gubernamentales al promover campañas sobre el estrés laboral del docente, con el fin de contar con docentes con estabilidad emocional.

Cabe mencionar que las partidas presupuestarias económicas de los CIBV para acceder a talleres para docentes sobre el síndrome de burnout es un recurso importante que tiene como fin el Profesionalismo educativo, otro medio a considerar es la Disposición de personal capacitado que tiene como fin el interés de las autoridades sobre la salud física y mental del profesional docentes.

Es necesario tomar en cuenta la importancia del conocimiento sobre problemática del estrés laboral en las instituciones educativas que tendrá como fin el generar docentes motivados. Y por último como medio el Interés en el bienestar del docente, por parte de padres de familia o representantes del infante, ya que valorar y apoyar el trabajo del docente tiene como fin un óptimo proceso de enseñanza aprendizaje.

## CAPÍTULO IV

### 4.01 ANÁLISIS DE MATRIZ DE ALTERNATIVAS.

Los objetivos planteados en el análisis de la matriz de alternativas son los siguientes:

Interés de entidades gubernamentales al promover campañas sobre el estrés laboral del docente o (síndrome de burnout), el impacto sobre el proyecto es (5) alto, pretendiendo una equilibrio emocional del docentes en la aulas, la factibilidad técnica es de (4) medio alto por el desconocimiento del tema. La factibilidad financiera es (4) medio alto ya que se buscara los recursos técnicos para lograr un resultado positivo al realizar el taller sobre el estrés laboral en las entidades educativas. La factibilidad social es (5) alto considerando la importancia de la capacitación en el aspecto humano y la factibilidad política es (4) medio alto con el objetivo principal la realización del taller para docentes para concienciar sobre la problemática síndrome de burnout.



Las partidas presupuestarias de los CIBV necesarias para acceder a talleres para docentes sobre el síndrome de burnout tiene un impacto sobre el proyecto de (5) alto, tomando en cuenta siempre que la salud es primordial para alcanzar objetivos planteados, la factibilidad técnica es (4) medio alto, pretendiendo apoyar al profesional de la educación en su bienestar laboral, con una factibilidad financiera de (5) alto logrando una óptima presentación del taller por parte del estudiante interesado en aplicar el proyecto, la factibilidad social es (5) alto ya que se trabajará a favor del talento humano existente en el CIBV. La factibilidad política es (3) medio considerando el desinterés que existe en los Centros de desarrollo infantil, por la salud mental del docente.

Avanzando con el análisis se plantea otro objetivo que es la disposición de personal capacitado, con un impacto sobre el proyecto de (5) alto para lo cual se requiere informar al personal en general sobre el estrés laboral y sus consecuencias, la factibilidad técnica es de (4) medio alto tomado en cuenta la necesidad de adquirir material informativo sobre el estrés laboral del docente, la factibilidad financiera es (5) alto puesto que se buscara medios para facilitar los recursos necesarios para aplicar el taller, en la factibilidad social se valora con (5) alto es decir que el taller sobre el estrés laboral, no solo beneficiara a docentes ya que será un taller en beneficio general para el personal, y la factibilidad política que se valora con (4) medio alto teniendo en cuenta que no se da la importancia necesaria a la problemática, para ello se trabajara en desarrollar técnicas aplicables con bajo presupuesto.

Siguiente objetivo planteado es el conocimiento de la problemática sobre estrés laboral en las instituciones educativas el impacto sobre el proyecto es de (4) medio alto hay que mencionar sobre la desinformación que tienen los educadores en el tema síndrome de burnout y lo que se pretende es facilitar técnicas anti estrés que se puedan aplicar día a día en el lugar de trabajo, la factibilidad técnica es de (5) alto, logrando un entorno de energía positiva en el desarrollo del taller para docentes, la factibilidad financiera es de (4) medio alto, tomando en cuenta que no se necesita tanto dinero para realizar un taller de buena calidad, en la factibilidad social se valora con (4) medio alto el taller será abierto, la factibilidad política es (5) alto pretendiendo concientizar a las autoridades sobre el bienestar físico y mental de los profesionales de la educación inicial.

Interés en el bienestar del docente, por parte de padres de familia o representantes del infante. El impacto sobre el proyecto es (5) alto considerando que los padres buscan el bienestar de sus hijos, la factibilidad técnica es (4) medio alto contando con el apoyo de toda la institución educativa para lograr el éxito en el desarrollo del taller para lograr un óptimo proceso de enseñanza y aprendizaje, la factibilidad financiera es (4) medio alto contando con los recursos necesarios para el taller sobre el estrés laboral facilitados por el estudiante interesado en aplicar el proyecto, la factibilidad social es de (4) medio alto mediante la predisposición de los docentes asistentes al taller, y para finalizar la factibilidad política es (4) medio alto, priorizando una educación de calidad y calidez para los niños y niñas del Ecuador mediante la participación de docentes equilibrados emocionalmente.

#### 4.02.- Analisis de la matriz de impacto de objetivos.

En la matriz de impacto de objetivos se considera como primer objetivo el interés que las entidades gubernamentales tengan al promover campañas sobre el estrés laboral del docente (burnout), en la factibilidad a lograrse es (5) alto, beneficiando a las instituciones educativas. El impacto de género es (5) alto, puesto que la información emitida en el taller será de gran aporte para el profesional docentes en su labor educativa. El impacto ambiental es (5) alto, resultante del apoyo gubernamental para lograr el óptimo desarrollo integral de los niños y niñas de educación inicial. La relevancia es (5) alto, generando docentes comprometidos. La sostenibilidad es (5) alto, dando prioridad al bienestar emocional del profesional docente.

Las partidas presupuestarias destinadas a los CIBV para acceder a talleres para docentes sobre el síndrome de burnout tiene en la factibilidad a lograrse de (5) alto, mediante gestión oportuna para trabajar en beneficio del docente, encaminada a mantener la salud física, mental y emocional. El impacto de género es (5) alto, buscando mejorar del ambiente laboral en pos del buen desempeño del profesional educador. El impacto ambiental es (5) alto, procurando un entorno positivo mediante la utilización técnicas relajantes las mismas que no demandan recursos económicos. En lo que a relevancia se refiere es (5) alto contando con la aplicación de técnicas antiestrés en los CIBV. La sostenibilidad es (5) alto se pretende alcanzar el bienestar del docente.

La disposición de personal capacitado sobre el síndrome de burnout, en los CIBV. La factibilidad a lograrse de (4) medio alto, al contar con información sobre el tema y su problemática en el docente. el impacto de género es (4) medio alto, apuntando al mejoramiento del nivel profesional en los docentes. El impacto ambiental es (5) alto preñediendo calidad educativa. con respecto a la relevancia es (4) medio alto priorizando el bienestar en docentes de educación inicial. la sostenibilidad es (5) alto, procurando desenvolvimiento eficaz y activo de los profesores en el aula.

El conocimiento de la problemática sobre el estrés laboral en las instituciones educativas tiene una factibilidad a lograrse de (4) medio alto, enfatizando en que la información, debe llegar al docente en forma clara y oportuna. El impacto de género es (5) alto, aportando a la educación con docentes preparados para ofrecer una educación de calidad y calides. El impacto ambiental es (4) medio alto, puesto que se pretende el mejoramiento de la calidad educativa y laboral de los docentes en el cibv "retoños". La relevancia es (4) medio alto, enfatizando la importancia sobre el conocimiento del docente en la problemática y como manejarla. La sostenibilidad es (5) alto, garantizando docentes motivados y entregados a su vocación.

Interés en el bienestar del docente, por parte de padres de familia o representantes del infante con una factibilidad a lograrse de (5) alto, contando con el respaldo de los padres de familia al docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje. el impacto de género es (4) medio alto, pretendiendo trabajar con docentes capaces de manejar emociones teniendo en cuenta el bienestar de los infantes. El impacto ambiental es (4) medio alto, considerando la importancia en el mejoramiento de las relaciones interpersonales. La relevancia es (4) medio alto, ya

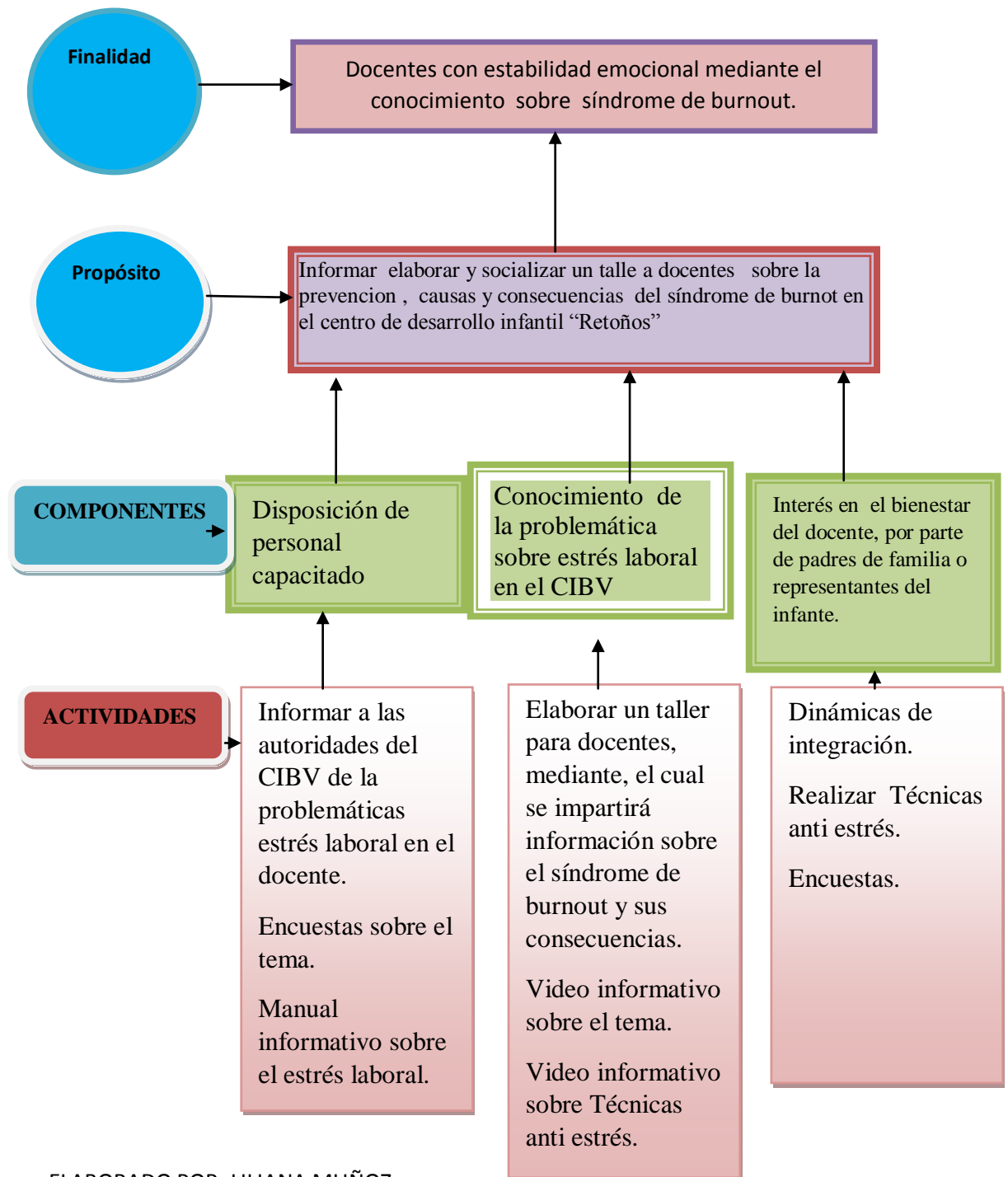


que el principal objetivo es un desenvolvimiento eficaz y activo de los profesores en el aula, y para concluir con el análisis, la sostenibilidad es (5) alto pretendiendo docentes con mejor desempeño profesional en el ámbito educativo con excelente salud física y mental logrando bienestar personal.



MATRIZ DE DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS.

Tabla 2 Matriz de diagrama de estrategias.



ELABORADO POR: LILIANA MUÑOZ



#### 4.03. CONCEPTUALIZACIÓN CONSTRUCCIÓN DEL DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS

En la construcción del diagrama de estrategias existen los siguientes componentes:

Primer componente la **disposición del personal capacitado**, para el efecto se realizara las siguientes actividades:

- Informar a las autoridades del CIBV de la problemáticas estrés laboral en el docente.
- Encuestas sobre el tema.
- Documento informativo sobre el estrés laboral

Como segundo componente **el conocimiento de la problemática sobre estrés laboral en el CIBV "RETOÑOS"**, para el efecto se reali las siguientes actividades:

- Realizar un taller para docentes, en el cual se impartirá información sobre el síndrome de burnout y sus consecuencias.
- Entrega de manual informativo sobre el estrés en el docente.
- Video informativo sobre el tema.
- Video informativo sobre Técnicas anti estrés.

Como tercer componente el **Interés en el bienestar del docente, por parte de padres de familia o representantes del infante**, para el efecto se realiza las siguientes actividades:



- Dinámicas de integración.  
Técnicas anti estrés.
- Encuestas.

El propósito está encaminado a informar, elaborar y socializar un taller para docentes sobre la prevención, causas y consecuencias del síndrome de burnout en el centro de desarrollo infantil "Retoños" y cuya finalidad es contar con Docentes con estabilidad emocional mediante el conocimiento real sobre el síndrome de burnout.



#### 4.04 ANÁLISIS DE MATRIZ DE MARCO LÓGICO

La matriz de marco lógico está conformada por: Finalidad, que es hacia donde se quiere llegar, Indicadores los cuales dan a conocer resultados obtenidos, Medios de Verificación que constatan la información obtenida y el Supuesto que es lo que a corto o largo plazo puede pasar.

En el presente proyecto dentro de la matriz del marco lógico se tiene como finalidad: docentes con estabilidad emocional mediante el conocimiento sobre el estrés laboral y síndrome de burnout, para lograr profesionales conscientes de su función educativa al servicio de la sociedad infantil. Los indicadores dan fe de la validez del presente proyecto. Antes de la realización del taller y socialización del manual de técnicas anti estrés, se desconocían sobre las causas y consecuencias del estrés laboral y síndrome de burnout en el docente en un 85%, y después del taller con el respectivo conocimiento del tema en un 100%.

Se cuenta con medios de verificación que son los registros estadísticos desarrollados mediante encuestas realizadas y entregadas en la dirección del Centro Infantil y del Instituto Cordillera. Lo que se pretende es que se incorporen a la jornada laboral técnicas anti estrés como una herramienta valiosa de fácil accesibilidad para iniciar las labores educativas con entusiasmo.

Además dentro del contexto de la Matriz del Marco Lógico el propósito es informar, elaborar y socializar un taller para docentes sobre la prevención, causas



y consecuencias del estrés y síndrome de burnout en el centro de desarrollo infantil “Retoños”, incrementando los innumerables beneficios, para el centro infantil, el hogar, mediante la aplicación de técnicas anti estrés. La realidad que se pudo percibir , antes de la socialización del taller son profesionales educativos con desconocimiento sobre la importancia de los cuidados que requiere la salud física y mental en la vida cotidiana del docente en un 85% , después de socializar el tema mediante información a los profesionales de la educación se puede deducir que conocen y entienden sobre el tema, y en un 100% con el fin de apoyar el desarrollo de sus actividades y alcanzar resultados en el procesos de enseñanza y aprendizaje. Lo medios de verificación constituyen los registros estadísticos desarrollados en base a las encuestas realizadas y entregadas en la dirección del Centro Infantil y del Instituto Cordillera.

La meta es contar con docentes motivados para ser parte de la comunidad educativa, buscando el bienestar de sus niños y niñas por vocación.

Los Componentes también forman parte de la Matriz del Marco Lógico, que son los objetivos específicos, los cuales sirven para alcanzar el objetivo general, es así que como primer componente, **La disposición de personal capacitado**, con el cual será evidente un incremento de calidad educativa que se requiere en la educación inicial, antes de llevar a cabo el taller el 80% de educadores ,desconocía sobre la importancia de conocer Técnicas de relajación al dar inicio a las actividades educativas cotidianas , después del taller pedagógico, los docentes reflexionan sobre el tema y lo acogen en un 90%, lo cual confirma que son ellos entes principales en la formación de los niños y niñas. Los medios



de verificación que son registros estadísticos en base a las encuestas realizadas y entregadas en la dirección del Centro Infantil y del ITSCO.

Otro de los componentes: **El conocimiento de la problemática sobre estrés laboral en el CIBV "RETOÑOS"**, se genera maestros informados en procesos que desencadenan el estrés laboral y síndrome de burnout, consiguiendo el apoyo de la autoridades correspondientes afianzando los fines educativos, antes de asistir al taller, el 70% de los docentes afirman no asistían a reuniones o actividades que desarrolla el centro infantil, y desconocen las consecuencias que causadas por ausencia. Después de la socialización de la propuesta un 90% de docentes conocen del tema y hacen conciencia de su falta de interés, para lo cual se analizan la información, se la pone en práctica con su presencia y cooperación en el CIBV, pese a compromisos de diferente índole.

Los medios de verificación que son los registros estadísticos en base a las encuestas realizadas y entregadas en la dirección del Centro Infantil y del ITSCO.

Para finalizar con los componentes el ultimo **es el interés en el bienestar del docente, por parte de padres de familia o representantes del infante**, se lograra mediante la interacción entre padres de familia y docentes logrando un acuerdo de colaboración constante que conlleva a las buenas relaciones entre la comunidad educativa en procura de beneficios colectivos en el CIBV "RETOÑOS".

Antes de socializar la propuesta, el 50% de padres de familia opinan que la educación compete solo a la institución educativa, dejando atrás la función que



deben cumplir como padres, por desconocimiento o descuido, una vez socializado el tema el 90%, concientizan sobre la responsabilidad que tienen como padres, se autoevalúan y revelan la falta de compromiso que tienen con sus hijos y estudios, poniendo a disposición su colaboración y apoyo en adelante.

Como posible amenaza de la buena proyección del proyecto, existe un supuesto que no habría que descartar para tomar las debidas medidas de prevención, uno de los supuestos negativos es el desinterés en los maestros al no dar importancia en su asistencia a los talleres y actividades que se realizan en el centro infantil.

Incrementar el número de actividades para unificar al entorno educativo es un supuesto positivo, así también, que los representantes y padres de familia del infante brinden apoyo al docente trabajando desde el hogar con sus hijos de esta forma serán un buen ejemplo a seguir para otros padres de familia en diferentes instituciones educativas.

Además la Matriz del Marco Lógico, abarca las actividades que son aquellas que se desarrollan para el logro de lo propuesto, como Informar a las autoridades del CIBV de la problemáticas estrés laboral en el docente, para lo cual se utilizara material adecuado con presentación de calidad, medios verificables la factura que representa un documento de respaldo. Supuesto predisposición de las autoridades del CIBV ante la propuesta.



La aplicación de encuestas a docentes sobre el tema se hace posible mediante la realización de impresiones y suministro de oficinas los medios de verificación será una nota de venta, en supuestos la colaboración en contestar las preguntas de la encuesta para verificar el conocimiento o desconocimiento del tema estrés laboral y síndrome de burnout en el docente.

Hacer llegar entregar un manual informativo sobre el estrés laboral, en supuestos aplicar actividades que promuevan la unión de compañerismo, y de esta forma generar un ambiente laboral acogedor y pacífico, los medios de verificación será nota de venta.

Elaborar un taller para docentes, mediante, el cual se impartirá información sobre el estrés y síndrome de burnout con sus consecuencias, en supuestos la satisfacción con el taller impartido. Los medios de verificación será una factura.

La presentación de un video informativo sobre el tema planteado, para lo cual se evidencia el apoyo de las maestras que trabajan en el CIBV, apuntando a un fin común que es alcanzar el bienestar personal y profesional, medio de verificación será una factura.

Proyección de video sobre Técnicas anti estrés, con opción para alcanzar el objetivo, en supuestos interés de los docentes, los medios de verificación será una factura.





Las dinámicas de integración, logran el interés y la colaboración de los asistentes, en supuestos se evidenciara la colaboración y entusiasmo al realizar las dinámicas de integración, los medios de verificación será fotografías.

Una actividad de mayor importancia es realizar Técnicas anti estrés para lograr un desempeño eficaz en la educación inicial, utilizando el manual de Técnicas anti estrés en supuestos satisfacción de los y las docentes al aplicar Técnicas anti estrés antes de la jornada laboral y como medio de verificación se presentara foto grafías.

Por último se realiza una encuesta para verificar resultados del taller planteado, en los supuestos, la colaboración de padres y madres de familia contestan la encuesta realizada en el centro infantil, y para finalizar los medios de verificación será la encuesta.

Todas estas herramientas serán utilizadas con el fin de alcanzar el objetivo propuesto, en busca del beneficio de profesionales de educación y por ende de la niñez.

## CAPÍTULO V

### 5.01 LA PROPUESTA

#### **Estrés laboral del docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de cuatro años de edad.**



*Fuente: Internet*

**SOCIALIZAR UN TALLER SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRÉS LABORAR EN EL DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN EL DESARROLLO INTEGRAL DE LOS NIÑOS Y NIÑAS DE CUATRO AÑOS DE EDAD EN EL CIBV "RETOÑO" DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO DURANTE EL AÑO LECTIVO**

**2014-2015**

**DATOS INFORMATIVOS.**

**UBICACIÓN:** De las malvas e5-184 y francisco Arévalo.

**BENEFICIARIOS:** Docentes

**TUTORA:** MS.c Jannet Morales M

**INVESTIGADORA:** Liliana Muñoz.



## 5.02 ANTECEDENTES

Ezequiel Ander-Egg en su libro “El Taller una alternativa de Renovación Pedagógica” define a taller como sistema de enseñanza-aprendizaje es una de las llamadas metodologías activas. Por otra parte, es una práctica educativa paidocentrica, es decir, centrada en el que aprende. En los últimos 20 años, se ha hecho un uso indiscriminado del término “taller” que no es más que un lugar donde se trabaja, se elabora y se transforma algo para ser realizado. Aplicando el concepto a la práctica educativa, su alcance es el mismo: en lo sustancial, se trata de una forma de enseñar, y sobre todo de aprender, mediante la realización de “algo” que se lleva a cabo conjuntamente.

El Taller es una metodología de trabajo que constituye un lugar de co-aprendizaje ( es decir la construcción colectiva del conocimiento), donde todos sus participantes construyen socialmente conocimientos y valores, desarrollan habilidades y actitudes, a partir de sus propias experiencias, crean y orientan situaciones que impliquen ofrecer a los participantes la posibilidad de desarrollar actitudes reflexivas, objetivas, críticas y autocríticas, además de promover la creación de espacios reales de comunicación, participación y autogestión en las entidades educativas. El taller se opta para llevarlo a cabo como una estrategia operativa muy confiable para lograr los objetivos propuestos, donde el tema a tratar es sobre Estrés laboral del docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de cuatro años de edad. , con el fin de hacer llegar información valiosa para alcanzar la concienciación, reflexión crítica y



autocrítica, y experiencias significativas en cada uno de los docentes, para lograr la participación de las maestras en las actividades desarrolladas por el Centro Infantil y en el proceso enseñanza-aprendizaje para los niños y niñas, seguros de contar con la colaboración de cada uno de ellos, dándoles a conocer los innumerables beneficios que atrae su presencia, y además enriquecer su espíritu y pensamiento de experiencias únicas que les ayudara a mejorar su estilo de vida tanto personal como familiar y por ende social.

El objetivo primordial es darles a conocer Técnicas de relajación que una vez aplicadas podría ser de mucha ayuda para la salud física y mental de los profesionales de la educación, dejando en claro que dichas Técnicas es un método de auto cuidado personal.

Lo interesante e importante es que tanto docentes, niños y padres de familias se beneficiaran de este taller informativo.

Es así que el proyecto se llevara a cabo, con un taller para docentes, pertenecientes al CIBV "RETOÑOS", del centro infantil donde se busca la concientización de las y los educadores con su participación activa, y eficaz en la vida estudiantil de los infantes.



### 5.03 JUSTIFICACIÓN

El conocimiento sobre cierta problemática ayudan al ser humano a un replanteo de vida, Como es de conocimiento de profesionales inmersos en ciertas actividades, en particular de un docente, mediante la utilización de un taller considerada como una estrategia operativa de enseñanza, que facilita la comprensión de un tema en específico, es por medio del mismo se facilita la información pertinente, la misma que es valiosa para docentes que ignoren lo importante de sus funciones en progreso educativo y formativo de los niños y niñas. Un docente informado e involucrado con su vocación es un profesional comprometido con mística de trabajo. Una buena educación es la llave para mejorar la calidad de vida de las personas.

Por lo tanto el taller a realizar sobre el estrés laboral y síndrome de burnout para docentes del CIBV, "RETOÑOS" es de gran utilidad ya que persigue la participación directa de los involucrados mediante la socialización del manual, el mismo que contribuyen a identificar comportamientos en el docente logrando potencializar las actividades educativas gracias al cambio de actitud.

En la actualidad los niños y niñas que asisten a instituciones educativas como centros infantiles que brindar cuidado de calidad también reciben conocimiento académico, fundamental en sus primeros años de formación y desarrollo integral. El logro de objetivos se refleja en la salud física y mental de



---

la docente condición fundamental para el buen desempeño docente y desarrollo integral de los infantes.



## 5.04 OBJETIVOS

### Objetivo General

- Dar a conocer a los docentes sobre la importancia de la salud física y mental para lograr, óptimos procesos enseñanza y aprendizaje en los niños y niñas, esto a través de un taller educativo sobre el estrés y síndrome de burnout en el docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de 4 años de edad, y así alcanzar la Participación activa de los profesionales de la educación en las actividades que se desarrollaran en beneficio del personal docente.

### Objetivos Específicos

- Informar a los docentes sobre la importancia de su participación en el desarrollo de las actividades de Técnicas anti estrés antes de la jornada laboral para lograr un óptimo desempeño laboral.
- Concienciar a la comunidad educativa, sobre la importancia que se debe dar a la salud del docente, beneficiando al desarrollo integral de los niños y niñas del CIBV. "RETOÑOS".
- Utilizar correctamente las diferentes Técnicas de relajación y respiración que se puede llevar a cabo en una sesión de 10 minutos diarios, para descartar estresores que afecten la salud física y mental del educador.



## **5.05 DESCRIPCIÓN DE LA HERRAMIENTA METODOLÓGICA.**

### **5.05.01 Metodología**

En el presente proyecto se establece una relación directa con los docentes a quienes se aplicó la técnica de encuesta, con el propósito de recopilar información, interpretarla, analizarla y evaluarla con los resultados obtenidos, para verificar la existencia o no del problema y poner en marcha el proyecto, valiéndome además de la recopilación de información sobre el tema en libros e internet y distintas fuentes bibliográficas.

### **Modalidad de la Investigación.**

La modalidad de la investigación utilizada: Bibliográfica- Documental y de campo.

**Bibliográfica-Documental** ya que la investigación tuvo un soporte teórico-científico a través de la información secundaria obtenida en libros, revistas, internet, otros.

### **5.05.02 Tipo de investigación.**

#### **De Campo**

La investigación es de campo, ya que la investigadora acude a obtener información en el lugar donde se producen los hechos, considerando el contexto y transformar la realidad. Utilizando como Técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario se logra recolectar la información requerida, estableciendo una interacción entre los objetivos del estudio y la realidad.





## 5.06 FORMULACIÓN DEL PROCESO DE LA PROPUESTA.

### TALLER SOBRE: ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DOCENTE

#### Presentación.

Expositora:

Liliana Muñoz.

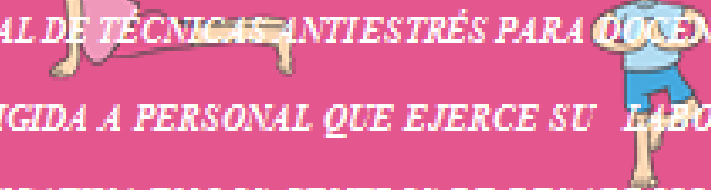
- ❖ Bienvenida
- ❖ Objetivos del taller.
  
- ❖ Objetivo: Fomentar y entregar herramientas de auto cuidado al docente con el fin de optimizar y controlar situaciones personales y laborales, logrando sus objetivos exitosamente.
- ❖ Este taller propone técnicas prácticas y efectivas para su propio auto-cuidado y poder implementar dentro del aula con el grupo de alumnos (as), para disminuir la ansiedad y aumentar la concentración del grupo antes de clase.
- ❖ Introducción al tema
  - ❖ Conceptualización de estrés
  - ❖ Síndrome de burnout
- ❖ Cusas
- ❖ Consecuencias



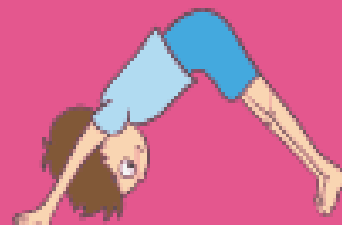
- ❖ Actitudes del docente estresado que influyen en el desarrollo integral del niño y niña.
- ❖ Video carta de un alumno a su profesora.
- ❖ Prevención
- ❖ Recomendaciones.
- ❖ Imágenes de riso terapia.
- ❖ Video: Por estas razones soy maestra.
- ❖ Dinámica: el piojo lucho.
- ❖ Actividades
- ❖ Ejecución de Técnicas anti estrés.
- ❖ Ejercicio de respiración.
- ❖ Ejercicio de estiramiento.
- ❖ Ejercicio de relajación.
- ❖ Retroalimentación
- ❖ (Análisis del taller)
- ❖ ¿Cómo se sintió frente al tema tratado?
- ❖ Video de motivación para un maestro.
- ❖ Agradecimiento
- ❖ Entrega de refrigerio.
- ❖ Pizza
- ❖ Soda.

#### **MATERIAL AUDIVISUAL UTILIZADO.**

- ❖ Proyector
- ❖ Laptop
- ❖ Cámara



*MANUAL DE TÉCNICAS ANTIESTRÉS PARA DOCENTES  
DIRIGIDA A PERSONAL QUE EJERCE SU LABOR  
EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE DESARROLLO  
INFANTIL.*



***MANUAL DE TÉCNICAS ANTI ESTRÉS PARA  
DOCENTES DIRIGIDA A PERSONAL QUE EJERCE SU  
LABOR EDUCATIVA EN LOS CENTROS DE  
DESARROLLO INFANTIL.***



*Fuente: Internet*

**Autora:** Liliana Muñoz

**COORDINACIÓN GENERAL**

**Magister:** Jannet Morales

Febrero 2015

Quito – Ecuador

## PRESENTACIÓN

*"Cuando las emociones perturbadoras se producen en la mente interfieren con la Capacidad de aprender de los niños. Por lo tanto, la habilidad de controlar las Emociones es crucial para ayudar a que los niños aprendan mejor"*

*Richard Davidson,  
neurocientífico de la Universidad de Wisconsin*



Fuente: Internet

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas la labor del docente en diferentes niveles educativos y en particular en el nivel inicial se ve influenciado por aspectos que modifican sus acciones al afrontar situaciones bajo altos niveles de tensión.

Es importante tener en cuenta que el docente necesita del apoyo psicológico que facilite su labor, mediante la confianza en sus propios recursos enfocando con éxito su función de servicio.

*“Enseñar no es transferir conocimientos, sino crear las posibilidades para su producción y construcción. Quien enseña aprende al enseñar y quien enseña aprende al aprender.”*

*Paulo*

*Freire*

El estrés puede afectar a cualquier persona independiente de clase social, formación académica o nivel económico. Para prevenir el estrés es importante considerar origen, quienes lo padecen, consecuencias y de qué manera mitigar el problema.

Este manual se lo ha realizado exclusivamente para docentes educativos en nivel inicial, cuyas actividades del día a día genera ansiedad considerando el nivel de responsabilidades mismas que deben ser compartidas por autoridades y padres de familia, solamente de esa manera se logra objetivos educativos como comunidad.

Al conocer y respetar la labor tan intensa de entrega total del maestro se lo valora considerando que su orientación está dirigida al servicio de vidas humanas en desarrollo y crecimiento en valores y principios. Los resultados se reflejarán en el modo en como el docente recibe la información y los aplique de forma rutinaria en su jornada laboral.

## **Objetivo general.**

- ❖ Fomentar en los CIBV el conocimiento sobre el estrés o síndrome de burnout, en el docente mediante herramientas (manual) de auto cuidado, con el fin de optimizar y controlar situaciones que generan problemas personales y laborales, logrando procesos de enseñanza y aprendizaje exitosos.

## **Objetivos específicos.**

- Integración de docentes como participantes al taller práctico que tiene relación con métodos integrales de salud: ejercicios de respiración, auto-masaje, movimientos de estiramientos básicos, técnicas de atención, manejo de voz y prácticas saludables dentro del aula.
- Ofrecer actividades para disminuir tensiones generadas por estrés, prácticas que serán accesibles a funcionarios (as) de instituciones educativas (CIBV) mejorando la educación y calidad de vida.
- Practicar ejercicios mediante dinámicas alternativas y de relajación para impartir en forma adecuada los procesos cognitivos hacia los alumnos dentro del aula de clase, para mejorar el rendimiento de los estudiantes y el ambiente escolar.



# Unidad 1

## Estrés laboral en el docente.

---



*Fuente: Internet*

## DEFINICIÓN DE ESTRÉS

Es un estado personal de excesiva actividad física y psicológica, relacionada con el esfuerzo necesario para hacer frente a las demandas de un trabajo o una profesión, que cuando se cronifica tiene repercusiones negativas para la salud.

El estrés es uno de los retos para la sociedad, se considera el segundo problema de salud más común entre la población activa a nivel mundial. Su prevención es uno de los objetivos.

Los expertos aseguran que el estrés aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad de las personas para hacerlas frente y puede ser causante de enfermedades físicas y mentales

Según estadísticas de la organización mundial de la salud, cada profesión tiene riesgos, todo profesional debe realizar un de auto-cuidado priorizando la salud física y mental. Los docentes están expuestos a gran cantidad de factores de estrés y de riesgos las presiones laborales exigen mayor dedicación en tiempo y desempeño



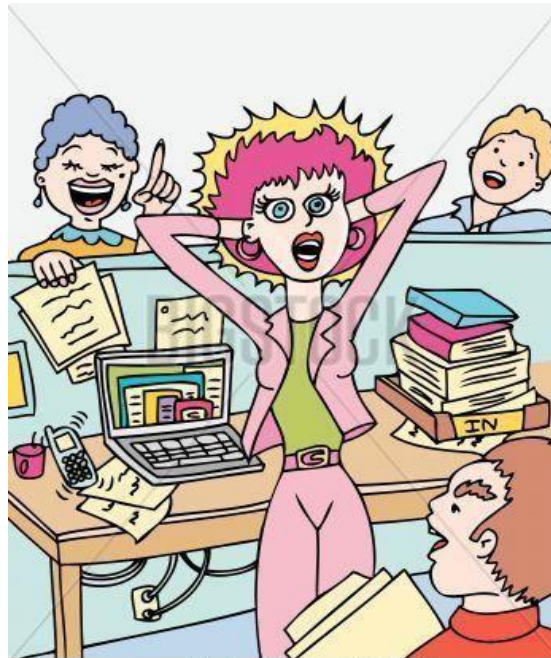
Fuente: Internet

## DEFINICIÓN DE SÍNDROME DE BURNOUT.

El Síndrome de Burnout (también llamado simplemente "Burnout" o "síndrome del trabajador quemado") es un tipo de estrés laboral conocido como crónico.

Esta patología, fue descrita por primera vez en 1969 y al principio por las psicólogas norteamericanas C.Maslach y S. Jackson .

Este síndrome suele darse con mayor frecuencia en aquellos puestos de trabajo relacionados con atención a terceros, como docentes y puede llegar a ser motivo de deficiencia laboral, ya que llega un momento en que el empleado se encuentra física y mentalmente incapacitado para desarrollar su trabajo.



www.bigstock.com · 5773757

*Fuente: Internet*

## **ANSIEDAD.**

La ansiedad es una manifestación afectiva. Se trata de una vivencia, experiencia interior, que se califica emoción. La ansiedad es un mecanismo humano de adaptación al medio y ayuda (si su intensidad no es excesiva) a superar ciertas exigencias de la vida.

### **La ansiedad positiva**

Entra de lleno en el campo de la motivación que nos hace alcanzar metas. La ansiedad normal y proporcionada, así como sus manifestaciones, no puede ni deben eliminarse, dado que se trata de un mecanismo funcional y adaptativo. Se trata de saber convivir con la ansiedad, sin perder la operatividad.

### **La ansiedad neurótica**

Tiene otro significado que la sitúa en la órbita de las enfermedades psíquicas que provoca respuestas de evitación e inhibición, que mantiene un estado de alerta prolongado sin justificación alguna.

### **La ansiedad negativa**

Se caracteriza por sentimientos de malestar, preocupación, hipervigilancia, tensión, temor, inseguridad, sensación de pérdida de control, percepción de fuertes cambios fisiológicos. Estos cambios fisiológicos son consecuencia de la activación del sistema nervioso, del sistema endocrino y del sistema inmunológico.



Fuente: Internet

“

*Respirar lentamente es como un ancla en medio de una tormenta*

*emocional: el ancla no hará que la tormenta se vaya, pero te mantendrá firme*

*hasta que pase. “*

*Russ Harris.*



## CAUSAS DEL ESTRÉS EN EL DOCENTE

Se considera que una persona se encuentra sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos.

Estas circunstancias reciben el nombre genérico de estresores tales como:

- La cotidianidad, el profesor se ve obligado a mantener la atención del alumno, a responder preguntas inmediatamente.
- A lidiar con actitudes agresivas.
- A enfrentar situaciones de conflictos con padres y compañeros.

### Fuentes de estrés:

- Falta de colaboración de las familias.
- Escases de recursos.
- Problemas de disciplina.
- Falta de motivación e interés.
- Conflicto entre compañeros.



## CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS Y SÍNDROME DE BURNOUT

La situación de desajuste o desequilibrio emocional del profesional docente mantenida en el tiempo, produce una serie de consecuencias en el individuo que afectan en tres aspectos su salud: físicas, Psíquicas y socio laboral.

### Consecuencias físicas

- Dolores de cabeza.
- Movimientos repetitivos, por ejemplo, de la cara, las piernas, etc. (tics, temblores).
- Sequedad de boca, sensación de nudo en la garganta
- Tensión y dolor muscular.
- Mayor frecuencia respiratoria, "tos nerviosa", suspiros.
- Ardor de estómago, digestiones pesadas, flatulencia
- Diarrea / estreñimiento, colon irritable, gases intestinales.
- Micción frecuente pero expulsando muy poca orina cada vez.
- Impotencia sexual, frigidez, fallos menstruales (amenorrea)
- Trastornos del sueño, sobre todo, dificultad en la conciliación y sueño poco reparador, con sensación de no haber descansado bastante por la mañana.



## CONSECUENCIAS PSÍQUICAS

- Mecanismos de defensa frente a la situación que se percibe como agresora.
- Trastornos emocionales: inseguridad, ansiedad/depresión, irritabilidad, apatía, pasividad, frustración, agotamiento emocional (burnout).
- Alteraciones cognitivas: disminución de la capacidad atención, disminución de la memoria, inhibición del pensamiento y del lenguaje.
- Alteraciones de la conducta: conductas de evitación o huida (absentismo, adicciones), conductas de ataque (agresión, quejas, sabotajes, robos), conductas pasivas (indiferencia, falta de participación en actividades, no asunción de las responsabilidades, aislamiento).

## CONSECUENCIAS SOCIO LABORAL

- Inadaptación al trabajo, disminuyendo su desempeño.
- Aumento del absentismo (AUSENCIAS FÍSICAS)
- El estrés disminuye al separarse del estresor laboral, pero sólo el pensamiento de volver al aula lo vuelve a desencadenar.
- Estancamiento, resistencia a innovaciones, en métodos de trabajo, cambio en el aula, etc.
- Conflictividad laboral, por lo relatado en puntos anteriores.





## **ACTITUDES DEL DOCENTE ESTRESADO QUE INCIDEN EN EL DESARROLLO INTEGRAL DEL NIÑO Y NIÑA.**

En algunos integrantes de la comunidad educativa escolar se presentan conductas inadecuadas, unas más evidentes que otras, conductas generadas por influencias del entorno y los estresores presentes en las instituciones educativas en las que se desenvuelve.

Hay actitudes del maestro que no aportan al desarrollo integral de los alumnos, por el contrario incitan al incremento de comportamientos agresivos en los niños entre ellos destacamos:

### **Actitud de señalamiento y amenaza:**

Referida a aquellas actitudes que adopta el maestro cuando repite una y otra vez el defecto o error en que incurre el estudiante, además de antecederla con el refuerzo expresivo: usted siempre, actitudes del maestro como, estoy muy aburrida con usted, voy a mandar llamar otra vez a su papá”, o “Hernán, usted porque siempre tiene que golpear a alguien, ponga más cuidado”, son ejemplos claros de repetición y señalamiento, asunto que además de hacer sentir culpables a los niños, también hacen que el error o comportamiento del pequeño ocurra con más frecuencia.

### **Actitud ridiculizante.**

Ridiculizar a los estudiantes es una forma de evaluar negativa y crítica, y como tal, tiene el mismo efecto devastador en la imagen que tienen de sí mismos. La respuesta más frecuente de los alumnos a estos mensajes es comportarse e imitar el acto de la maestra.

### **Actitud excluyente:**

Es aquella actitud que la maestra adopta para solucionar los problemas que tiene en el aula, consiste en excluir del salón o de la sesión de clase al o los estudiantes conflictivos solución momentánea para el maestro, que en ocasiones en vez de castigo se convierte en premio para quien la recibe.

Posterior a ésta respuesta, el docente se puede verse enfrentado a una serie de dificultades como consecuencia de la falta de control al que ha sometido a sus estudiantes.

### **Actitud de gritón:**

Es la reacción que generalmente adoptan los maestros cuando sienten que no son escuchados consiste pedir silencio o llamar la atención a algún alumno elevando en forma exagerada la voz, convencido que así lo escuchan mejor o más rápido.

El maestro en la escuela es un modelo para los estudiantes, si su modelo grita, los alumnos interpretan ésta conducta anómala como algo aceptable dentro del aula y no es extraño en un futuro próximo que alguno de ellos repita ésta conducta agresiva. Igualmente, los gritos del maestro pueden asustar e incomodar a los estudiantes.

Estas actitudes del maestro no aportan al mejoramiento en el desarrollo integral de los alumnos, por el contrario incitan al incremento de los comportamientos agresivos en los niños y niñas.



*Fuente: Internet*

## Características del niño y estrés en la segunda infancia

De los 4 a los 5 años los niños realizan avances en lo referente al lenguaje y a la coordinación psicomotriz, al final de esta etapa, se lo considera materno hablando. Adquieren autonomía para vestirse, alimentarse, organizarse el tiempo para juegos y otras actividades. También aprenden a esta edad los valores de la moral, llegando a entender e identificar lo malo y bueno lo que se debe o no hacer. La tensión entre sus deseos las normas morales y sociales establecidas pueden provocar estrés especialmente en los niños "rebeldes", o en aquellos cuyos padres esperan una conducta y un desarrollo perfecto, el docente debe estar pendiente del comportamiento de niño para saber de qué manera actuar.



*Fuente: Internet*

### Carta de un estudiante a su Maestro

Enséñame cómo aprender y no qué aprender; enséñame a pensar y no tan sólo qué debo pensar. Así desarrollaré mi inteligencia y no simplemente mi memoria.

No me regañes delante de mis compañeros. Me haces sentir humillado y temeroso de ser rechazado por ellos. Aceptaré mejor tus correcciones, si me las haces calmadamente y en privado.

Señálame mis cualidades y reconoce mis habilidades. La confianza que así desarrollo en mis capacidades me anima a esforzarme y me hace sentir valioso y adecuado.

No me insultes con palabras, ni con gestos despectivos. Me haces sentir menospreciado y sin ánimo para corregir mis faltas o debilidades. Ten en cuenta mi esfuerzo y mi progreso, no sólo el resultado final. A veces con poco esfuerzo logro mucho..., pero es más meritorio cuando pongo todo mi empeño, así logre poco.

No me examines procurando rajarme, ni te ufanes de haberlo logrado. Mis notas deben reflejar mi desempeño y no lo harán si las utilizas para desquitarte. Anota lo que hago bien y no sólo lo que está mal. Cuando subrayas mis éxitos y no mis fracasos, me siento motivado a seguir mejorando. Cuando me corrigas o me disciplines, hazlo sin maltratarme física o emocionalmente. Si atacas mi persona o mi personalidad, deterioras mi autoestima y no mejoras mi disciplina. Confía en mí y demuéstreme tu confianza.

Cuando me repites la misma cosa una y otra vez, me doy cuenta de tu desconfianza y esto me precipita a fracasar. Trátame con cariño, cortesía y respeto. En esta forma te admiraré y, por lo tanto, desarrollaré un profundo respeto por ti.

No me amenaces, pero si lo haces, cúmplelo. Si no cumples lo prometido, aprenderé que, haga lo que haga, siempre puedo salir eximido. No me ruegues ni me implores que me porte bien. Te obedeceré cuando me lo exijas con firmeza y sin hostilidad.

Procura hacer clases amenas e interesantes, en las que yo pueda participar. Me aburro cuando todo es rutina, sólo tú hablas y yo nada puedo aportar. Cuando te haga preguntas, no me digas "eso ya lo expliqué". A veces tus explicaciones no son claras o suficientes para mí: si pregunto es porque quiero entender y aprender.

No tengas preferencias. Cuando alabas a unos e ignoras a otros, deterioras nuestras relaciones y haces de mis compañeros mis enemigos. Cuando me criticas para corregirme, me defiendes y no acepto mis defectos. Sólo si acepto mis fallas, podré tratar de corregirlas. Ten en cuenta que aprendo más de quien aprecio que de quien me desprecia.

No aceptes mis excusas ni mis ruegos por el incumplimiento en mis tareas. Cuando debo asumir las consecuencias de mis faltas, aprendo a responsabilizarme por mis deberes.

Escucha lo que te digo con atención e interés. Si me ignoras o me callas cuando trato de expresarme, entiendo que mis ideas son tontas y que, por lo tanto, mi inteligencia es corta.

No me compares con mis compañeros, ni con mis hermanos en años anteriores. Recuerda que no soy ni puedo ser igual a nadie y que, aunque no tengo las mismas, también poseo grandes cualidades. Trata de conocerme y de apreciarme como persona. Conociendo mis habilidades particulares podrás ofrecerme oportunidades para triunfar. Al sentirme capaz e importante para ti, crecerá el concepto que me forme sobre mí.

Ayúdame a desarrollar mis cualidades y no simplemente mis capacidades. Ten en cuenta que... antes que un buen estudiante, debo ser un buen ser humano.



Fuente: Internet

## RECOMENDACIONES PARA PREVENIR EL ESTRÉS.

Las situaciones estresantes, muchas veces, son inevitables; por lo tanto, una vez producidas, debemos intentar gestionarlas de la manera más oportuna, a nivel personal como, en el entorno laboral con el fin de lograr el bienestar y un mejor desempeño.

De tal manera se debe aplicar las siguientes recomendaciones.

### **1. No juegue a ser profesora en casa:**

Deje sus hábitos de docente para clase. No regañe, corrija y trate de mantener el control de

(Absolutamente) todas las situaciones. Trate de relajarse, y salga de paseo con sus amistades, etc.

### **2. Pasear en el campo.**

Parece un tópico pero no lo es; intente sacar la clase de los muros del aula si el tiempo lo permite. Puede hacer ejercicio después de clase, pasear en el campo, o la playa, otra ciudad o pueblo, romper con el entorno habitual, al menos un poco.

### **3. La diversión no es solo para el verano**

Los alumnos/as lo saben (muy bien), pero al docente se le ha olvidado. Es muy fácil que se planifiquen actividades divertidas para el verano en lo posible ser una persona adulta "normal": con hobbies, amistades, familia. No es docente las 24 horas del día de los 365 días del año.



#### **4. ¿Y las T.I.C?**

Considera las nuevas tecnologías un arma poderosa para des estresarse y quitarte gran parte de la carga de trabajo. Es más: tiene muchas aplicaciones para Android e iOS que pueden ayudar a relajarse o dormir mejor.

#### **5. Prepárese**

Primero, debe prepararse y mentalizarte: necesita romper con su rutina de docente cada día tras salir del aula, pero no es tan fácil, así que prepárese desde ya para ser capaz de hacerlo. Una lista de tareas para su tiempo libre puede ayudarlo a cumplir este nuevo propósito (y no me refiero a limpiar y sacar a pasear al perro, salvo que se relaje, porque eso ya lo sabemos todos y todas.

## Unidad 2.



*Fuente: Internet*

# TÉCNICAS ANTI ESTRÉS

## TÉCNICAS DE RESPIRACIÓN.

**Objetivo:** conocer Técnicas básicas de respiración para reducir y aliviar tenciones producidas en la vida cotidiana.

Responsable	Docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Silla, espacio físico, aire libre.

### Actividad



Fuente: Internet

Sentarse confortablemente en una silla con la espalda alineada y los hombros relajados.

Colocar la palma de la mano derecha sobre el abdomen: al inhalar el abdomen se expande y el diafragma baja estimulando los órganos internos; y al exhalar el abdomen se contrae,subiendo el diafragma y estimulando por reflejo el corazón



## TÉCNICAS PARA RELAJAR LAS CERVICALES.

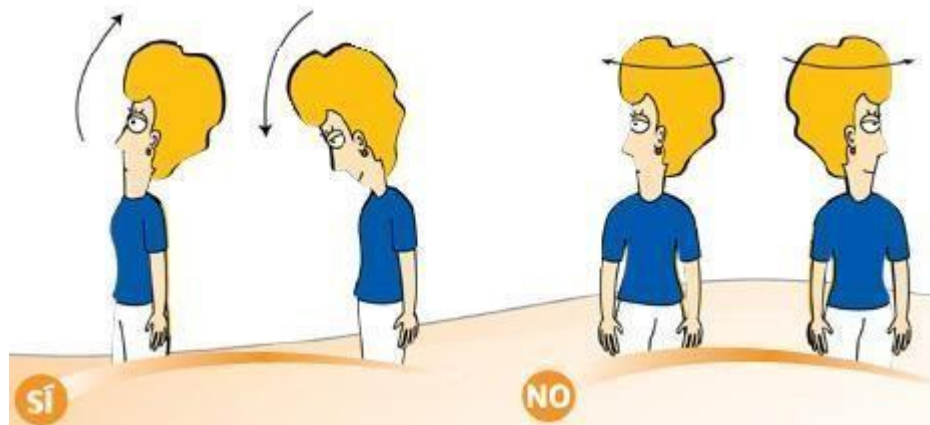
Objetivo: conocer Técnicas básicas de relajación para reducir y aliviar tensiones producidas en la vida cotidiana.

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Espacio físico, aire libre.

### Actividad

o Hacer el gesto del “sí” (inhalandó hacia arriba y exhalando hacia abajo) y el del “no”

(inhalandó hacia un lado y exhalando hacia el otro).



Fuente: Internet

## TÉCNICAS DE RESPIRACIÓN Y RELAJACIÓN.

Objetivo: conocer Técnicas básicas de respiración para reducir y aliviar tensiones producidas en la vida cotidiana.

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Espacio físico, aire libre.

### Actividad

- o Colocar las manos detrás de la nuca y llevar los codos hacia abajo y el mentón al pecho, respirar en esa posición tratando de aflojarse, relajar la mandíbula.



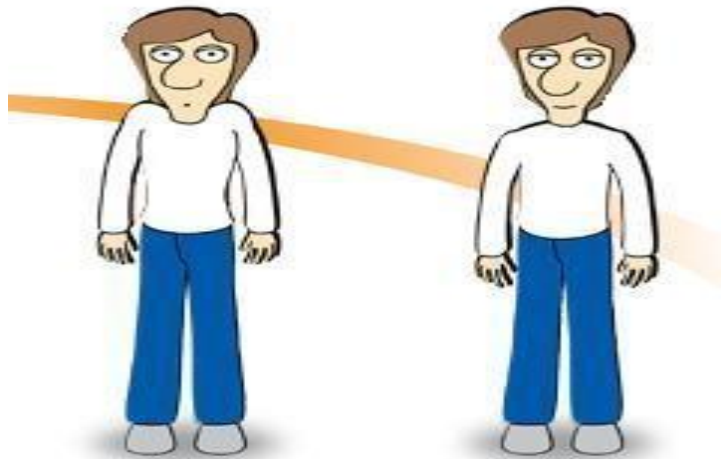
Fuente: Internet

## TÉCNICAS PARA RELAJAR LOS HOMBROS Y LAS DORSALES

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Espacio físico, aire libre.

Actividad.

- Subir ambos hombros al inhalar y exhalar al bajarlos a su posición normal. Repetir 3 veces.



Fuente: Internet

- Rotar simultáneamente ambos hombros hacia delante, arriba y atrás, inhalando al subir y exhalando al bajar. Repetir 3 veces.
- Rotar alternadamente cada hombro hacia delante, arriba y atrás .Repetir 3 veces.

## TÉCNICAS PARA RELAJAR LOS BRAZOS Y LA ESPALDA

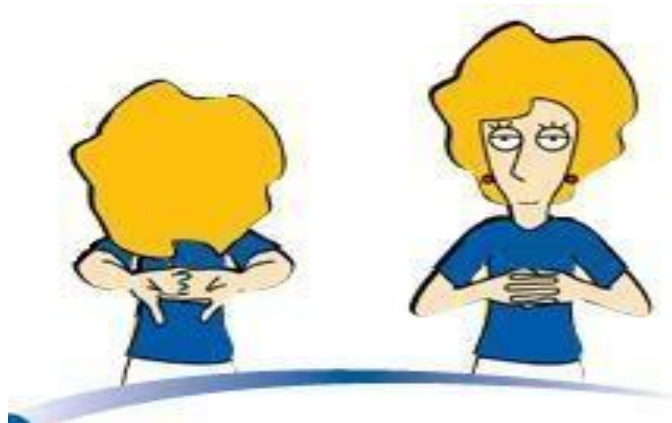
**Objetivo:** Disminuir tensión del cuerpo.

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Espacio físico, aire libre.

Actividad

- Entrelazar los dedos de las manos entre sí y extender los brazos hacia delante del cuerpo girando las palmas hacia delante con una inhalación y exhalar al regresar.

Repetir 3 veces.



Fuente: Internet

## TÉCNICAS RESPIRACIÓN Y ESTIRAMIENTO CORPORAL

Objetivo: conocer Técnicas básicas de respiración para reducir y aliviar tensiones producidas por estresores en el trabajo.

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Espacio físico, aire libre.

### Actividad

#### (Actividad 2)

- Hacer lo mismo por encima de la cabeza, entrelazando los dedos de las manos atrás de la nuca, girando las palmas de las manos hacia arriba con una inhalación y exhalar volviendo con las manos entrelazadas sobre la nuca. Repetir 3 veces.



Fuente: Internet

## TÉCNICA: PARA RELAJAR LAS MANOS:

**Objetivo:** Contrarrestar ansiedad.

Responsable	Docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Espacio físico, aire libre.

### Actividad

Rotar las muñecas hacia ambos lados. Extiende un brazo delante de tu cuerpo con la palma hacia arriba y tira de los dedos hacia abajo, alejándolos de la palma, sosteniéndolos durante 5 segundos. Repetir con el otro lado. Agitar las manos como si salpicaras agua.



Fuente: Internet

## TÉCNICAS PARA RELAJAR EL NERVIU CIÁTICO.

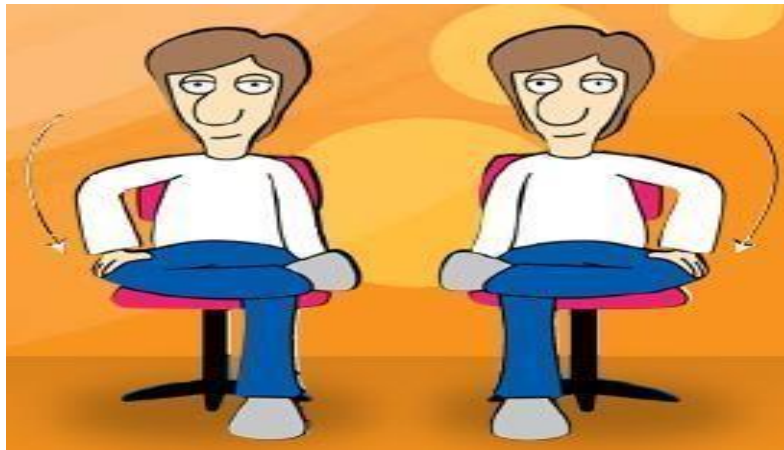
**Objetivo:** Evitar posibles dolores musculares en el nervio ciático.

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Silla, espacio físico, aire libre.

### Actividad

Sentarse derecho con la columna alineada y relajada:

- Cruzar la pierna derecha sobre la izquierda y con la mano derecha empujar la rodilla hacia abajo con leves movimientos durante 15 segundos.



Fuente: Internet

- Repetir el ejercicio alternando de pierna.

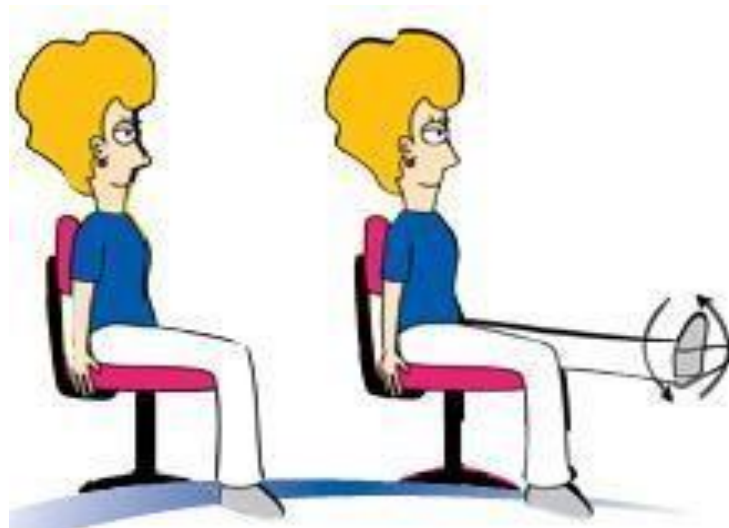
## TÉCNICAS PARA RELAJAR LAS PIERNAS Y ACTIVAR LA CIRCULACIÓN

**Objetivo:** Relajación de músculos de las piernas.

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Silla, espacio físico, aire libre.

### Actividad

- Mantenerse sentado sobre la silla, estirar alternadamente una pierna y la otra haciendo ejercicios con rotación de tobillos. Mover el empeine hacia arriba y hacia abajo. Repetir 3 veces con cada pierna.



Fuente: Internet



## TÉCNICAS RELAJACIÓN DE PIERNAS Y ACTIVAR LA CIRCULACIÓN

Objetivo: Relajar músculos de las piernas y pie, el fluido cerebro espinal fluye fácilmente

por el sistema nervioso central y el cuerpo se relaja.

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Espacio físico, aire libre.

### Actividad

- Ponerse de pie, flexionar una pierna llevando el talón hacia el glúteo tomándose el empeine con la mano del mismo lado ejerciendo una presión muy suave durante 3 segundos. Repetir con la otra pierna.



Fuente: Internet

## TÉCNICAS PARA RELAJAR LA COLUMNA

**Objetivo:** Relajar el cuerpo.

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Silla, espacio físico, aire libre.

### Actividad

- Sentarse en la silla manteniendo la alineación cabeza-cuello y columna. Estirar los brazos hacia arriba al inhalar y al exhalar relajar la columna hacia delante, aflojando la cabeza entre las piernas y dejando colgar los brazos. Para volver a la postura original, subir lentamente inhalando con la espalda encorvada, vértebra por vértebra.



*Fuente: Internet*

## TÉCNICAS DE RELAJACIÓN

**Objetivo:** Ejercitar cintura para evitar inflamaciones lumbares.

Responsable	Docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Silla, espacio físico, aire libre.

### Actividad

- Desde la posición de sentado, sin despegar los glúteos rotar el tronco desde la cintura lentamente hacia un lado y al otro, como si quisieras mirar hacia atrás rotando todo el torso. Mantener los brazos flojos.



*Fuente: Internet*

## TÉCNICAS. PARA RELAJAR LOS MÚSCULOS OCULARES Y LAS MANDÍBULAS.

**Objetivo:** Relajar área facial evitando un rostro cansado.

Responsable	Docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Silla, espacio físico, aire libre.

### Actividad

- Abrir y cerrar los ojos y la boca simultáneamente con fuerza. Repetir 3 veces.



Fuente: Internet

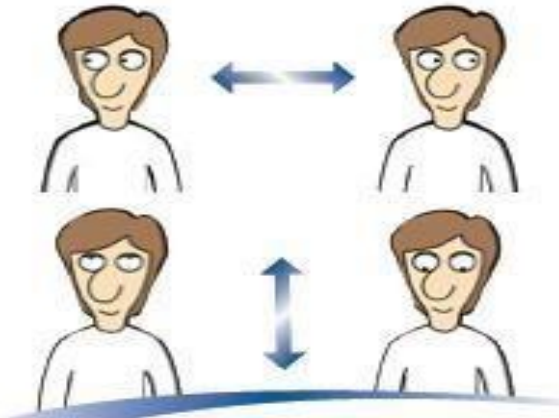
## TÉCNICAS DE RELAJACIÓN VISUAL.

**Objetivo:** Relajar la visión para adquirir mejor concentración.

Responsable	Docente	N° De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Silla, espacio físico, aire libre.

### Actividad

- Abrir los ojos y llevar la mirada en distintas direcciones, hacia arriba y abajo, y hacia un lado y el otro.



*Fuente: Internet*

## TÉCNICAS DE RELAJACIÓN VISUAL.

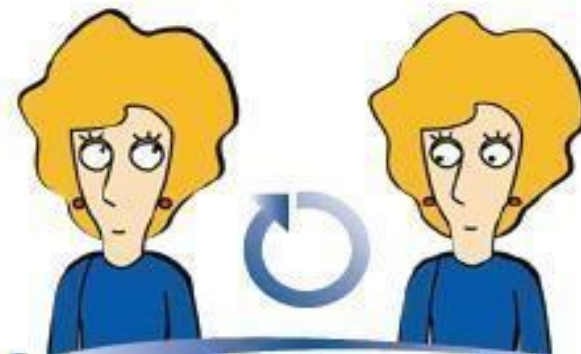
**Objetivo:** Descanso y ejercitación de la visión del profesional para mejorar la Concentración.

Responsable	Docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Silla, espacio físico, aire libre.

### Actividad

- Hacer círculos con los ojos abiertos en el sentido de las agujas del reloj y viceversa.

Repetir 3 veces de cada lado.



*Fuente: Internet*

### TÉCNICAS DE RELAJACIÓN FACIAL.

Objetivo: masajear el rostro para que mejore la circulación de la sangre en el área facial de esta forma evitamos un rostro cansado.

Responsable	docente	Nº De participantes	2 o mas personas
Tiempo de duración	5 minutos	Materiales.	Espacio físico, aire libre.

### Actividad

- Para finalizar, masajear suavemente con las yemas de los dedos alrededor de los ojos. Frotar fuertemente una palma contra la otra, acercarlas a los ojos y dejarlas apoyadas por unos instantes. Abrir lentamente los ojos y luego retirar las manos.



Fuente: Internet

- El orden de los ejercicios es indistinto. Se pueden realizar todos o el que más te guste. Lo importante es hacerlos de manera consciente dedicándote unos minutos para u durante la jornada laboral.

NOTA: Para que estas técnicas sean eficaces debes realizarlas con regularidad.

## AUTOEVALUACIÓN

Objetivo: Identificar cuan propenso es usted a padecer el síndrome de burnout para brindar la respectiva información sobre las técnicas preventivas y cómo manejarlas.

Esta investigación se realizó en CIBV "Retoños"

### ANEXO

"Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo", versión para profesionales de la educación (CESQT-PE)

0=Nunca; 1=Raramente: algunas veces al año; 2=A veces: algunas veces al mes;  
3=Frecuentemente: algunas veces por semana; 4=Muy frecuentemente: todos los días.

1. Mi trabajo me supone un reto estimulante.	0	1	2	3	4
2. No me apetece atender a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
3. Creo que muchos alumnos son insoportables.	0	1	2	3	4
4. Me preocupa el trato que he dado a algunas personas en el trabajo.	0	1	2	3	4
5. Veo mi trabajo como una fuente de realización personal.	0	1	2	3	4
6. Creo que los familiares de los alumnos son unos pesados.	0	1	2	3	4
7. Pienso que trato con indiferencia a algunos alumnos.	0	1	2	3	4
8. Pienso que estoy saturado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
9. Me siento culpable por alguna de mis actitudes en el trabajo.	0	1	2	3	4
10. Pienso que mi trabajo me aporta cosas positivas.	0	1	2	3	4
11. Me apetece ser irónico/a con algunos alumnos.	0	1	2	3	4
12. Me siento agobiado/a por el trabajo.	0	1	2	3	4
13. Tengo remordimientos por algunos de mis comportamientos en el trabajo.	0	1	2	3	4
14. Etiqueto o clasifico a los alumnos según su comportamiento.	0	1	2	3	4
15. Mi trabajo me resulta gratificante.	0	1	2	3	4
16. Pienso que debería pedir disculpas a alguien por mi comportamiento.	0	1	2	3	4
17. Me siento cansado/a físicamente en el trabajo.	0	1	2	3	4
18. Me siento desgastado/a emocionalmente.	0	1	2	3	4
19. Me siento ilusionado/a por mi trabajo.	0	1	2	3	4
20. Me siento mal por algunas cosas que he dicho en el trabajo.	0	1	2	3	4

Nota. El cuestionario puede ser utilizado libremente previa autorización escrita del autor. Para obtenerla pueden contactar vía e-mail: Pedro.Gil-Monte@uv.es

Fuente: Internet



## NETGRAFÍA

- ❖ **GÓMEZ.A. 9 DE AGOSTO DE 2009** Malestar docente. *El estrés del docente desde la perspectiva MEDICO-LABORAL.*[En línea].consultado: Diciembre 26 ,2014.  
Disponible en:  
<http://www.estres.edusanluis.com.ar/2009/08/consecuencias-del-estres.html>
  
- ❖ **CANO-VINDEL, A.**, El estrés laboral: Bases teóricas y Marco de Investigación . Ansiedad y Estrés, 2001
  
- ❖ 2013. *Education World*. 5 consejos para reducir el estrés del profesorado. *Fuente:Education World. [en línea].Consultado diciembre 26 ,2014.*  
Disponible: [reducir-el-estres-del-profesorado 3720 42 5321 0 5 in.html](http://www.educationworld.com/3720-42-5321-0-5-in.html)
  
- ❖ **PÉREZ SANDRA** 16 de abril 2009 : Manejo del estres.[en línea] Consultado Enero 5 del 2015.  
Disponible:: <http://es.slideshare.net/jenny2012/manejo-del-estrs-2112282>
  
- ❖ **PÉREZ SANDRA** 16 de abril 2009 Manejo del estrés. [en línea] Consultado: Enero 5 del 2015. Disponible en :  
<http://www.estres.edusanluis.com.ar/2009/08/consecuencias-del-estres.html>

- ❖ **Donaire** M.La paz- Bolivia 2012. Técnicas anti estrés para docentes y padres de familia. # Paginas 27. [en línea] Consultado: Enero 6 del 2015.disponible:  
[http://www.pedagoogia3000.info/web/html/anexos/028 Tecnicas anti stress P3000 2013.pdf](http://www.pedagoogia3000.info/web/html/anexos/028_Tecnicas_anti_stress_P3000_2013.pdf)
  
- ❖ **VELÁSQUEZ GONZALEZRUBÉN DARÍO** Martes 6 de noviembre 2007ACTITUDES DEL MAESTRO QUE GENERAN CONDUCTAS AGRESIVAS EN [en línea] consultado febrero 13 del 2015. Disponible en:  
<http://estrategiaescolar.blogspot.com/2007/11/actitudes-del-maestro-que-generan.html>

## 5.07 POBLACIÓN Y MUESTRA.

En la presente investigación se establece una población de 20 docentes a los mismos que se les aplicara la siguiente encuesta.

Tabla 3

	<b>PREGUNTAS</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	¿Conoce sobre el Síndrome de Burnout?		
2	¿Realmente me gusta e interesa lo que hago en mi trabajo?		
3	¿Cuánto más lejos y menos hable del mi trabajo me siento mejor?		
4	¿Intenta llevar a cabo una tarea encomendada en el trabajo con toda energía?		
5	¿Está cansado/a y no tengo la predisposición de atender a alumnos y a padres de familia?		
6	¿Etiqueto a los alumnos según su comportamiento?		
7	¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son satisfactorias?		
8	¿Siente que no realiza de forma adecuada sus tareas?		
9	¿Últimamente cree que muchos de sus alumnos son insoportables?		
10	¿El malestar asociado a la incomodidad que en ciertos momentos le invade en su trabajo le causa problemas a nivel personal?		
11	¿Considera Ud. que las autoridades del CIBV respalda la gestión del docente?		

ELABORADO POR: LILIANA MUÑOZ

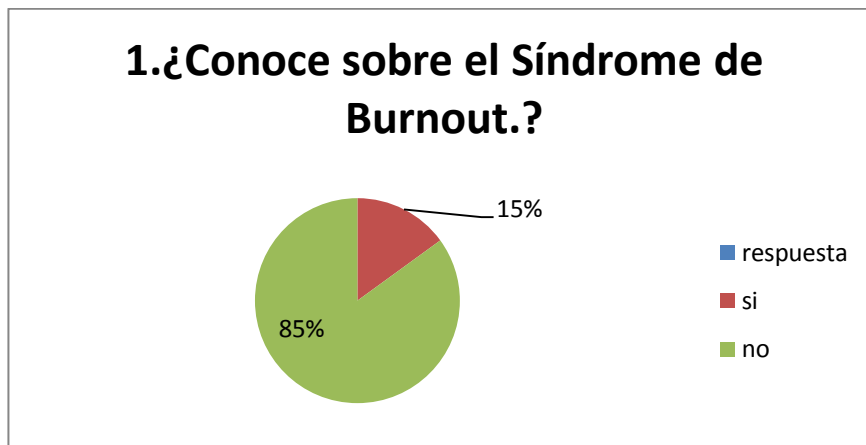
### 5.02.3 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

#### 1.- ¿Conoce sobre el Síndrome de Burnout?

Tabla 4

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	3	15%
NO	17	85%
Total		100%

Figura 4



Análisis.- mediante la encuesta aplicada en el CIBV "RETOÑOS" y su debida revisión se evidencia en un 85% de las docentes un desconocimiento del tema síndrome de burnout, sus causas y consecuencias, por lo tanto no conocen los síntomas y si lo pueden padecer.

## 2.- ¿Realmente me gusta e interesa lo que hago en mi trabajo?

Tabla 5

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	9	45%
NO	11	55%
Total		100%

Figura 5



**Análisis.-** De acuerdo a la encuesta realizada se ha evidenciado que un 45% de las docentes encuestadas SI les gusta e interesan las actividades que realizan en el lugar trabajo mientras que un 55% han perdido el interés y han olvidado disfrutar el trabajo con los niños y niñas puesto que deben tener algunos inconvenientes personales.

### 3 ¿Cuánto más lejos y menos hable del mi trabajo me siento mejor?

Tabla 6

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	13	65%
NO	7	35%
Total		100%

Figura 6



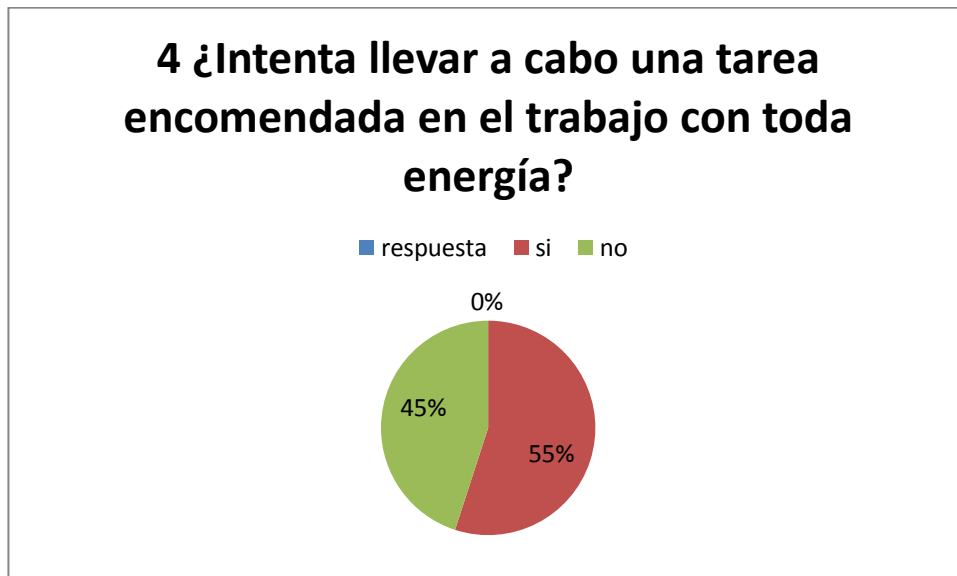
**Análisis** es preocupante un que un 65% de los docentes según la encuestas no sienten armonía en su trabajo y tratan de no hablar sobre el tema laboral.

#### 4 ¿Intenta llevar a cabo una tarea encomendada en el trabajo con toda energía?

Tabla 7

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	11	55%
NO	9	45%
Total		100%

Figura 7



#### Análisis

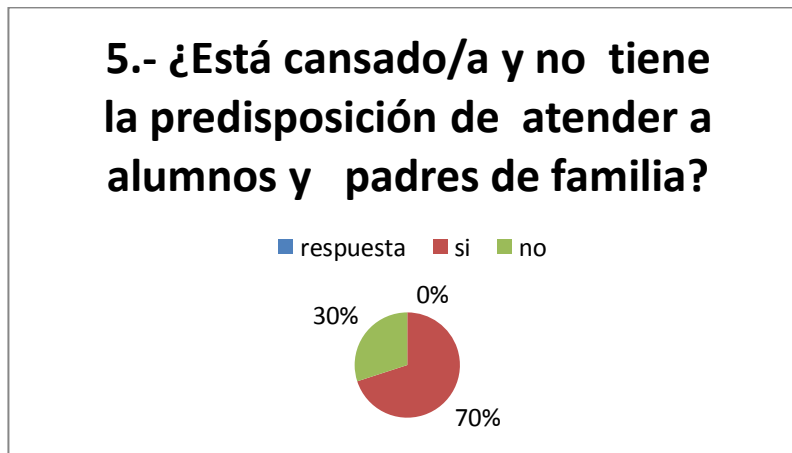
Con estos resultados se llega a la conclusión que los docentes están cansados ya que la responsabilidad que este trabajo demanda agota mental y físicamente y no hay motivación por parte de las autoridades del CIBV.

**5.- ¿Está cansado/a y no tiene la predisposición de atender a alumnos y padres de familia?**

Tabla 8

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	14	70%
NO	6	30%
Total		100%

Figura 8



**Análisis**

Es notorio que las docentes que han trabajado ya años en la docencia se sienten cansadas y ya no tienen la predisposición de atender al niño y niña a diferencia de las maestras que apenas trabajan unos pocos años sería conveniente poner atención al personal con mayor años de labor docente.

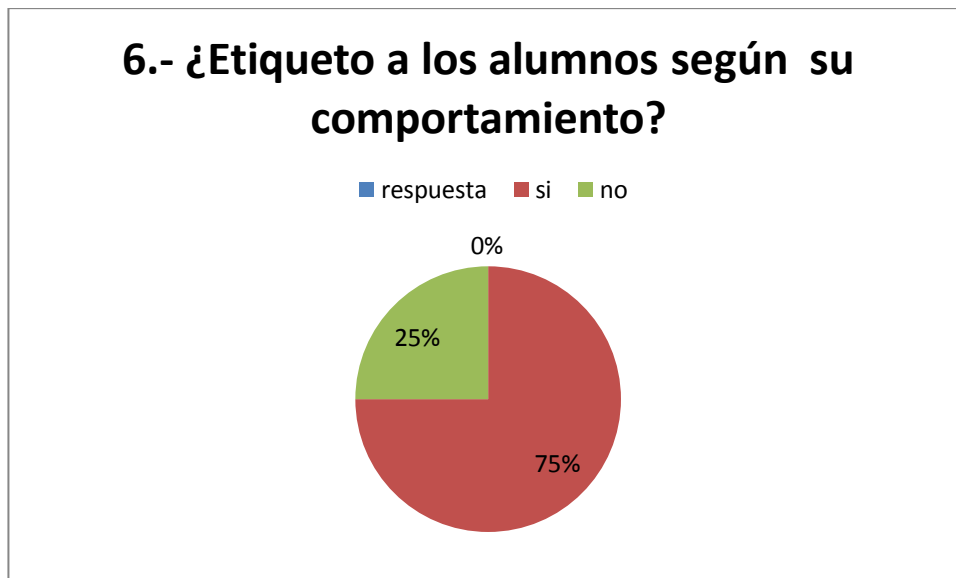


## 6.- ¿Etiqueto a los alumnos según su comportamiento?

Tabla 9

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	15	25%
NO	5	75%
Total		100%

Figura 9



### Análisis

En su según según los resultados de la encuesta los maestros han etiquetado a los alumnos algunas veces a un niño por su comportamiento puesto que la exigencia del trabajo logra que pierda la paciencia y la actitud del docente cambia señalando a los alumnos según su conducta.

## 7.- ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son satisfactorias?

Tabla 10

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	12	40%
NO	8	60%
Total		100%

Figura 10



### Análisis

En un 60% las encuestadas respondieron que relaciones con sus compañeros no son satisfactorias, es un alto porcentaje quiere decir que no hay un ambiente laboral cálido entre compañeras de trabajo, sería prudente realizar talleres de integración para que el personal pueda interactuar entre si y de esta forma trabajar por el bienestar laboral.

## 8 ¿Siente que no realiza de forma adecuada sus tareas?

Tabla 11

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	7	35%
NO	13	65%
Total		100%

Figura 11



### Análisis.

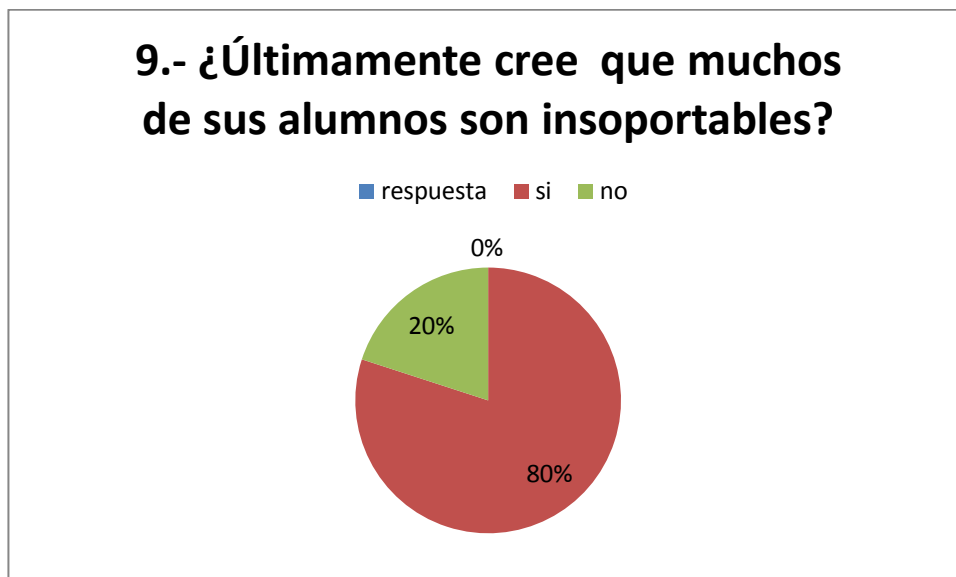
Es muy probable que las docentes del centro infantil “retoños” padesacn estrés puesto que según las encuestas el resultados se evidencia docentes cansados y poco motivados para realizar un trabajo de calidad.

## 9.- ¿Últimamente cree que muchos de sus alumnos son insoportables?

Tabla 12

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	16	80%
NO	4	20%
Total		100%

Figura 12



### Análisis

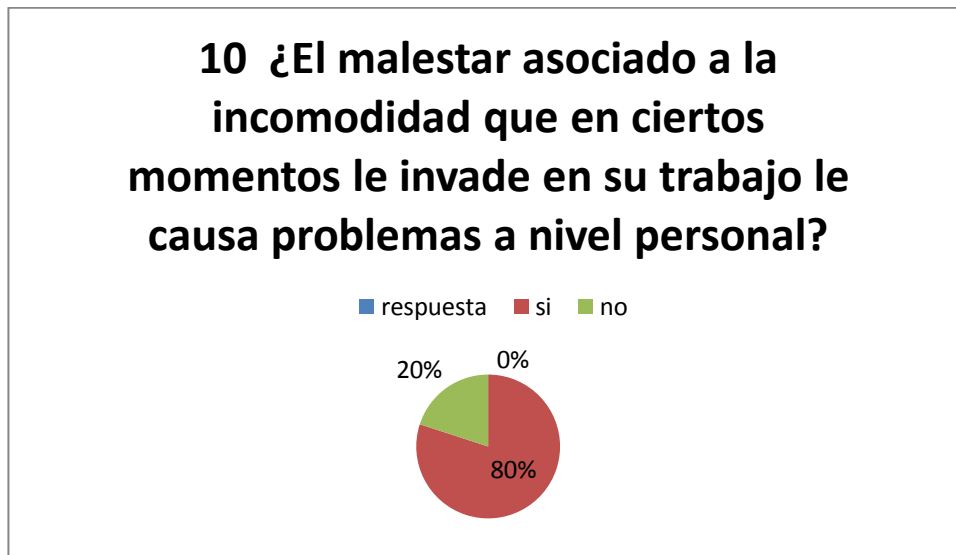
Un síntoma de una persona estresada es perder la paciencia en esta caso los docentes tiene un estresor fuerte ya que trabaja día a día con niños y lidiar con su comportamiento es complicado en los resultados de la encuesta se evidencia un porcentaje del 80% de docentes que piensan que sus alumnos son insoportables.

**10 ¿El malestar asociado a la incomodidad que en ciertos momentos le invade en su trabajo le causa problemas a nivel personal?**

Tabla 13

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	16	80%
NO	4	20%
Total		100%

Figura 13



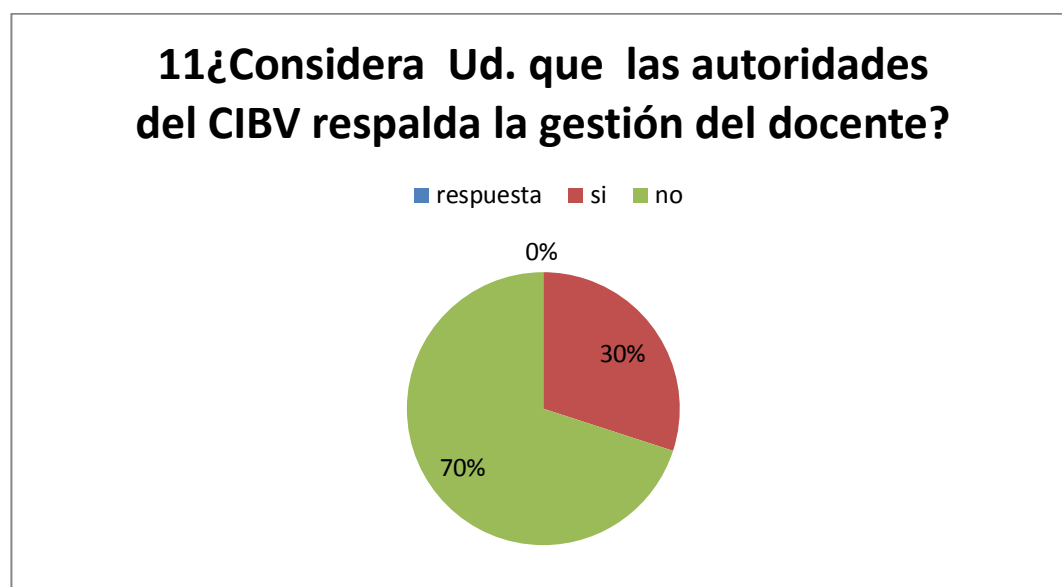
**Análisis.-** es visible que el malestar en el trabajo influye mucho la vida personal en el docente esto respaldado en los resultados de la encuestas que verifica que un 80% se ve afectado por el malestar asociado a su trabajo.

## 11¿Considera usted que las autoridades del CIBV respalda la gestión del docente?

Tabla 14

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	6	30%
NO	14	70%
Total		100%

Figura 14



### Análisis

Es evidente que no hay un respaldo hacia el trabajo del docente por parte de las autoridades de centro infantil pues 70% es un alto porcentaje se debería trabajar en motivación para que el docente cumpla con su gestión sintiendo el apoyo y la consideración de las autoridades del CIBV.

## 5-02.4 Resultados después de la aplicación del taller.

Una vez socializado el tema se realizó una nueva encuesta para conocer sobre los resultados del taller impartido para las docentes del centro de desarrollo infantil "RETOÑOS".

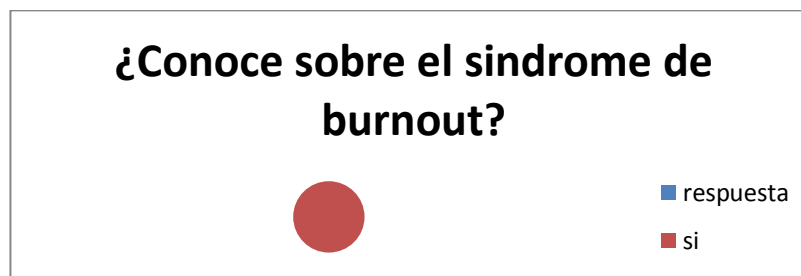
Obteniendo resultados positivos esto respaldado con las encuestas contestadas por las docentes del CIBV "RETOÑOS"

### 1.- ¿Conoce sobre el Síndrome de Burnout?

Tabla 15

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
Total		100%

Figura 15



### Análisis

Una vez socializado el taller todos los docentes conocen sobre la temática el síndrome de burnout en un 100% esto verificado en la encuesta realizada.

## 2.- ¿Realmente me gusta e interesa lo que hago en mi trabajo?

Tabla 16

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJE
SI	20	100%
NO	0	0%
Total		100%

Figura 16



### Análisis

Mediante la ejecución en forma activa y permanente de las Técnicas anti estrés es observable la relajación en los docentes en un 100%, el interés que se advierte mejora la calidad de proceso de enseñanza y aprendizaje.

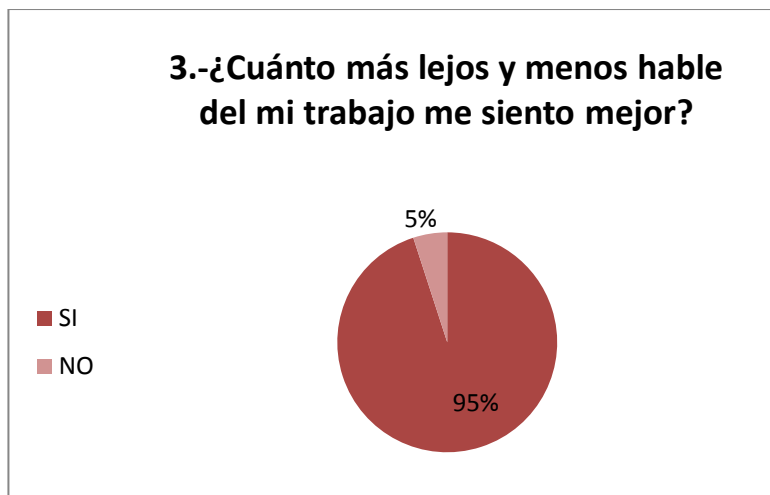


### 3.- ¿Cuánto más lejos y menos hable del mi trabajo me siento mejor?

Tabla 17

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJES
SI	2	10%
NO	18	90%
Total		100%

Figura 17



#### Análisis

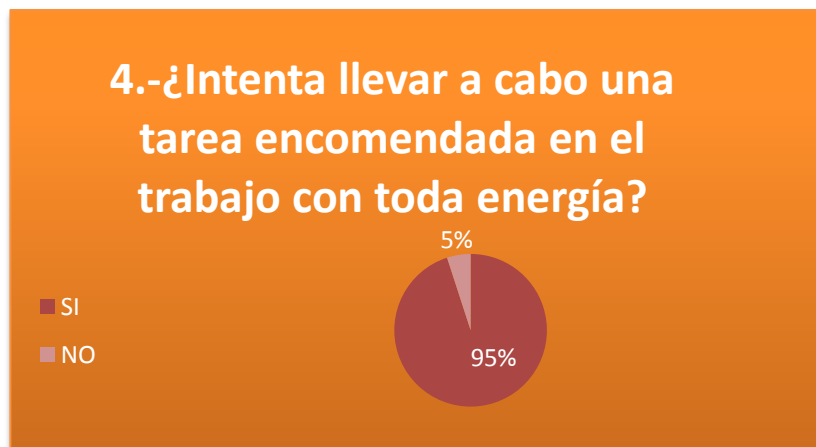
Se puede deducir que los docentes se acoplaron en sus labores educativas en un 95% esto demuestra que el ambiente laboral ha mejorado después de haber socializado el taller.

#### 4.- ¿Intenta llevar a cabo una tarea encomendada en el trabajo con toda energía?

Tabla 18

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJES
SI	19	95%
NO	1	5%
Total		100%

Figura 18



#### Análisis

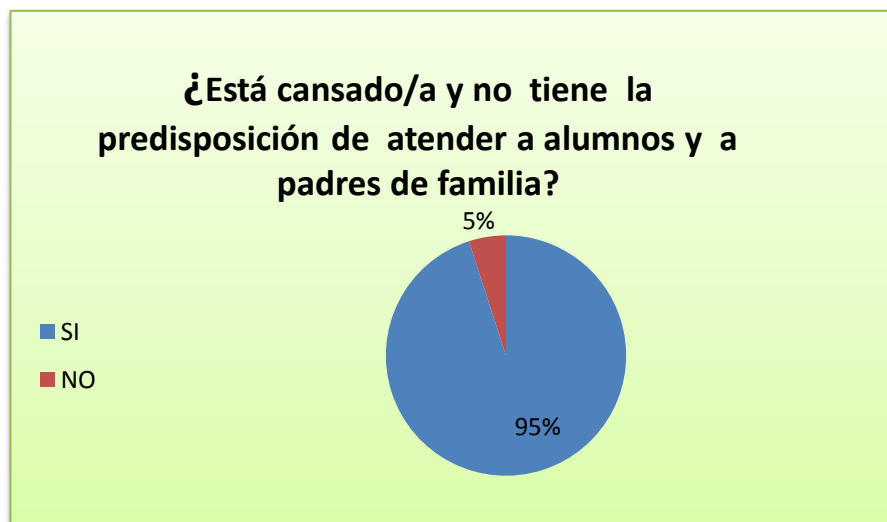
Es de gran satisfacción que el docente haga consciencia sobre lo importante de su labor y aporte profesional en el desarrollo integral de ellos niños y las niñas de educación inicial es así que luego de aplicar el taller se nota entrega y energía por parte del personal docente en un 95%.

**5.- ¿Está cansado/a y no tiene la predisposición de atender a alumnos y a padres de familia?**

Tabla 19

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJES
SI	1	1%
NO	19	95%
Total		100%

Figura 19



**Análisis.-**

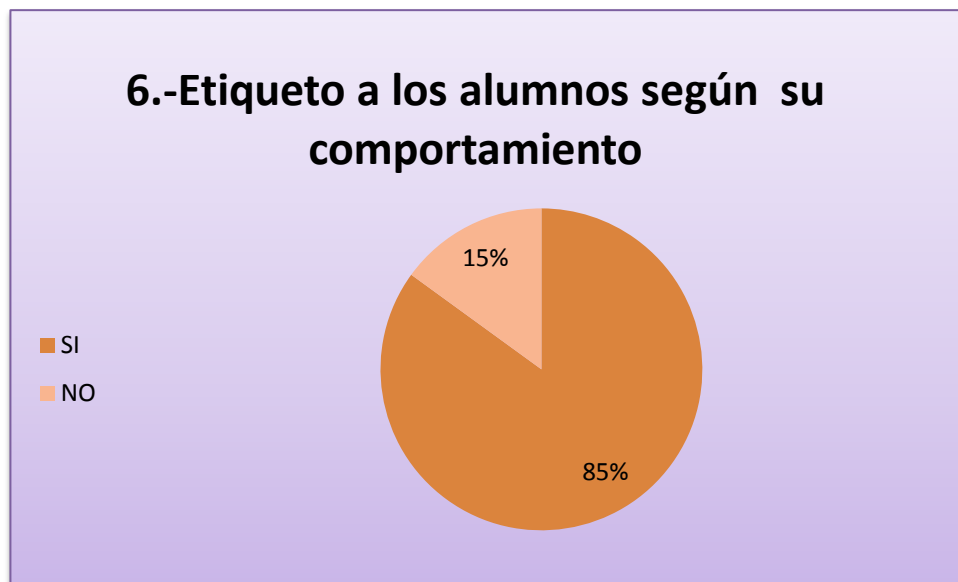
El haber compartido tiempo de calidad en el taller impartido con las educadoras brindo muchos beneficios para el buen desempeño profesional y los mas importante los vinculos de comunidad educativa fortalecieron manteniendo una buena comunicación de parte de los maestros con los infantes y padres de familia en un 95%.

## 6.- ¿Etiqueto a los alumnos según su comportamiento?

Tabla 20

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJES
SI	3	15%
NO	17	85%
Total		100%

Figura 20



### Anàlisis

La motivación e interés que tomo las autoridades para briendar el taller para docentes fue de gran importancia en la actulidad el docente tiene paciencia y evita etiquetar a los alumnos según su comportamineto en un 85%.

## 7.- ¿Las relaciones con sus compañeros de trabajo son satisfactorias?

Tabla 21

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJES
SI	19	95%
NO	1	5%
Total		100%

Figura 21



### Análisis.-

La mayoría de docentes responden satisfactoriamente a las buena relación de compañerismo y solidaridad en el centro infantil ,logrando un ambiente de calida y armonia en un 95%

### 8.- ¿Siente que no realiza de forma adecuada sus tareas?

Tabla 22

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJES
SI	1	5%
NO	19	95%
Total		100%

Figura 22



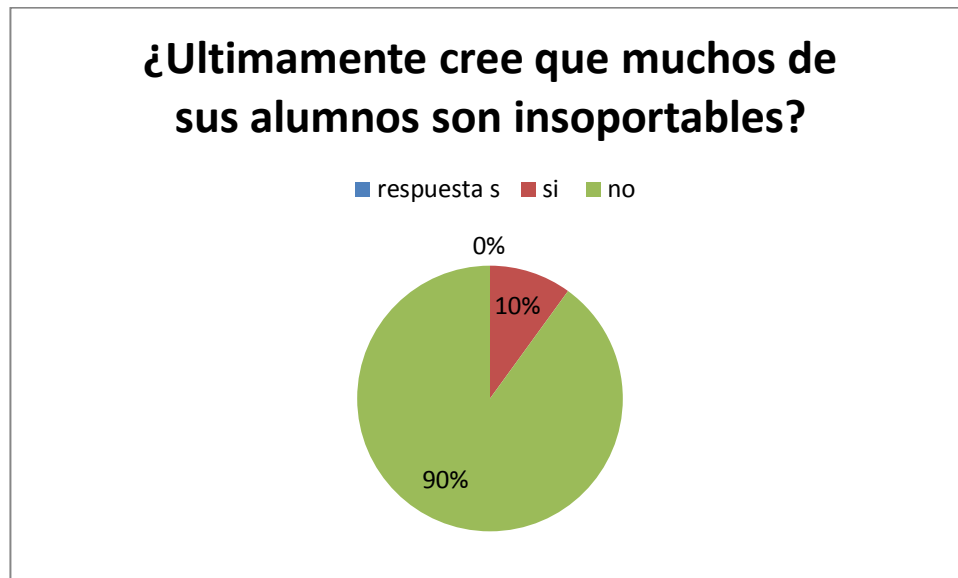
**Análisis.**-el 95% de las docentes encuestada después del taller sienten que realizan un trabajo adecuado ya que el ambiente laboral ha mejorado esto respaldado por el resultado de las encuesta aplicada.

### 9.- ¿Últimamente cree que muchos de sus alumnos son insoportables?

Tabla 23

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJES
SI	2	10%
NO	18	90%
Total		100%

Figura 23



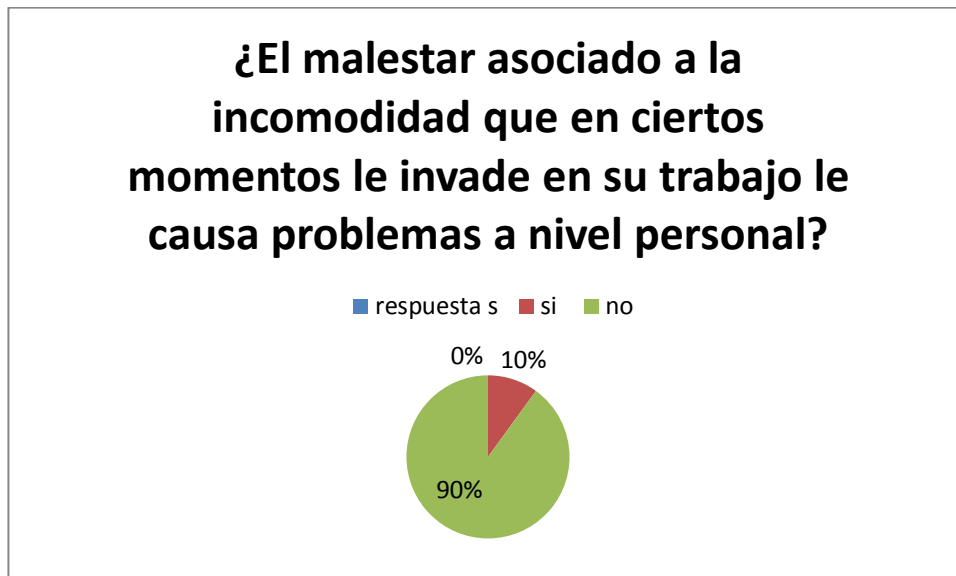
**Análisis.-** con estos resultados se llega a la conclusión de la importancia de que los docentes sean partícipes y colaboradores en las actividades que realizan los infantes de esta manera se mantine el objetivo principal que conlleva a la buena comunicación entre docente y estudiante siendo notoria el resultado positivo establecido en la encuesta cambiando su concepto de comportamiento del infante en un 90%.

**10.- ¿El malestar asociado a la incomodidad que en ciertos momentos le invade en su trabajo le causa problemas a nivel personal?**

Tabla 24

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJES
SI	2	10%
NO	18	90%
Total		100%

Figura 24



**Análisis.-** - como bien se conoce el malestar que padecían las profesoras del centro infantil era evidente, pero una vez socializado el taller tienen otra perspectiva hacia el trabajo y apartan trabajo de su vida personal de esta forma disfrutaban más de sus actividades en familia en un 90%.

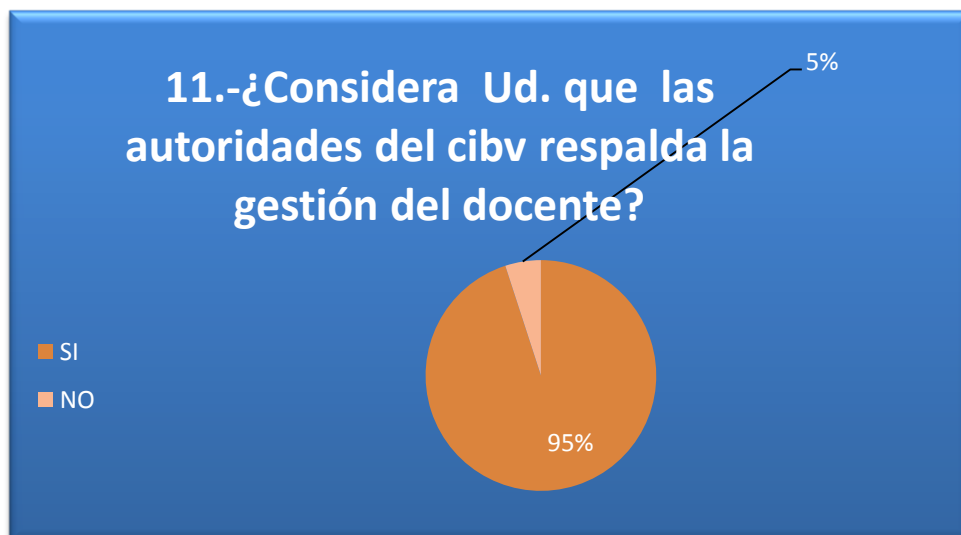


**11.- ¿Considera usted que las autoridades del CIBV respalda la gestión del docente?**

Tabla 25

FRECUENCIA	VALORACIÓN	PORCENTAJES
SI	19	95%
NO	1	5%
Total		100%

Figura 25



**Anàlisis.-**

En la gráfica se puede observar que la mayoría de las docentes afirman en un 95% que las autoridades han tomado medidas para colaborar con y por el bienestar del docente priorizando la salud física y emocional del personal educativo y respaldando de esta forma su gestión laboral.

## **5.08 FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA.**

El taller a realizarse sobre el estrés laboral y síndrome de burnout en el docente se lo socializa mediante un manual el mismo que se basa en Técnicas anti estrés y consta de las siguientes características:

### **Unidad 1**

La unidad 1 tiene relación con las diferentes conceptualizaciones de los temas que se considera importantes para comprender la problemática del estrés laboral y síndrome de burnout en el docente y actitudes del docente estresado que influyen en el desarrollo integral del niño y niña realizada mediante investigación científica.

### **Unidad 2**

En la unidad 2.- relacionado con las técnicas anti estrés beneficios que tienen al ser aplicados dentro del centro infantil para realizar un trabajo de calidad y calidez.

Con técnicas de respiración, técnicas de relajación, estiramiento, relajación visual y facial para finalizar una autoevaluación para identificar el síndrome de burnout y estrés. Este documento es fuente de información que aplicado en el centro infantil así como en el hogar orienta el manejo emocional. Con esta información se puede generar un cambio de comportamiento en el educador y por ende en la educación infantil.

## CAPÍTULO VI

### 6. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.01 RECURSOS

Al socializar el proyecto se utilizó algunos recursos como:

##### Talento Humano

- Autora de Proyecto
- Docente-Tutora
- Lector/a del proyecto

##### Recursos audiovisuales

- Infocus
- Computadora portátil
- Memory flash
- Filmadora
- Cámara digital

---

### **Infraestructura**

- Sala de reuniones de Centro Infantil “Rincón de Luz”
  
- Sillas 40
  
- Vasos 50
  
- Servilletas 100

### **Alimentos**

- Pizza
  
- Cola

### **Material de apoyo**

- Encuestas
  
- Manual de Técnicas anti estrés para docentes del CIBV “RETOÑOS”
  
- Fotocopias
  
- Esferos gráficos
  
- Videos

## 6.02 PRESUPUESTO

Tabla 26

ELABORACION DEL PROYECTO					
N°	DENOMINACION	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	V. TOTAL	OBSERVACION
1	Memory flash	1	10,00	10,00	Almacena información
2	Copias	20	0.03	1.50	Impresiones
3	Cartuchos impresora	2	10.00	20.00	Material de apoyo
4	Internet		0.50	70,00	Obtención de información
5	Movilización		0.25	10,00	Preparación y ejecución
6	Infocus	5 horas	10.00	50	Alquiler
7	Lunch		35,00	35,00	Compra
	<b>TOTAL</b>		<b>65.78</b>	<b>186.50</b>	

### SUMINISTRO Y MATERIALES

Esferos	20	0.25	5.00
Anillado	22	2.27	50.00
Impresiones		0.40	100.00
Copias blanco y negro	2	0.03	10.00
<b>TOTAL:</b>		<b>2.95</b>	<b>165.00</b>

**TOTAL:** 351.50

### 6.03 CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>CAPÍTULO I</b>							X																	
ANTECEDENTES									X															
MACRO MESO MICRO									X															
JUSTIFICACIÓN									X															
DEFINICIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL MATRIZ T									X															
<b>CAPÍTULO II</b>																								
ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS										X														
MAPEO DE INVOLUCRADOS										X														
MATRIZ DE ANÁLISIS DE INVOLUCRADOS											X													
<b>CAPÍTULO III</b>																								
PROBLEMAS Y OBJETIVOS												X												
ÁRBOL DE PROBLEMAS												X												
ÁRBOL DE OBJETIVOS												X												
<b>CAPÍTULO IV</b>																								
ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS													X											
MATRIZ DE ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS														X										
MATRIZ DE IMPACTO DE LOS OBJETIVOS															X									
MATRIZ DIAGRAMA DE ESTRATEGIAS																X								
MATRIZ DEL MARCO LÓGICO																	X							
<b>CAPÍTULO V</b>																								

ANTECEDENTES (DE LA HERRAMIENTA O METODOLOGÍA)																				X						
descripción de la herramienta o metodología que propone como solución																					X					
FORMULACIÓN DEL PROCESO DE APLICACIÓN DE LA PROPUESTA																					X					
<b>CAPÍTULO VI</b>																										
ASPECTOS ADMINISTRATIVOS																										X
RECURSOS																										X
PRESUPUESTO																										X
CRONOGRAMA																										X
<b>CAPÍTULO VII</b>																										
CONCLUSIONES																										X
RECOMENDACIONES																										X
SUSTENTACION DEL PROYECTO																										

## CAPÍTULO VII

### 7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 7.01 CONCLUSIONES

Con la ejecución de este proyecto se obtiene las siguientes conclusiones:

- Las técnicas anti estrés aplicadas antes de la jornada laboral es una herramienta alternativa para fomentar y fortalecer la salud física y emocional del docente optimizando su desempeño profesional, mejorando su calidad de vida y su función como docente.
- Las Prácticas permanentes de actividades mediante Técnicas anti estrés de relajación y respiración ayudan al docente a oxigenar su cerebro permitiendo ordenar ideas de forma apropiada, generando un ambiente escolar agradable gracias al cual el proceso de enseñanza y aprendizaje se torna dinámico y adecuado.



- 
- El docente debe ser una persona madura, responsable, consiente, capaz de identificar controlar y manejar emociones, convirtiéndose en un modelo a seguir de sus alumnos.

## 7.02 RECOMENDACIONES

**Después de la realización del proyecto se puede recomendar que:**

- Se considera recomendable la aplicación permanente del manual de Técnicas anti estrés, considerada como herramienta de auto cuidado personal mediante la cual la jornada laboral se torna relajada, dinámica y productiva.
- Consientes que las actividades de las personas que están inmersas en la educación inicial son intensas de entrega total requieren de responsabilidad, por lo tanto estas actividades deben ser realizadas en un clima de armonía en la que el docente y en alumno se sientan motivados en forma permanente.
- Se hace necesario el trabajo conjunto entre padres de familia y docentes porque es la única forma que se llegara al cumplimiento de metas y objetivos académicos de los pequeños, generando en el docente un sentimiento de respaldo en su labor educativa.

## BIBLIOGRAFÍA

- ❖ *A. Felipe* (2010). psicología para docentes [ En línea] consultado: [6 de enero del 2015] Disponible en : <https://books.google.com.ec>
  
- ❖ *A. Felipe* (2010). Burnout en el colectivo docente. [ En línea] consultado: [6 de enero del 2015] Disponible en : <https://books.google.com.ec>
  
- ❖ *CANO-VINDEL, A.*, El estrés laboral: Bases teóricas y Marco de Investigación . Ansiedad y Estrés, 2001
  
- ❖ *P. Andrés D. De Juan J. Escobar J. Jarabo M<sup>a</sup> T. Martínez* (2012)
  
- ❖ *CANO-VINDEL, A.*, El estrés laboral: Bases teóricas y Marco de Investigación . Ansiedad y Estrés, 2001
  
- ❖ *Cheryl J. Travers, Cary L. Cooper*, El estrés de los profesores: la presión en la actividad docente, 1997 [en línea] consultado el 10 de marzo del 2015, disponible en: <https://books.google.com>
  
- ❖ *María Elena Napione Bergé*, Cuando se quema el profesorado de secundaria? 2008 [en línea] consultado el 25 de marzo del 2015, disponible en: <https://books.google.com>

## NET-GRAFÍA

- ❖ **Gómez.A. 9 DE AGOSTO DE 2009** Malestar docente. *El estrés del docente desde la perspectiva*

*MEDICO-LABORAL. [En línea].consultado: Diciembre 26 ,2014.*

Disponible en: <http://www.estres.edusanluis.com.ar/2009/08/consecuencias-del-estres.html>

- ❖ 2013. Educación World. 5 consejos para reducir el estrés del profesorado.

*Fuente:Education World. [En línea].Consultado diciembre 26 ,2014.*

Disponible: [reducir-el-estres-del-profesorado\\_3720\\_42\\_5321\\_0\\_5\\_in.html](http://www.educationworld.com/3720_42_5321_0_5_in.html)

- ❖ **Pérez Sandra** 16 de abril 2009: Manejo del estrés. [en línea] Consultado Enero 5 del 2015.

Disponible: <http://es.slideshare.net/jenny2012/manejo-del-estrs-2112282>

- ❖ **Donaire M.**La paz- Bolivia 2012. Técnicas anti estrés para docentes y padres de familia. # Paginas 27. [en línea] Consultado: Enero 6 del 2015.disponible:

[http://www.pedagoogia3000.info/web/html/anexos/028\\_Tecnicas\\_anti\\_stress\\_P](http://www.pedagoogia3000.info/web/html/anexos/028_Tecnicas_anti_stress_P)

- ❖ **Pérez Sandra** 16 de abril 2009 Manejo del estrés. [en línea] Consultado: Enero 5 del 2015. Disponible en :

<http://www.estres.edusanluis.com.ar/2009/08/consecuencias-del-estres.html>

# ANEXOS

## 2.2 ANÁLISIS DE MATRIZ DE INVOLUCRADOS

### APÉNDICE A

INVOLUCRADOS	INTERESES EN EL PROBLEMA	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS	INTERESES EN EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES.
<b>C.I.B.V</b>	Promover interés en las autoridades sobre la importancia de la salud física y mental de sus docentes.	Desconocimiento por falta de información y sobre la problemática que el estrés genera en el docente.	Talento humano. Capacitación a los docentes. Autoridades. Garantizar el desarrollo integral de la primera infancia, a niños y niñas menores de 5 años.art.2.9.literal a	Que autoridades y maestros reciban la información adecuada sobre el problema del estrés laboral en las instituciones educativas.	Docentes cansados que generan comportamientos inadecuados con respecto a l proceso de enseñanza y aprendizaje d ellos niños.

<b>DOCENTES</b>	. Mejora la calidad de vida del docente.	Escases de información sobre el burnout en el sistema educativo.	Profesionales capacitados.  Artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador.  Artículo 326 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador.	Docente con equilibrio físico y mental	Inasistencia de los docentes al taller.
<b>NIÑOS</b>	Desarrollo integral adecuado acorde a las necesidades del niño.	Niños temerosos con poca iniciativa por participar en clase.	Código de la niñez y adolescencia.  Capítulo IV Derechos de protección Art. 50.- Derecho a la integridad personal.  Código de la niñez y adolescencia.  Art. 37.- Derecho a	Docentes con control emocional.	Niños con problemas conductuales.

			la educación.		
<b>PADRES Y MADRES DE FAMILIA.</b>	Bienestar de los niños.	Desconocimiento sobre el síndrome de burnout en el docente.	Colaboración en la organización del taller en base a estrés del docente.	Padres de familia consientes de la importancia de apoyar al docente en su labor.	Desinterés de los padres de familia sobre el síndrome de burnout en el docente.
<b>MIES</b>	Proveer recursos para que se difunda la importancia de informar sobre el tema del burnout(estrés laboral) y aplicación de las técnicas para evitarlas o manejarlas.	Desconocimiento a nivel educativo del tema y su problemática.	Personal profesional  Garantizar el desarrollo integral de la primera infancia, a niños y niñas menores de 5 años.art.2.9.literal a	Impartir información sobre el síndrome de burnout en las instituciones educativas	Escases de partidas presupuestarias para la realización de talleres informativos y preventivos sobre el burnout.
<b>I.T.S.C.O</b>	Capacitar a las futuras docentes sobre el manejo de técnicas para	Desconocimiento de la problemática.	Autoridades competentes.  Docentes	Desarrollar técnicas para logara un equilibrio emocional en las	Desconocimiento de lo objetivos para la aplicación de las técnicas sobre el



	prevenir el síndrome de burnout.		Estudiantes	futuras docentes.	burnout.
<b>TUTORES</b>	Guiar al estudiante para un buen desarrollo del tema establecido.	Desconocimiento sobre el tema.	Talento humano. Autoridades del ITSCO.	Avalar su acción en el proceso educativo.	Desinterés sobre el tema.
<b>ESTUDIANTES</b>	Conocimiento de la existencia del burnout en la comunidad educativa	Desconocimiento sobre el tema.	Disponibilidad y entusiasmo en la elaboración del taller	Bienestar personal como futura profesional.	Desinterés acerca del tema.

*Elaborado por Liliana Muñoz*

**APÉNDICE B** Tabla 27 4.01 Tabla 3.matriz de analisis de alternativas

Objetivos	Impacto sobre el proyecto	Factividad tecnica	Factividad financiera	Factividad social	Factividad politica	total	Categorias
Interés en entidades gubernamentales al promover campañas sobre el estrés laboral del docente (burnout).	5	4	4	5	4	22	Medio alto
Partidas presupuestarias de los CIBV para acceder a talleres para docentes sobre el síndrome de burnout.	5	4	5	5	3	22	Medio alto
Disposición de personal capacitado	5	4	5	5	4	23	Medio alto
Conocimiento de la problemática sobre estrés laboral en la instituciones educativas	4	5	4	4	5	22	Medio alto
Interés en el bienestar del docente, por parte de padres de familia o representantes del infante.	5	5	4	4	4	22	Medio alto
Total	24	22	22	23	20	111	

*Elaborado por Liliana Muñoz*

**APÉNDICE C .- Capítulo IV.- Tabla 4.Matriz de impacto de objetivos.**

Objetivos	Factividad de lograrse	Impacto de genero	Impacto ambiental.	relevancia	sostenibilidad	Total.
Interés en entidades gubernamentales al promover campañas sobre el estrés laboral del docente (burnout)	Beneficiarios las instituciones educativas . 5	Docentes Niños y niñas. 5	Optimo desarrollo integral en niños de nivel inicial 5	Docentes comprometidos 5	Bienestar emocional en el profesional docente. 5	
Partidas presupuestarias de los CIBV para acceder a talleres para docentes sobre el síndrome de bunout.	Gestión para trabajar en beneficio del docente en su salud metal y emocional. 5	Mejorameinto del ambiente laboral para el buen desempeño del profesional de educación. 5	Utilizar el entorno para desarrollar técnicas relajantes. 5	Aplicación de tecnicas antiestresantes en los CIBV y sin la nesecidad de presupuesto económico 5	Excelente Ambiente laboral 5	
Disposición de	Apoyo con información sobre el esters en el	Mejoramiento respecto al nivel profesional de los y	Calidad educativa 5	Prioridad en el bienestar de los maestros.	Predisposicion para las capacitacines.	

personal capacitado	docente. 4	las docentes 4		4	4	
Conocimiento de la problemática sobre estrés laboral en las instituciones educativas.	Apoyo al docente mediante el conocimiento del tema antes mencionado. 4	Profesores preparados para ofrecer una educación de calidad y calides 5	Mejoramiento de la calidad educativa y laboral en el CIBV "RETOÑOS" 4	Importancia sobre el conocimiento de la problemática y como manejarlo por parte del personal de educación. 4	Docentes motivados y entregados a su vocación. 5	
Interés en el bienestar del docente, por parte de padres de familia o representantes del infante.	Respaldo de los padres de familia al docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje. 5	Docentes capaces de manejar sus emociones. 4	Mejoramiento en las relaciones interpersonales. 4	Desarrollo eficaz y activo de los profesores en el aula. 4	Docentes con mejor desempeño educativo. 5	
	23	23	23	22	24	<b>115</b>

ELABORADO POR: LILIANA MUÑOZ

**APÉNDICE D.- Capítulo IV.-Tabla 6.-Matriz de marco lógico.**

FINALIDAD	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	SUPUESTOS
<p>Generar Docentes con estabilidad emocional mediante el conocimiento</p> <p>Sobre. EL síndrome de burnout.</p>	<p>Demostrar la importancia de conocer sobre la problemática el estrés laboral y síndrome de burnout con sus consecuencias y efectos ya que muchos docentes no conocían del tema en un 85 % y frente a un 15% que sí.</p> <p>Una vez aplicado el taller para docentes, sobre el estrés laboral del docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y niñas de 4 años se informaron y de esta forma conocen sobre Técnicas existentes para prevenir y manejar los síntomas del estrés laboral en un 100%.</p>	<p>Encuestas realizada a docentes para saber si conocen sobre la problemática. El síndrome de burnout.</p>	<p>El CIBV aprueba que se realice encuestas a docentes para verificar que tanto conocen sobre el síndrome de burnout.</p>
<p><b>PROPÓSITO</b></p> <p>Informar elaborar y socializar un taller a docentes sobre la prevención, causas y consecuencias del síndrome de burnout en el centro de desarrollo</p>	<p>Informar los innumerables beneficios, tanto en el centro infantil como en el hogar, con la aplicación de las Técnicas anti estrés antes de la jornada laboral.</p> <p>Antes de llevar a cabo el taller los docentes desconocían sobre las causas y consecuencias del</p>	<p>Actividades anti estrés realizadas para que el docentes comprenda la importancia del saber aplicar técnicas relajantes y de respiración para evitar el estrés laboral y síndrome burnout.</p>	<p>Participación de los docentes para realizar las Técnicas y actividades anti estrés.</p>

infantil "Retoños"	estrés laboral y síndrome de burnout, en un 80% después de efectuar el taller los docentes ya conocen, entienden el tema, y cambian su forma de pensar en un 90% con el fin de apoyar el buen desarrollo de los niños y niñas y afianzar los buenos resultados.		
<b>COMPONENTES</b>			
<b>Disposición de personal capacitado.</b>	<p>Docentes informados sobre las causas, consecuencias del estrés laboral y síndrome de burnout y cómo prevenirlo. Para mantener una excelente salud física y mental.</p> <p>Antes de impartir el taller el 85%... desconocían sobre el síndrome de burnout causas, consecuencias y el alto índice de profesionales que lo padecen.</p> <p>Después del taller el 100% de los docentes reflexionan sobre el tema expuesto para de esta manera dar importancia y prioridad a su salud integral para cumplir con su labor educativa de manera eficaz y productiva.</p>	Registros estadísticos en base a las encuestas realizadas y entregadas en la dirección del CIBV y del ITSCO.	(+) Incrementan número de actividades para unificar al entorno educativo

<p><b>Conocimiento de la problemática sobre estrés laboral en el CIBV “RETOÑOS”</b></p>	<p>Docentes y autoridades del CIBV bien informados sobre el síndrome de burnout y estrés laboral que afecta el desenvolvimiento eficaz en los centros infantiles, de esta forma apoyaran en lo que necesite el docente para afianzar los fines educativos.</p> <p>Antes de asistir al taller, un 50% de los docentes confirman que no asisten a reuniones o actividades que desarrolla el centro infantil, y desconocen las consecuencias que causan con su ausencia. Después de desarrollar el taller un 90% de docentes conocen del tema y hacen conciencia de su desinterés, para lo cual analizan la información y comprometidos a ponerla en práctica con su presencia y cooperación en el CIBV, pese a las obligaciones de trabajo o estudio que tengan ellos.</p>	<p>Registros estadísticos en base a las encuestas realizadas y entregadas en la dirección del CIBV y del ITSCO.</p>	<p>(-) desinterés por maestros en la importancia de la asistencia a los talleres y actividades que se imparten en el centro infantil.</p>
<p><b>Interés en el bienestar del docente, por parte de padres de familia o representantes del infante.</b></p>	<p>Comunicación asertiva entre padres y maestros, para la colaboración constante de las familias a docentes que conlleva a las buenas relaciones entre la verdadera comunidad educativa y sus beneficios.</p> <p>El 50% de padres de familia opinan que la educación compete solo a la institución donde estudian, dejando atrás el papel que cumplen ellos, por desconocimiento o descuido, pero una vez socializado el tema el 90%, concientizan sobre la responsabilidad que tienen como padres, se</p>	<p>Registros estadísticos en base a las encuestas realizadas y entregadas en la dirección del CIBV y del ITSCO.</p>	<p>(+)Que los representantes y padres de familia del infante brinden apoyo al docente trabajando desde el hogar con sus hijos de esta forma serán un buen ejemplo a seguir para otros padres de familia en diferentes instituciones educativas.</p>

	autoevalúan y revelan la falta de compromiso que tienen con sus hijos y estudios, poniendo a disposición su deber en adelante.		
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESUMEN DEL PROYECTO</b>	<b>MEDIOS DE VERIFICACION</b>	<b>SUPUESTOS</b>
<b>1.1 Informar a las autoridades del CIBV de la problemáticas estrés laboral en el docente.</b>	Infocus Exposición mediante diapositivas.	Factura	Predisposición de las autoridades del CIBV ante la propuesta.
<b>1.2 Encuestas para docentes sobre el tema</b>	Impresiones. Esferas	Nota de venta.	Colaboración en contestar las preguntas de la encuesta para verificar el conocimiento o desconocimiento del tema estrés laboral y síndrome de burnout en el docente.
<b>1.3 Manual informativo sobre el estrés laboral.</b>	Anillados sobre el tema	Nota de venta.	Aplicación de actividades que promuevan la unión de compañerismo, y de esta forma generar un ambiente laboral acogedor y pacifico



<b>2.1 Elaborar un taller para docentes, mediante, el cual se impartirá información sobre el síndrome de burnout y sus consecuencias.</b>	Infocus Cámara fotográfica. Cámara de video.	Factura.	Satisfacción con el taller estrés laboral y síndrome de burnout en el docente.
<b>2.2 Video informativo sobre el tema.</b>	Infocus	Factura	Interés de docentes.
<b>2.3 Video informativo sobre Técnicas anti estrés.</b>	Infocus.	Factura.	Interés de docentes.
<b>3.1 Dinámicas de integración.</b>		Fotografías	Colaboración y entusiasmo al realizar las dinámicas de integración para docentes.
<b>3.2 Realizar Técnicas anti estrés.</b>		Fotografías	Satisfacción de los y las docentes al aplicar Técnicas anti estrés, antes de la jornada laboral.

ELABORADO POR: LILIANA MUÑOZ

## SOCIALIZACIÓN DEL TALLER



*FIGURA: 1 EN EL CIBV "RETOÑO" SOCIALIZACIÓN DEL TALLER APLICANDO UNA DE LAS TÉCNICAS ANTI ESTRÉS*

*FUENTE: LA AUTORA*



*FIGURA: 2 EN EL CIBV "RETOÑOS" SOCIALIZACIÓN DEL TALLER APLICANDO UNA DE LAS TÉCNICAS ANTI ESTRÉS*

*FUENTE: LA AUTORA*



*FIGURA: 3 EN EL CIBV "RETOÑOS" SOCIALIZACIÓN DEL TALLER  
APLICANDO UNA DE LAS TÉCNICAS ANTI ESTRÉS*

*FUENTE: LA AUTORA*



*FIGURA: 4 EN EL CIBV "RETOÑOS" SOCIALIZACIÓN DEL TALLER APLICANDO UNA DE LAS TÉCNICAS ANTI ESTRÉS FUENTE: LA AUTORA*