



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### **TEMA:**

“EL ESTRÉS LABORAL EN LAS MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES Y CÓMO AFECTA ÉSTE EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL, AÑO 2013. PROPUESTA ALTERNATIVA DE GUÍA TERAPÉUTICA PARA IDENTIFICAR, CONTRARRESTAR Y PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL”

Trabajo de grado previo a la obtención del Título de Licenciadas en Docencia en Educación Parvularia

### **AUTORAS:**

Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

### **DIRECTOR:**

Dr. Julio César Alarcón

Ibarra, 2013

## ACEPTACIÓN DEL DIRECTOR

Luego de haber sido designado por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte de la ciudad de Ibarra, he aceptado con satisfacción participar como Director de la Tesis titulada **“EL ESTRÉS LABORAL EN LAS MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES Y CÓMO AFECTA ÉSTE EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL, AÑO 2013. PROPUESTA DE GUÍA TERAPÉUTICA PARA IDENTIFICAR, CONTRARRESTAR Y PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL”**; de las señoras egresadas: María Belén Acosta Cifuentes y Andrea Soledad Vinuesa Mera, previo a la obtención del Título de Licenciadas en Docencia en Educación Parvularia.

Al ser testigo presencial y corresponsable directo del desarrollo del presente trabajo de investigación, afirmo que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sustentado públicamente ante el tribunal que sea designado oportunamente.

Esto es lo que puede certificar por ser justo y legal.



Dr. Julio Alarcón

**DIRECTOR DE TESIS**

## DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a mis padres a mi hermano y hermana por su apoyo, confianza, amor, consejos y palabras de aliento que me ayudaron a crecer como persona y profesional.

También a los seres que más amo en este mundo: mi esposo Fausto, mi hija Francisca y mi hijo Martín, por ser la fuente de mi inspiración y motivación, para superarme cada día más y así poder luchar para tener un futuro mejor.

Andrea Soledad Vinuesa Mera

Gracias a Dios a esas personas importantes en mi vida que siempre estuvieron listas para brindarme toda su ayuda, es tiempo de devolverles un poquito de todo lo inmenso que me han otorgado. Con todo mi cariño esta tesis se la dedico a ustedes: a mis padres, hermanas, mi esposo Marcelo y mi precioso hijo Joaquín, a quienes les amo con mi vida.

María Belén Acosta Cifuentes

## **AGRADECIMIENTO**

Agradecemos a Dios, por enseñarnos el camino correcto de la vida, guiándonos y fortaleciéndonos cada día con su sabiduría.

A nuestros queridos esposos con su ayuda idónea, por su amor, paciencia, comprensión y motivación; sin ello hubiese sido imposible terminar nuestros estudios.

A nuestros hijos Francisca, Martin y Joaquín, quienes son el motor de nuestras vidas y por los cuales tenemos ganas de salir adelante y alcanzar nuevos logros profesionales.

A nuestros padres y hermanos por creer y confiar siempre en nosotros, apoyándonos en todas las decisiones que hemos tomado en nuestra vida.

A nuestros maestros en especial al Dr. Julio Cesar Alarcón, por sus consejos y por compartir desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencias.

A nuestra querida Universidad Técnica del Norte, por ser el centro de conocimientos teóricos y experiencias personales, que nos han formado como personas y como profesionales.

A nuestras compañeras de clase por el apoyo, la alegría, las bromas y las experiencias vividas dentro del aula.

María Belén Acosta Cifuentes

Andrea Soledad Vinueza Mera

## ÍNDICE

	Pág.
ACEPTACIÓN DEL TUTOR	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1. ANTECEDENTES	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	4
1.4. DELIMITACIÓN	4
1.4.1. Espacial	4
1.4.2. Temporal	4
1.5. OBJETIVOS	4
1.5.1. Objetivos Generales	4
1.5.2. Objetivos Específicos	5
1.6. JUSTIFICACIÓN	5
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	8
2.1. FUNDAMENTACIÓN	8
2.1.1. Fundamentación Sociológica	8
2.1.2. Fundamentación Pedagógica	9
2.1.3. Fundamentación Psicológica	11
2.1.4. ESTRÉS LABORAL	13
2.1.5. Causas del estrés laboral	15
• Factores laborales	16
• Factores individuales	17
• Estrés y desempeño laboral	19
2.1.6. Estrés Laboral en docentes	21

2.1.7. Síntomas que produce el estrés laboral	23
2.1.7.1. Síntomas para el trabajador	24
2.1.8. Prevención y métodos de intervención en el estrés laboral.	25
2.1.9. Consecuencias generadas del estrés	28
2.1.9.1. Consecuencias sobre la salud del profesional.	28
2.1.9.2. Consecuencias sobre el trabajo.	32
2.2. POSICIONAMIENTO TEÓRICO PERSONAL	33
2.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS	33
2.4. INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN	37
2.5. MATRIZ CATEGORIAL	39
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
3.2. MÉTODOS	40
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	41
3.4. POBLACIÓN	41
CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	43
4.1. PROCESOS	43
4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES DE IMBABURA.	44
RESULTADOS DE TEST APLICADOS	69
TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)	69
TEST DE ESCALA PARA ESTRÉS	70
CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	71
5.1. CONCLUSIONES	71
5.2. RECOMENDACIONES	72
CAPÍTULO VI LA PROPUESTA	74
6.1. TÍTULO	74
6.2. JUSTIFICACIÓN	74
6.3. FUNDAMENTACIÓN	75
6.4. OBJETIVOS	77

6.4.1. Objetivo General	77
6.4.2. Objetivos Específicos	77
6.5. DESARROLLO DE LA PROPUESTA	77
BIBLIOGRAFÍA.	101
ANEXOS	104

## RESUMEN

Esta investigación demuestra la importancia que tiene la salud emocional y física en los profesionales de educación, debido a que al perder el equilibrio del organismo la persona no rinde adecuadamente. Las causas que producen estrés se pueden clasificar en dos grandes grupos: factores individuales y características propias del individuo. Lo que le lleva al individuo a experimentar consecuencias como: deterioro en las relaciones interpersonales, desgaste o pérdida de la empatía y dentro de los síntomas emocionales: depresión y ansiedad, así como dentro de los físicos insomnio, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza, tensiones musculares entre otros. El estrés laboral es un problema de salud pública que va en aumento y que no solo repercute en la salud de los profesionales en el área de la educación, sino en el desempeño profesional, lo que va a deteriorar la relación entre el maestro y el alumno. Para determinar el estrés laboral de las maestras parvularias en la Asociación de Centros Infantiles de la provincia de Imbabura se aplicó a un total de 42 maestras de 10 centros infantiles dos test: Test del Síndrome de Burnout (Agotamiento Laboral) y el Test de Estrés laboral, además de una encuesta que permitió determinar las causas del agotamiento y estrés laboral. Una vez analizados los datos se observó que un 26% de las maestras, muestran agotamiento laboral grave; así como también un 50% presenta un nivel de estrés moderado y el 24% manifiestan estrés leve; lo que determinó que existe más del 50% de maestras con indicios de estrés. A través de la encuesta se pudo determinar que las causales de agotamiento y estrés laboral pueden asociarse con cansancio, falta de entusiasmo, falta de paciencia, moderada concentración y en un menor porcentaje debido a las malas relaciones interpersonales en la institución; así como también a la inestabilidad laboral y económica de las maestras. Ante esta problemática y debido a la interpretación de los datos, se propone una serie de técnicas anti-estrés titulada: "GUÍA TERAPÉUTICA PARA IDENTIFICAR, PREVENIR Y CONTRARRESTAR EL ESTRÉS LABORAL MEDIANTE LA PRÁCTICA DE UN PROGRAMA ANTI-ESTRÉS, APLICADO A LAS MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES DE LA PROVINCIA DE IMBABURA".

## ABSTRACT

This research shows the importance of emotional and physical health on education professionals, because losing the balance of the body does not properly render the person. The causes of stress can be classified in two groups: individual factors and the individual's own characteristics. What leads the individual to experience consequences such as impaired interpersonal relationships, wear or loss of empathy and within the emotional depression and anxiety symptoms as well as within the physical insomnia, gastrointestinal problems, headaches, the tensions, between others. Work stress is a public health problem that is increasing and that not only affects the health professionals in the area of education but in professional performance, which will deteriorate the relationship between teacher and student. To determine the occupational stress of teachers ranging from pre to the Association of Children's Centres in the province of Imbabura was applied to a total of 42 teachers from 10 childhood centers, two tests; (Test Burnout Syndrome (Work Exhaustion) and the Test of Work Stress), along with a survey which identified the casusas exhaustion and job stress. After analyzing the data it was observed that 26% of the teachers show severe job burnout, as well as 50% have a moderate level of stress and 24% expressed mild stress, which determined that there are more than 50% of teachers with signs of distress. Through the survey it was determined that the causes of burnout and job stress may be associated with fatigue, lack of enthusiasm , lack of patience, moderate concentration and a lower percentage due to poor interpersonal relationships in the institution as well as the labor and economic instability of the teachers. Faced with this problem through the interpretation of the data a series of techniques proposed anti - stress titled "THERAPEUTIC GUIDE TO IDENTIFY, PREVENT AND COUNTER STRESS THROUGH THE IMPLEMENTATION OF A PROGRAM ANTI- STRESS, ranging from pre TEACHING APPLIED TO BELONG THE ASSOCIATION OF CENTERS FOR CHILDREN OF THE PROVINCE OF IMBABURA".

## INTRODUCCIÓN

Debido a los continuos cambios tecnológicos que presenta el siglo XXI, se han desarrollado un sinnúmero de enfermedades, la mayoría de ellas debido a la exigencia que el mercado requiere. Entre las enfermedades predominantes se encuentra el estrés. En esta investigación se hablará del estrés, su origen, síntomas y causas que lo generan y especialmente la incidencia de éste en las maestras parvularias, lo que permite realizar una propuesta preventiva. El estrés laboral es una serie de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador, que pueden afectar a su salud y que surgen debido a unos agentes externos derivados directamente del trabajo. Está compuesto por tres dimensiones: a) Agotamiento emocional, que se presenta como la sensación de no poder dar más; b) despersonalización, caracterizada por presentar actitudes negativas hacia sus pacientes y colegas y c) falta de realización personal, que se presenta por insatisfacción con sus logros profesionales, vivencia de sentimientos de fracaso y baja autoestima. Las consecuencias en la salud de las personas con este padecimiento pueden ser muy graves, tales como: a) Deterioro en las relaciones interpersonales, b) desgaste o pérdida de empatía y c) síntomas emocionales (depresión, ansiedad) y físicos (insomnio crónico, problemas gastrointestinales, dolores de cabeza, etc.).

Por lo general, el estrés laboral se encuentra presente en los profesionales que están expuestos a un contacto diario y directo con personas, como es el caso de los médicos, enfermeras, profesores, terapeutas, psicólogos, psiquiatras, trabajadores sociales, etc.

El trabajo investigativo se desarrolló así:

En el **Capítulo I** se incluye los antecedentes, el planteamiento del problema, para poder explicar cómo y de donde se originó, la formulación

del tema, la delimitación temporal y espacial, los objetivos y finalmente la justificación.

En el **Capítulo II** se hace mención del marco teórico con fundamentaciones personales relacionadas con el problema a investigarse, a la vez se incluye un glosario de términos desconocidos con su respectivo significado y las principales interrogantes con su matriz categorial.

En el **Capítulo III** se expone la metodología en general que se usó durante toda la etapa investigativa acorde a métodos, técnicas, instrumentos, población y muestra.

En el **Capítulo IV** se describe el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, una vez que se aplicó la encuesta a las personas que fueron sujetos de investigación.

En el **Capítulo V** se presentan las conclusiones a las que se llegó, luego de analizar cada una de las respuestas obtenidas del personal administrativo de las juntas parroquiales que fueron encuestados y posteriormente, se establecen ciertas recomendaciones sugeridas para el mejoramiento de la calidad y estilo de redacción.

En el **Capítulo VI** se hace mención de la propuesta alternativa con su respectivo título, la justificación de su desarrollo y la importancia de la misma que contribuirá con la solución del problema encontrado. Así también se describe la fundamentación en la que está cimentada la propuesta, los objetivos que se quieren lograr con su aplicación, la factibilidad con la que se cuenta, la ubicación sectorial y física de los lugares, el desarrollo completo de la propuesta planteada, el impacto social que generará y finalmente, la manera como se efectuará la difusión.



## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1. ANTECEDENTES**

El mundo laboral ha experimentado una transformación importante en las últimas décadas en nuestro contexto sociocultural. Las nuevas exigencias del trabajo han originado la aparición de nuevos riesgos denominados psicosociales, relacionados en gran medida con el estrés laboral.

El ajetreo diario de la vida a veces consume y desgasta el cuerpo, debido a que el ritmo de vida es más cansado y estresante; además de que influyen otros factores como el tráfico vehicular, el ruido, trabajo poco recompensado, el aceleramiento con que se vive, el tiempo que no alcanza y la sensación de que lo que se tiene no es lo que se necesita. Estos factores, entre otros, sin duda provocan desmotivación, angustia, tristeza, que tiene como consecuencia la posibilidad de padecer estrés laboral. Los profesionales más afectados son los que se encuentran al servicio de la sociedad como en el campo de la salud y de la educación, por el hecho de estar en continua interacción con personas y sus problemas o enfermedades.

El estrés laboral es un problema de salud pública, que va en aumento y que no sólo repercute en la salud de los profesionales en el área de la educación; sino, en la calidad del trabajo que se ofrece. Estudios que se han realizado demuestran la alta prevalencia de este problema en los

profesionales de educación de otros países y el nuestro no es la excepción, los estudios demuestran que este problema tiene consecuencias negativas, no sólo para el trabajador; sino también, para la institución en la que trabaja.

En la Asociación de Centros Infantiles de la provincia de Imbabura, no existen investigaciones de este problema, a pesar de que presentan una serie de características laborales que los hace más vulnerables. Dado que este problema es prevenible, es muy importante disponer de datos sobre su prevalencia en las instituciones, para poder de esa manera, elaborar planes de prevención.

Es fundamental prevenir el estrés laboral, por la importante labor que desempeñan estos profesionales, los mismos que deben encontrarse en plenas facultades psicológicas.

## **1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Un profesional en el área de la educación se halla expuesto a experimentar estados emocionales de agotamiento, debido al contacto diario y sostenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo.

Aparece el desgaste, la fatiga y manifestaciones físicas y psíquicas en representación del vaciamiento de los recursos emocionales y personales, experimentándose una sensación de no tener nada más que ofrecer profesionalmente; por lo cual, se puede desarrollar el estrés laboral, conocido también como un desgaste emocional que puede estar

identificado por un agotamiento emocional, la despersonalización y la realización profesional; lo cual repercute en el individuo manifestándose de diferentes formas, tanto en el ámbito personal como organizacional, encontrándose mayor riesgo de sufrir enfermedades psiquiátricas, tales como depresión y trastornos de ansiedad, alcoholismo y/o fármaco dependencia, ausentismo laboral, dificultades para trabajar en grupos, disminución en el nivel de satisfacción, despersonalización en la relación con el alumno y disminución en el rendimiento laboral, entre otras.

Cuando la presión se acumula, puede causar consecuencias adversas en las emociones, procesos mentales y condición física de una persona; los empleados desarrollan varios síntomas que pueden dañar su desempeño laboral y su salud e incluso poner en riesgo su capacidad de enfrentarse al entorno. Las personas pueden ponerse nerviosas y generar una preocupación crónica. Son vulnerables a la ira, ansiedad, depresión, malas relaciones laborales e incapaces de relajarse.

En el caso de las maestras parvularias, deben tener una buena salud mental y física, para que se vea reflejada en una educación de calidad impartida a los niños y niñas. Porque en estas edades es donde se desarrollan todas sus nociones básicas, que serán la base fundamental para los conocimientos posteriores en el proceso educativo y su posterior aplicación en su vida diaria.

Comprender como repercute el agotamiento emocional en la salud mental de las maestras de educación parvularia que pertenecen a la Asociación de Centros Infantiles de la Provincia de Imbabura, será el fundamento que creará parámetros fiables y concretos. El no hacerlo,

implicará que exista un gran aumento de insatisfacción laboral, lo que ocasionará un deterioro en la cantidad y calidad de trabajo.

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en las maestras parvularias que pertenecen a la Asociación de Centros Infantiles y cómo afecta éste en su desempeño profesional?

### **1.4. DELIMITACIÓN**

#### **1.4.1. Espacial**

Este trabajo de investigación se lo realizó en la Asociación de Centros Infantiles de la Provincia de Imbabura.

#### **1.4.2. Temporal**

Esta investigación se llevó a efecto durante el periodo de enero a octubre del año 2013.

### **1.5. OBJETIVOS**

#### **1.5.1. Objetivos Generales**

Determinar los niveles de estrés laboral de las maestras parvularias que pertenecen a la Asociación de Centros Infantiles de la Provincia de Imbabura, mediante la aplicación de tests y encuesta, para mejorar el ambiente laboral que permita un mejor desempeño profesional.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

- Diagnosticar en cuál de los niveles de estrés laboral se encuentran actualmente las maestras parvularias que pertenecen a la Asociación de Centros Infantiles de la Provincia de Imbabura.
- Identificar los efectos del estrés en el desempeño profesional de las maestras parvularias que pertenecen a la Asociación de Centros Infantiles de la Provincia de Imbabura.
- Elaborar una propuesta de intervención, con un manual de técnicas antiestrés, en función de los resultados encontrados que permitan mejorar el clima laboral.
- Socializar a las maestras parvularias la propuesta, para mejorar su entorno; en consecuencia, su desempeño profesional.

### **1.6 JUSTIFICACIÓN**

El estrés laboral es una patología frecuente en los profesionales de la Educación y Salud, generando respuestas y actitudes negativas ante las personas, convirtiéndose en un problema social y de salud pública. El ejercicio continuo de la función de la educación va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste emocional que puede conducir al estrés; dañando la calidad de vida de la persona que lo padece, disminuyendo la respuesta personal y repercutiendo negativamente en la eficacia de los conocimientos que serán impartidos.

Al comenzar con gran ilusión el ejercicio profesional de la educación, el estrés puede transformar en pocos años esta circunstancia en frustración y perturbación. Asumiendo que la mejor forma de ayudar a superarlo es

conocerlo y afrontarlo con estrategias eficaces. Se justifica esta investigación por la actualidad que presenta este tema, puesto que cada vez con mayor frecuencia, se puede encontrar referencias a esta problemática en los diferentes medios de comunicación; lo que ha ido incrementando el interés por el mismo. De igual forma el estrés laboral, se centra en la dimensión social del tema. Ciertamente el sector de la educación ha venido experimentando la presión de la sociedad para intentar corregir problemas sociales de toda índole.

Debido a que las investigadoras notaron que existía una gran gama de proyectos de investigación basados únicamente en el desarrollo de la enseñanza-aprendizaje de los niños, les llamó la atención enfocarse en el estado emocional de las maestras; dándose cuenta de que las docentes son el eje fundamental de la enseñanza-aprendizaje y si el estado emocional de éstas se encuentra alterado, no existirá un buen desempeño profesional; por lo tanto, el desarrollo de los niños se verá afectado. Existe una alta prevalencia de este problema en el personal educativo, tanto en nuestro medio como en otros países, lo cual tiene consecuencias negativas, no sólo para el trabajador sino también para la institución en la que éste trabaja.

Todas las personas que generalmente trabajan bajo presión en su vida diaria, en la atención a grupos humanos con diferentes necesidades, se ven en determinado momento afectados por varios motivos: mucho trabajo físico, mental, afectivo, preocupaciones, angustias, que desembocan en un cambio de comportamiento en su forma de actuar, pensar y sentir.

En la Asociación de Centros infantiles no existen estudios en los que se hayan evaluado a las maestras y las consecuencias que ocasiona el

estrés laboral; por lo tanto, es importante realizar esta investigación, para identificar, conocer las causas y consecuencias del problema, establecer el tipo de enseñanza utilizada, las relaciones interpersonales y su estado físico; dado que es muy importante, disponer de datos sobre su prevalencia, para poder elaborar planes de prevención o intervención.

La mayoría de investigaciones en la carrera de parvularia están enfocadas únicamente al desarrollo de los niños y niñas, por lo que, las investigadoras han considerado preciso, realizar una investigación dedicada a las docentes. Debido a que el estrés laboral últimamente ha tomado mucha fuerza en los trabajadores y que este trabajo investigativo despierta un gran interés en los centros infantiles, es importante que todos los esfuerzos por atacar el estrés, se vean enfocados a la aplicación de propuestas serias y positivas para mejorar la calidad de vida de las maestras parvularias.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. FUNDAMENTACIÓN**

##### **2.1.1 Fundamentación Sociológica**

Desde el punto de vista sociológico, la presente investigación se fundamentó en la teoría crítica, que según Olimpia López Avendaño (1994) tiene como argumento básico, el cuestionar el modelo tradicional y desarrollista de la educación, como alternativas convenientes para la consecución de una pedagogía humanística y comprometida con el auténtico desarrollo de nuestros pueblos. Para esta corriente, la Educación no es más que un aparato ideológico del estado capitalista, en donde se prepara la mano de obra que necesita el sistema, al tiempo que internaliza la ideología dominante. Según el sociólogo norteamericano Althusser, el máximo representante de esta posición junto a Bowles y Gintis (1985), la escuela proporciona a las diferentes clases y grupos sociales, el conocimiento y las habilidades necesarias, para ocupar su lugar en una fuerza de trabajo estratificada en clases, razas y sexos.

La teoría crítica tiene el valor de desvirtuar las ingenuas concepciones de los educadores y de los miembros de la sociedad en general, quienes aceptan que la educación es una estructura social cuyo único fin es culturizar y preparar a las nuevas generaciones para su inserción en la vida social y laboral. Según esta creencia generalizada, su misión, por lo tanto, neutra y sincera, pues no está comprometida con los oscuros

intereses de fuerzas políticas, económicas e ideológicas que existe en las estructuras sociales.

Numerosas investigaciones han demostrado esta falacia, hasta los más idealistas pedagogos admiten que la escuela cumple determinados propósitos, que sirven a quienes detectan el poder político y económico, en nuestro caso, el sistema capitalista.

A estas alturas del siglo resulta imposible, incluso para los educadores conscientes, desligar de sus actividades pedagógicas las implicaciones económicas, sociales y políticas. Sociólogos, educadores de diferentes tendencias están de acuerdo en que ya no hay motivo para pretender un hecho evidente y tan especial como la justa comprensión del hecho educativo. Educar; por tanto, socializar y preparar individuos para una sociedad concreta e ideológicamente definida.

### **2.1.2 Fundamentación Pedagógica**

Según Freire Paulo (1967) *Educação como prática da liberdade*. Introducción de Francisco C. Weffort. Río de Janeiro: Paz e Terra, (19 ed., 1989, 150 p). El trabajo investigativo se acogió a la Teoría Histórica Cultural, que trata de una pedagogía derivada de la filosofía socialista, que niega la validez de abstraer la naturaleza del hombre, independientemente de las condiciones socio históricas particulares, toda vez que el hombre es un ser social por excelencia, que se hace en sus relaciones con los otros hombres. Sus habilidades, actitudes y hasta su inteligencia son producto de las relaciones que tienen con sus semejantes, un hombre separado del contexto social, desde su nacimiento, jamás podrá manifestar los rasgos de un ser humano. Pero el hombre, no solo es producto de su medio cultural e histórico, sino que es

capaz de actuar en él para transformar la realidad. Para la interpretación histórica cultural, la revalorización de la sociedad; en ella puede manifestarse como individuo. El fin del hombre es la realización como hombre, es decir, como un ser social.

El método materialista dialéctico de la naturaleza y el mundo es la base epistemológica de esta pedagogía. Según aquel, el conocimiento es el reflejo adecuado de la realidad, comprobado por la práctica social. Parte del principio de que la realidad existe independientemente de la conciencia del hombre, pero que aquella es susceptible de ser conocida; el método dialéctico establece que la explicación y justificación de los conocimientos, depende de los resultados de la práctica guiada por la teoría. En otros términos, el conocimiento no es solo teórico, ni únicamente práctico, sino las dos cosas a la vez; es el carácter científico y es valedero, en la medida que sirva para solucionar problemas de la sociedad.

Para esta pedagogía, la educación es el desarrollo pleno de las potencialidades del hombre para alcanzar su libertad e identidad. Sobre todo en las sociedades capitalistas, el hombre se ha convertido en un ser alineado por las fuerzas sociales y económicas. El fin de la educación será, pues liberar al hombre de toda forma de opresión y explotación que atenta contra su naturaleza y dignidad. En este sentido, la educación es vista como una superestructura que coadyuva al proceso de transformación social y personal.

Si se parte de la finalidad socio-política de las instituciones escolares, éstas deben ser consideradas como parte integrante de todo lo social y por lo tanto, como elemento importante en el proceso de transformación de la sociedad, en función de los intereses populares. La escuela

socialista no separa artificiosamente la preparación intelectual, la formación de la personalidad, el trabajo productivo y el desarrollo físico, estos son los cuatro elementos que requiere la nueva sociedad.

Si los fines de la educación son formar a los hombres que conocerán, comprenderán y transformarán el mundo, entonces el método será esencialmente colectivo, dinámico y creativo.

La participación democrática, cogestionaria y autogestionaria de los estudiantes contribuye a organizar una nueva estructura educacional; al tiempo que se establece un proceso enseñanza aprendizaje, basado en la actividad reflexiva, crítica y creativa de los alumnos.

Algunas ramificaciones del modelo pueden citarse a la Pedagogía Liberadora de Paulo Freire: la Educación Popular, el modelo Socio Crítico, las posiciones críticas de Georges Snayders, Henry Goroux, Stephen Kemmis. Principales representantes de esta corriente son Vygotsky, Makarenko y otros pedagogos soviéticos. Filósofos americanistas como Leopoldo Zea, Enrique Dussel, Miró, Quezada, creadores de la Filosofía de la Liberación, han sentado las bases teóricas de una educación que responda al concreto mundo latinoamericano.

### **2.1.3 Fundamentación Psicológica**

Según Coll (2005) en su obra Fundamentos Psicológicos del Aprendizaje (Teoría Cognitiva), cuyo modelo cognitivo explica el aprendizaje en función de las experiencias, información, impresiones, actitudes e ideas de una persona y de la forma como ésta las integra, organiza y reorganiza. Es decir, el aprendizaje es un cambio permanente

de los conocimientos o de la comprensión, debido tanto a la reorganización de experiencias pasadas como la de la información nueva que se va adquiriendo. Cuando una persona aprende, sus esquemas mentales, sus reacciones emotivas y motoras entran en juego para captar un conocimiento, procesarlo y asimilarlo. El conocimiento no es una mera copia figurativa de lo real, es una elaboración subjetiva que desemboca en la adquisición de representaciones mentales. El trabajo investigativo está fundamentado en esta teoría psicológica.

Lo que identifica a las diferentes teorías cognitivas es que consideran al estudiante como un agente activo de su propio aprendizaje. En términos más técnicos, el estudiante es quien construye nuevos aprendizajes, no es el profesor quien proporciona aprendizajes. Construir aprendizajes significa, en las palabras de Coll: modificar, diversificar y coordinar esquemas de conocimiento, estableciendo de este modo redes de significado, que enriquecen el conocimiento del mundo físico y social, para de esa manera potenciar el crecimiento personal.

La concepción de que el estudiante es el único responsable de la construcción de sus aprendizajes, no exime de responsabilidades al profesor. Éste se constituye en el valiosísimo ente que favorece y facilita a que los estudiantes puedan procesar y asimilar la información que reciben. Las actuaciones de los maestros como mediadores entre los contenidos y el estudiante son del todo importante, porque es el profesional experto que propone experiencias, contenidos, materiales adecuadamente planificados, para contribuir a que el alumno aprenda. Según esto, el profesor actúa como un profesional reflexivo y crítico, lo que le permite desempeñarse de manera inteligente, frente a las numerosas contingencias didácticas y educativas que se le presentan en su diaria labor.

El proceso enseñanza aprendizaje está centrado sobre todo en el aprendizaje de los estudiantes. Para estas teorías, diferentes factores juegan un papel esencial en el proceso enseñanza aprendizaje: los conocimientos previos que trae el estudiante, la actividad mental, procedimental y actitudinal del aprendiz, la aplicación práctica de los nuevos conocimientos a la vida real y la verificación de los logros alcanzados. El objetivo básico es conseguir que los estudiantes alcancen aprendizajes significativos de los diferentes contenidos y experiencias, con el fin de que logren un mayor desarrollo de sus capacidades intelectivas, afectivas, motoras y así se puedan integrar maduros, críticos y creativamente a la sociedad. En concordancia con estas concepciones, la evaluación no debe estar interesada solamente en la medición de conocimientos, sino que, en la apreciación cualitativa del mejoramiento intelectual, de las actitudes y de las habilidades.

#### **2.1.4. Estrés Laboral**

Rivera Jaime (2007) manifiesta que el estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual y como uno de los principales retos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones.

El término "estrés" empezó a utilizarse hace poco más de medio siglo, cuando la Organización Mundial de la Salud lo definió como "la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior". A partir de aquí, la definición inicial ha ido cambiando y adaptándose a las nuevas situaciones a las que debe hacer frente la persona, como las que suceden en el ámbito laboral.

Entendemos el estrés laboral como una serie de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador, que pueden afectar a su salud y que surgen debido a unos agentes estresantes derivados directamente del trabajo.

El estrés laboral puede afectar a personas de todas las profesiones, en situaciones de alta competitividad, responsabilidad, riesgo, rutina; pero los trabajos que presentan un mayor índice de afectados, son los que requieren una implicación personal, una relación constante y directa con personas, incluyendo aquí a los profesionales de la sanidad, la enseñanza, los servicios públicos y servicios sociales.

Aunque el estrés puede ser la cara visible de otras dolencias, actualmente es la segunda causa de baja entre el profesorado y se está convirtiendo en un problema social, aumentando el malestar de los docentes.

Scielo, (2009). [en línea] N° 28: p. 403 – 407 Disponible en: [www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-85602009000300013](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-85602009000300013) [2013, 19 abril]. Según Maslach y Jackson, lo definen como: “Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que ocurre entre individuos que trabajan con personas”. Definieron el concepto desde una perspectiva tridimensional caracterizada por:

- **Agotamiento emocional.-** Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.

- **Despersonalización.-** Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación. El sujeto trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo; sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para referirse a los usuarios, clientes o pacientes tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.
- **Sentimiento de bajo logro o realización profesional y/o personal.-** Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso al darle sentido a la actividad laboral. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia se da la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

### 2.1.5. Causas del estrés laboral

Cáceres Bermejo, Gloria Gema (2006). Prevalencia del Síndrome de Bournout en Personal Sanitario Militar. [En línea] Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <http://eprints.ucm.es/8070/1/T29584.pdf> [2012, 15 agosto]. *Las causas*

que producen el estrés laboral se pueden clasificar en dos grandes grupos: factores laborales y características propias de la personalidad del individuo.

Otra de las causas es la posible influencia genética, pero no se han encontrado asociaciones significativas entre el estrés laboral y factores genéticos. Encontrando en los casos una mayor reincidencia por factores ambientales.

El estrés laboral es más frecuente en aquellas profesiones de ayuda a otras personas y las que tienen un contacto mantenido con la gente (médicos, educadores, psicólogos, etc.).

### ➤ Factores Laborales

Algunas características del trabajo también desempeñan un papel importante para el desarrollo del estrés laboral.

- Dentro de la dimensión de agotamiento emocional uno de los factores es la sobrecarga de trabajo, el tener poco tiempo para una gran cantidad de trabajo.
- Otro de los factores que influye en el síndrome de estrés laboral es la ausencia de recursos en el trabajo, como el apoyo social, tanto de jefes como de compañeros.
- La ausencia de información y de control, poca autonomía en su puesto laboral y poca participación en la toma de decisiones, están relacionadas para la aparición del síndrome.

- Los factores organizativos del trabajo pueden influir en el estrés laboral, se incluyen la existencia de jerarquías o el manejo de reglas y recursos sin los criterios básicos de imparcialidad y equidad. Y en general, todo el ambiente de organización y de dirección en el que se desarrolla el trabajo, que en muchas ocasiones coartan al trabajador en cuanto a sus oportunidades de promoción profesional o en cuanto a su seguridad en el puesto de trabajo, a la vez que se les exige más esfuerzo y más tiempo dedicado a su puesto laboral.
- Así, la motivación laboral, definida como “el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo”, influye en la aparición de este síndrome, por tanto es importante saber cuáles son las condiciones laborales que permiten una alta motivación interna en los trabajadores, para ello el Modelo de las Características del Puesto, permite determinar estas condiciones. Siguiendo este modelo, un trabajador presentará una alta motivación interna cuando experimente tres tipos de experiencias, denominadas: Estados Psicológicos Críticos; estas experiencias son las significativas, la responsabilidad sobre los resultados y el conocimiento de los resultados de su trabajo.

Pero, para que el trabajador experimente estas condiciones, es necesario que el puesto de trabajo presente unas Dimensiones Centrales del Puesto, que son la variedad de destrezas, la identidad de las tareas, la importancia de las tareas, la autonomía y la retroalimentación del puesto.

### ➤ Factores Individuales

De igual forma también influyen factores individuales, dentro de los cuales están las variables demográficas, características de la personalidad y ciertas actitudes individuales hacia el trabajo.

El estrés laboral se relaciona con algunas variables demográficas, descritas a continuación:

- La edad, se considera porque el profesional sería especialmente vulnerable al síndrome, en los primeros años de su carrera profesional dado que sería el periodo en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo; que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni las esperadas.
- El sexo, es otra variable a tener en cuenta. Algunos estudios muestran que el estrés es más alto en el sexo femenino, otros trabajos muestran niveles más elevados en los varones y muchos no encuentran ninguna diferencia significativa. En cuanto a las dimensiones del síndrome, el cinismo o despersonalización es más frecuente en los varones y en algunos estudios, las mujeres puntúan más alto en cansancio emocional.
- El estado civil, aunque se ha asociado el estrés más con las personas que no tienen pareja estable, tampoco hay un acuerdo unánime; parece que las personas solteras tienen mayor cansancio emocional, menor realización personal y mayor despersonalización, que aquellas otras que o bien están casadas o conviven con parejas estables. En este mismo orden la existencia o no de hijos hace que estas personas puedan ser más resistentes al síndrome, debido a la tendencia generalmente encontrada en los padres a ser personas más maduras y estables y la implicación con la familia y los hijos hace que tengan mayor capacidad para afrontar problemas personales y conflictos emocionales y ser más realistas con la ayuda del apoyo familiar.
- En cuanto al nivel de estudios, se ha encontrado una cierta relación entre el estrés laboral y las personas con un nivel de estudios superior. Sin embargo, hay que tener en cuenta que estas personas tienen

puestos de trabajo con mayores responsabilidades o bien tienen expectativas más altas en cuanto a su carrera profesional y esto se puede asociar con mayores niveles de estrés laboral.

- Otro de los factores que influye en la aparición del síndrome de estrés laboral es la personalidad del individuo. Se ha asociado a mayores niveles de estrés laboral, especialmente de agotamiento emocional, un tipo de personalidad “débil”, individuos que participan poco en actividades diarias o que tienen poca capacidad en el control de acontecimientos.
- Igualmente, las personas que atribuyen sus logros a los demás en vez de atribuirlos a su capacidad y esfuerzo o los que se enfrentan a acontecimientos de forma pasiva y defensiva, también son más propensas a padecer estrés laboral.
- Las personas que tienen altas expectativas en su carrera profesional, idealistas o poco realistas, tienen mayor riesgo de padecer estrés laboral. “Generalmente, estas altas expectativas conducen a trabajar con gran esfuerzo y a veces no se obtiene el resultado esperado, lo que conduce al agotamiento y la despersonalización”.

#### ➤ **Estrés y desempeño laboral**

Efectos del estrés en el desempeño. [en línea]. Anónimo. Disponible en: [www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r57363.PDF](http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r57363.PDF) [2012. 18 mayo] El estrés puede ser benéfico o dañino para el desempeño laboral, dependiendo de su nivel. Cuando no hay presión, tampoco hay retos laborales y el desempeño tiende a ser bajo. A medida que el estrés se incrementa, el desempeño tiende a elevarse, debido a que éste ayuda a una persona a ocupar sus recursos para cubrir sus

requerimientos de trabajo. El estrés constructivo es un sano estímulo que alienta a los empleados a responder a desafíos.

Por consiguiente, la presión alcanza un nivel que corresponde aproximadamente a la capacidad máxima de desempeño diario de una persona. En este punto, el estrés adicional no tiende a producir nuevas mejoras.

Por último, si el estrés es excesivo, se convierte en una fuerza destructiva. El desempeño comienza a descender en algún punto, ya que, el estrés excesivo interfiere en el desempeño. Un empleado pierde en estas condiciones la capacidad de manejo; se vuelve incapaz de tomar decisiones y exhibe una conducta errática. Si la presión aumenta hasta un punto de inflexión, el desempeño será de cero; el empleado sufrirá una descompensación, se enfermará al punto de no poder presentarse a trabajar, será despedido, renunciará o se negará a trabajar para no tener que enfrentar nuevamente los problemas.

La relación estrés-desempeño puede compararse con las cuerdas de un violín. Cuando éstas están poco o excesivamente tensas, no producirán la música apropiada. Además, quizás las cuerdas del violín deban reajustarse para adaptárseles a condiciones cambiantes, como en el caso de mayor humedad. Como ocurre con las cuerdas de un violín, cuando la presión de un empleado es excesivamente alta o baja, su desempeño tenderá a deteriorarse. El reto que esto representa para la dirección de la empresa es vigilar los niveles de estrés y realizar ajustes periódicos.

Los atletas se esfuerzan por encontrar el correcto equilibrio entre estrés y desempeño. En el tenis, todos los años se presentan sorpresas en Wimbledon cuando un jugador "no sembrado", de quien "no se espera que gane", se pone a la altura de las circunstancias y más tarde admite haber experimentado una presión moderada. Quizá el rival derrotado, que se tomó el partido muy a la ligera, no haya experimentado suficiente estrés para estimular un desempeño temprano. En consecuencia, una vez demostrado que el partido se le escapa de las manos, el jugador favorito comienza a sentir una presión demasiado intensa como para permitirle un juego óptimo.

#### **2.1.6. Estrés laboral en Docentes**

El estrés en los docentes y su influencia en los aprendizajes de los estudiantes de Décimo Año de Educación Básica del Colegio Nacional 18 de Octubre de la ciudad de Portoviejo año lectivo 2011–2012. (2011, 28 de diciembre). [en línea]. Portoviejo: Centro de estudios de Postgrado de la Universidad Técnica de Manabí. Disponible en: [http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/11700/1/CEPGDIE\\_201100158.pdf](http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/11700/1/CEPGDIE_201100158.pdf) [2012, 4 de febrero]. Muy a menudo, el trabajo del profesor no se ve recompensado ni por el alumnado ni por instancias superiores. Esto provoca un cansancio emocional, al tiempo que la vocación del docente se ve frustrada, hasta el punto de sentirse totalmente desmotivado. El profesorado no recibe ninguna formación ni preparación psicológica para enfrentarse a la desmotivación del alumnado y a la falta de recursos para solucionar los problemas de grupo. De ahí que la impotencia para solucionar los conflictos cotidianos, cause problemas psicológicos y tensión laboral.

Además, las malas condiciones educativas y la falta de reconocimiento social de la tarea del docente afectan de manera determinante en el bienestar de los profesores.

Por otra parte, existe una relación directamente proporcional entre la calidad de la enseñanza y salud laboral del profesorado. Un ejemplo de ello es cómo afecta al profesorado el clima de convivencia en los centros educativos; resulta muy difícil gestionar la autoridad entre un alumnado con problemas de convivencia escolar. Si a ello se le añade la falta de recursos materiales, las condiciones del espacio físico, la salud personal, las condiciones medioambientales y la desmotivación del alumnado, producen en el docente una sensación de presión y angustia difíciles de controlar.

En general se pueden definir en los siguientes puntos:

- Las familias, con más frecuencia de la deseada, delegan en el colegio casi toda la responsabilidad educativa de sus hijos.
- El trabajo de los profesores no es valorado en su justa medida por la sociedad.
- Los alumnos ya no quieren aprender.
- Las condiciones de trabajo son cada vez peores.
- Poca disponibilidad de recursos.
- Horarios demasiado extensos.
- Muchos alumnos por clase, lo que hace más difícil la tarea de enseñar.
- Insatisfacción laboral.
- Mala convivencia en el aula.
- Poca autonomía para tomar decisiones.
- Las interrelaciones laborales deterioradas.

En los países desarrollados, el personal del área de la educación tiene una serie de beneficios, que le ayudan a mejorar su condición física, emocional y psicológica, brindándoles un sinnúmero de alternativas para enfrentar al estrés laboral; dentro de estas opciones está el año sabático, que está constituido por 12 meses de descanso con remuneración económica, con la finalidad de fortalecer la profesionalización.

En ciertas instituciones académicas, en algunas partes del mundo, el año sabático es un periodo que los profesores dedican al estudio, la investigación o la realización de actividades que conlleven a la superación académica. Lastimosamente, en nuestro país no encontramos estas ventajas; por lo que, los profesionales de la educación no tienen diferentes opciones para liberar su estrés laboral.

### **2.1.7. Síntomas que produce el estrés laboral**

Delgado Suárez Jennifer (2002). El Síndrome de Burnout: Cuando el Trabajo es Demasiado. [en línea] Art. Rincón de la Psicología, disponible en: [www.rinconpsicologia.com](http://www.rinconpsicologia.com) [2012, 15 de julio]. Los sentimientos de vacío y fracaso, el agotamiento, la sensación de impotencia, la baja autoestima y una pobre realización personal son los síntomas más usuales de este síndrome. “Normalmente la persona se siente nerviosa, inquieta, tiene dificultades para concentrarse y presenta una baja tolerancia a la frustración.” Pueden aparecer los comportamientos paranoides y agresivos, no solo para con los receptores de sus servicios, sino también en relación con sus compañeros de trabajo y la familia.

En lo que se refiere a la sintomatología eminentemente física, se observan cefaleas, insomnio, algias, alteraciones gastrointestinales, taquicardia, etc. Todo esto, redundando en comportamientos adictivos, el

aumento del consumo del café, el alcohol, fármacos o drogas ilegales. Actualmente se han establecido cuatro estadios de evolución, si bien vale aclarar que estos no siempre presentan contornos bien definidos:

- **Forma leve:** los afectados presentan síntomas físicos, vagos e inespecíficos como cefaleas, dolores de espaldas o lumbalgias. La persona se vuelve poco operativa.
- **Forma moderada:** aparece el insomnio y el déficit atencional. La persona comienza con la auto-medicación.
- **Forma grave:** aumenta el ausentismo, la aversión por la tarea y el cinismo. Se comienza a abusar del alcohol, los psicofármacos o cualquier otra droga.
- **Forma extrema:** se evidencia un aislamiento social y se presenta la crisis existencial. Puede aparecer la depresión mayor y en consecuencia, aumenta el riesgo de comportamientos suicidas.

#### **2.1.7.1. Síntomas para el trabajador**

- **Psicosomáticos:** cansancio hasta el agotamiento y malestar general (que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida), fatiga crónica y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.) con síntomas como dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc.
- **Conductuales:** conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, desarrollo de conductas de exceso como: abuso de barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias (café, tabaco,

alcohol, etc.), cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas.

- **Emocionales:** predomina el agotamiento emocional, síntomas disfóricos, distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.
- **Actitudinales:** actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia los alumnos, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones, desinterés hacia el cuidado y poca preocupación hacia los niños.
- **Sociales y de relaciones interpersonales:** actitudes negativas hacia la vida en general, disminuye la calidad de vida personal, aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extralaboral del sujeto (debido a que las interacciones son hostiles, la comunicación es deficiente, no se verbaliza, se tiende al aislamiento, etc.).

#### **2.1.8. Prevención y métodos de intervención en el estrés laboral.**

Cáceres Bermejo, Gloria Gema. (2006). Prevalencia del Síndrome de Bournouten Personal Sanitario Militar. [en línea] Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <http://eprints.ucm.es/8070/1/T29584.pdf> [2012, 15 agosto]. Desde que se definió por primera vez y se empezó a estudiar el estrés laboral, se han desarrollado una serie de intervenciones encaminadas a lograr la reducción de su incidencia.

Se ha visto que en la prevención de este síndrome, no existe una técnica única y simple, sino que se debe utilizar un modelo que integre varias técnicas orientadas al individuo, al grupo social y a la organización laboral.

A nivel del individuo, el objetivo es mejorar su resistencia individual, para afrontar de forma más eficiente los estresores propios de su actividad laboral; así como potenciar la percepción de control y la autoeficacia personal. Para lograr este objetivo se han utilizado distintos tipos de técnicas, como las cognitivo conductuales, entre las que se encuentran las de afrontamiento del estrés, reestructuración cognitiva y ensayo conductual.

También se han utilizado técnicas de relajación, de autorregulación o de control, de gestión del tiempo, de mejora de habilidades sociales, etc.

Igualmente, en la prevención del estrés laboral se deben incluir una serie de medidas durante la etapa de formación de los nuevos profesionales, que contemplen programas especiales de prevención y entrenamiento en afrontamiento del estrés laboral y proporcionen expectativas realistas acerca de la futura profesión.

Así, en todos los casos se debe conseguir una estructuración adecuada de las responsabilidades y funciones de cada profesional, con el fin de reducir el estrés propio de la actividad laboral.

En cuanto al grupo social, Mingote Adán orienta los métodos de intervención hacia la institucionalización del soporte social de jefes y

compañeros a través de encuentros regulares establecidos. Ya que, unas buenas relaciones interpersonales en el trabajo, moderan el nivel de estrés laboral y aumenta la satisfacción laboral.

Por tanto, según Bermejo Cáceres Gloria Gema: para afrontar el estrés laboral *“sería fundamental fortalecer los vínculos sociales entre los trabajadores y aumentar el control de los mismos sobre las demandas psicológicas del trabajo”*.

No existe una estrategia simple y universal para prevenir o tratar el estrés laboral. La combinación de varias técnicas hace posible que los riesgos disminuyan y que el diagnóstico sea más rápido. Para evitar caer en este estado psicológico se utilizan técnicas de afrontamiento del estrés, de resolución de conflictos, de autocontrol y psicoterapia.

Como medidas preventivas de índole personal se recomienda realizar actividades extra laborales (deporte, cine, lectura, etc.) e intensificar las relaciones personales, familiares y sociales. En caso de dudar de que se necesite ayuda profesional conviene solicitarla. Es la única manera de evitar la cronificación.

Conviene recordar que la mejor manera de evitar este síndrome es cuidando el ambiente de trabajo. El trabajo en equipo evita cualquier problema. Es importante que el equipo tenga un buen líder que marque los objetivos y redefina el trabajo con cierta regularidad.

El líder puede contribuir a la prevención del “estrés laboral” a través de medidas como éstas:

- Una correcta elección del equipo de trabajo.
- Cualificación adecuada del personal y constante reciclaje.
- Control de los factores de estrés usando los sistemas que considere adecuados. No importa que no sean muy formales. Un buen líder soluciona los problemas con grandes dosis de imaginación.
- Los miembros del equipo tendrán la posibilidad de tomar decisiones y participarán activamente en el grupo aportando ideas, proponiendo cambios de estrategia, etc.
- El equipo se debe reunir periódicamente para cambiar impresiones y salir de situaciones difíciles.

### **2.1.9. Consecuencias generadas por el Estrés**

Ortega Daniel (2008). La Presión laboral y la falta de alicientes favorecen la aparición del estrés. Colombia. *El estrés laboral produce consecuencias negativas, no sólo para la salud del profesional que lo padece sino también para la institución en la que trabaja.*

#### **2.1.9.1. Consecuencias sobre la salud del profesional.**

Ortega Daniel (2008). La Presión laboral y la falta de alicientes favorecen la aparición del estrés. Colombia. El estrés laboral puede producir problemas de salud mental, fundamentalmente trastornos ansiosos o depresivos, consumo de sustancias y aparición de adicciones, y alteraciones físicas, especialmente trastornos cardiovasculares.

Pero el síndrome de desgaste profesional también tiene consecuencias adversas sobre el trabajo, dando lugar a absentismo laboral, deseos de abandonar el trabajo, disminución de la productividad y de la eficacia y descenso de la satisfacción por el trabajo.

En cuanto a los problemas de salud mental, se ha visto que a mayor prevalencia de estrés laboral, mayor incremento de morbilidad psiquiátrica, especialmente de conductas ansiosas, depresivas o ambas.

Así, se ha encontrado una relación entre el agotamiento emocional y la depresión, los trastornos obsesivos compulsivos, la ansiedad, la hostilidad y la ideación paranoide, también se ha visto que existe una relación entre la despersonalización y la hostilidad, la ideación paranoide y la personalidad psicótica.

En lo referente a la ansiedad, es importante diferenciar lo que se entiende por ansiedad o angustia normal y ansiedad patológica. De esta forma, la ansiedad, que es la emoción más experimentada universalmente, consiste en una situación fisiológica de defensa ante situaciones de estrés que suponen una amenaza para el individuo. Se trata de una emoción compleja, desagradable e inevitable con nuestra condición de seres humanos.

En cambio, la ansiedad patológica es una respuesta al estrés inadecuada, exagerada y persistente en el tiempo, por encima de los límites adaptativos, que afecta al rendimiento, al funcionamiento psicosocial y a la libertad personal.

En lo referente a la depresión, se trata de un trastorno que afecta a todo el organismo, al estado de ánimo, al pensamiento y al comportamiento y tiene unas repercusiones importantes en todos los ámbitos del individuo, a nivel personal, familiar y laboral. Existen diversos tipos de depresión (episodio depresivo mayor, trastorno distímico,

trastorno mixto ansioso-depresivo...), pero todos van a producir en mayor o menor medida cierto grado de incapacidad a todos los niveles.

La existencia de una relación entre el estrés laboral y la depresión parece estar clara, pero se sabe menos de la naturaleza de esa asociación, parece ser que una personalidad con una mayor sensibilidad a la depresión tiene un riesgo mayor de desarrollar estrés laboral, además se ha visto que existe una correlación positiva entre los síntomas depresivos y dos dimensiones del síndrome, el cansancio emocional y la despersonalización. Igualmente, se ha observado la existencia de una asociación entre estas dos dimensiones del síndrome de desgaste profesional y una historia de depresión en familiares cercanos.

El estrés laboral también se ha asociado al abuso de sustancias, como analgésicos, antidepresivos y ansiolíticos y al consumo de drogas de distinto tipo, como alcohol y tabaco. *“En este sentido se han realizado varios estudios que han relacionado el estrés laboral en personal sanitario con el estado general de salud y con la prevalencia de psicomorbilidad en las personas que lo padecen”*. En estos trabajos, se ha observado que existe un aumento estadísticamente significativo de los niveles de psicomorbilidad en los profesionales con desgaste profesional, así como una mayor prevalencia de psicopatología a mayor número de dimensiones de estrés laboral afectadas.

La presencia de desgaste profesional se asocia con un mayor consumo de analgésicos, antidepresivos y ansiolíticos. Existe una asociación significativa que existe entre los síntomas psíquicos y las distintas dimensiones del estrés laboral, concretamente entre la sintomatología somática de origen psicológico, que se correlaciona significativamente con el cansancio emocional, la despersonalización y los síntomas

asociados a la ansiedad y el insomnio, que se correlacionan con la dimensión de cansancio emocional.

Sin embargo, en estudios realizados en otros países se ha visto que los médicos tienen un consumo de alcohol superior a la población general y que además este consumo de alcohol se ha incrementado en los últimos años.

También se ha observado cómo el consumo de bebidas alcohólicas, se relaciona con otros factores como el tabaquismo, el uso de benzodiazepinas, el pensamiento suicida y la insatisfacción por el trabajo. El síndrome de desgaste profesional también se ha evidenciado con la aparición de trastornos en la esfera cognitiva, concretamente en las personas con estrés laboral, se han encontrado reducciones significativas de la memoria no verbal y la atención auditiva y visual.

En lo referente a los síntomas físicos, habitualmente son los primeros en aparecer en el estrés laboral y los más frecuentes son la fatiga crónica, las cefaleas, las alteraciones gastrointestinales: como la úlcera gástrica o el colon irritable; también las mialgias, alteraciones respiratorias, trastornos del sueño, algunas alteraciones dermatológicas como la urticaria, trastornos menstruales o disfunciones sexuales.

Mención aparte merecen las alteraciones cardiovasculares, ya que, el síndrome de estrés laboral se considera un factor de riesgo cardiovascular.

### **2.1.9.2. Consecuencias sobre el trabajo.**

Ortega Daniel (2008). La Presión laboral y la falta de alicientes favorecen la aparición del estrés. Colombia. En primer lugar, se encuentra el absentismo laboral que este síndrome produce. Cada una de las dimensiones del estrés laboral aumenta el riesgo de padecer distintas enfermedades: mentales, músculo esqueléticas, cardiovasculares etc. Lo que incrementa el absentismo laboral con el consiguiente impacto económico y social que esto produce.

Existe una baja satisfacción laboral, lo que genera deseos de abandonar el puesto de trabajo y los pacientes no se encuentran satisfechos con la atención brindada.

Además se han encontrado una serie de características organizativas modificables en los ambientes de trabajo de estos profesionales (personal insuficiente, falta de apoyo de los jefes y malas relaciones entre el personal de salud), cuyo cambio mejoraría la satisfacción del paciente y disminuiría los niveles de cansancio emocional y por tanto se produciría un descenso de las intenciones de abandonar el trabajo, que aparece entre los profesionales quemados.

Al existir comportamiento inadecuado de los profesionales de salud, como falta de comunicación, tensión, frustración, trabajo en equipo, genera un resultado negativo sobre los pacientes como errores médicos, calidad de la atención y seguridad.

Otra consecuencia negativa del estrés laboral es el aumento del gasto farmacéutico en los profesionales afectados por este síndrome, la

continua tensión que presenta genera un desgaste emocional, que dificulta la toma de decisiones en el momento de la prescripción farmacéutica a sus usuarios, elevando el gasto.

## **2.2. POSICIONAMIENTO TEÓRICO PERSONAL**

Las investigadoras adoptan la teoría del Aprendizaje Significativo, que ocurre cuando una nueva información se conecta con un concepto relevante preexistente en la estructura cognitiva, esto implica que las nuevas ideas, conceptos y proposiciones pueden ser aprendidos significativamente en la medida en que otras ideas, conceptos o proposiciones relevantes estén adecuadamente claras y disponibles en la estructura cognitiva del individuo y que funcionen como un punto de anclaje a las primeras.

En conclusión, el Aprendizaje Significativo se basa en los conocimientos previos que tiene el individuo, más los conocimientos nuevos que va adquiriendo. Estos dos al relacionarse, forman una confección y es así como se forma el nuevo aprendizaje; es decir, el aprendizaje significativo.

## **2.3. GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**Adaptación:** Estado en el que el sujeto establece una relación de equilibrio en su medio.

**Afectividad:** Conjunto de emociones y sentimientos que un individuo puede experimentar.

**Agresividad:** Estado emocional que consiste en sentimientos de odio y deseos de dañar a otra persona.

**Alcoholismo:** Conjunto de signos y síntomas asociados al consumo de alcohol.

**Ambiente:** Espacio vital en el que se desarrolla el sujeto.

**Ansiedad:** Miedo anticipado a padecer un daño.

**Autorrealización:** Tendencia innata a desarrollar al máximo sus propios talentos y potencialidades.

**Aislamiento:** Falta de comunicación, soledad.

**Autoestima:** Consideración, aprecio o valoración de uno mismo.

**Asistencia:** Ayuda, socorro.

**Agotamiento:** Cansancio extremado.

**Apatía:** Dejadez, falta de interés, vigor o energía.

**Actitud:** Manifiesta disposición del ánimo.

**Bienestar.-** Estado o situación de satisfacción o felicidad.

**Conducta:** reacción global del sujeto frente a las diferentes situaciones ambientales.

**Conflicto:** presencia contemporánea, en la misma persona, de dos motivaciones de carácter opuesto pero de igual intensidad.

**Culpa:** sentimientos de experiencia dolorosa, que deriva de la sensación más o menos consciente de haber trasgredido las normas éticas, personales o sociales.

**Cinismo:** Desvergüenza o descaro en el mentir o en la defensa y práctica de actitudes reprochables.

**Competente:** Persona experta o que conoce bien una disciplina o una técnica o persona que tiene capacidad y aptitudes para ocuparse de ella.

**Consecuencia:** Hecho o acontecimiento que se deriva o resulta de otro

**Desenvolverse:** Obrar con soltura y naturalidad, ser capaz de salir de una dificultad.

**Desempeño:** Realización de las funciones propias de un cargo o trabajo.

**Despreocupación:** Falta de cuidado o de atención

**Despersonalización:** Es el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas.

**Depresión:** Síndrome caracterizado por una tristeza profunda, abatimiento y disminución de las funciones psíquicas.

**Desmoralización:** Caída del ánimo o el valor.

**Decepción:** Frustración que se da al desengañarse de lo que no satisface nuestras expectativas.

**Desanimo:** Desaliento, falta de ilusión o ánimo.

**Equilibrio.-** Ecuanimidad, medida, sensatez en los actos y juicios.

**Embotado:** Reducción significativa de la intensidad de la expresión emocional.

**Emoción:** Reacción subjetiva al ambiente.

**Estrés:** Cualquier exigencia que produzca en el individuo estado de tensión.

**Idealización:** El individuo se enfrenta a conflictos emocionales y amenazas de origen interno o externo, atribuyendo cualidades extremadamente positivas a los demás.

**Interacción:** Acción que se ejerce recíprocamente.

**Irritabilidad:** La respuesta a un estímulo suele ser exagerada o desproporcionada.

**Intervención:** Acción y resultado de intervenir.

**Insatisfacción:** Falta de satisfacción

**Nocivo:** Dañino, pernicioso, perjudicial.

**Patología.-** Parte de la medicina que estudia las enfermedades, enfermedad o dolencia.

**Percepción:** Unción psíquica que recibe y organiza la información del exterior.

**Personalidad:** Estructura psíquica de cada individuo.

**Paciente:** Enfermo que sigue un tratamiento respecto al médico.

**Repercusión:** Trascendencia, importancia.

**Rendimiento:** Producto o utilidad que rinde o da una persona o cosa.

**Realización Profesional:** Los logros técnicos, funcionales y de calidad que se esperan en el ejercicio profesional de la ocupación.

**Satisfacción:** Alegría, placer, gusto o cumplimiento de una necesidad, deseo, pasión, etc.

**Desgaste Profesional.-** Se considera como la fase avanzada del estrés profesional y se produce cuando se desequilibran las expectativas en el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario.

**Síntoma:** Manifestación subjetiva de un estado patológico.

#### **2.4. Interrogantes de investigación**

- **¿Cuál es el nivel de estrés laboral que tienen las maestras parvularias?**

Más de la mitad de las maestras parvularias presentan indicios de estrés laboral, siendo un 50% con estrés moderado, un 26% con estrés grave, también encontramos que un 24% presenta estrés leve, lo que nos indica que dentro del grupo de maestras parvularias que pertenecen a la Asociación de Centros infantiles de la provincia de Imbabura, si encontramos manifestaciones de estrés laboral; de igual forma, encontramos que la mayoría de maestras presentan alguna alteración somática.

- **¿Cómo afecta el desempeño laboral de las maestras las condiciones de estrés?**

Una de los principales síntomas que tiene el estrés laboral es la falta de entusiasmo o agotamiento emocional, lo que va a generar una desmotivación laboral, tomando en cuenta que el nivel de actividad que una maestra parvularia necesita para su trabajo diario con los niños, tiene que ser llena de energía y al desarrollar estrés laboral, va a generar que decaiga y se vea afectado su desempeño. Existe una relación directamente proporcional entre la calidad de la enseñanza y la salud laboral de las maestras.

- **¿Una propuesta de técnicas antiestrés permitirá mejorar el clima laboral de las maestras parvularias de la Asociación de Centros Infantiles de Imbabura?**

Una Guía Terapéutica para eliminar el estrés mediante la aplicación de un programa anti-estrés permitirá que las maestras parvularias, tengan al alcance de sus manos una serie de ejercicios de relajación y físicos que les permitirá prevenir y sobrellevar el estrés laboral; principalmente suprimiendo los síntomas físicos y generando alternativas de diferentes puntos de vista, que mejorarán su ambiente laboral y su desempeño profesional.

- **¿El conocimiento y dominio de técnicas anti-estrés mejora el desempeño profesional de las maestras parvularias?**

Una vez aprendidas las técnicas anti-estrés y que las maestras tengan dominio de éstas, permitirá que las profesionales parvularias las puedan aplicar en sus jornadas diarias o cuando crean necesario para que de esta manera mejoren el clima laboral; sus niveles de energía asciendan, los síntomas tanto físicos como emocionales vayan disminuyendo, por lo que los principales beneficiados serán los niños que tendrán una maestra con un excelente desempeño laboral.

## 2.5 Matriz Categorial

CONCEPTO	CATEGORÍA	DIMENSIÓN	INDICADORES
Es considerado por la OMS como una enfermedad laboral que provoca deterioro en la salud física y mental de los individuos.	<b>ESTRÉS</b>	Maestra Parvularia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Irritabilidad</li> <li>• Fatiga-agotamiento</li> <li>• Distracción – Concentración</li> <li>• Alteraciones somáticas</li> <li>• Trastornos gastrointestinales</li> <li>• Relación Interpersonal</li> <li>Sobrecarga de trabajo</li> </ul>
El desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad. Sobre la base de esta definición, se plantea que el Desempeño Laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>	Enseñanza Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Miedo – Temor</li> <li>• Falta de entusiasmo</li> <li>• Secuencia enseñanza</li> <li>• Cuidado – Precaución</li> <li>• Ausencia laboral</li> <li>Aislamiento social</li> </ul>

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

**La Investigación Descriptiva** permitió realizar una recolección de datos, conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes para poder describir y predecir.

**La Investigación Explicativa** para poder llegar más allá de los conceptos y establecer las causas que generan los altos niveles de estrés laboral y si está influyendo en la calidad de enseñanza impartida.

**La Investigación documental** en la cual se manejó información de libros, revistas e internet obtenidos en las bibliotecas o en las redes informáticas.

#### 3.2. MÉTODOS

**Método Deductivo** que partió de datos generales del estrés laboral, como de los efectos en el desempeño laboral; para de esa manera poder llegar a estudiarlos más particularmente. Se utilizó este método en el planteamiento del problema y en el marco teórico.

**Método Inductivo** se lo aplicó en la redacción de las conclusiones, que reflejan lo que se recabó de las encuestas.

**Método Bibliográfico** se aplicó para obtener la información de carácter científico, que sustentó la investigación de una forma más seria y verdadera el marco teórico.

**Método Matemático** (estadístico) permitió representar en gráficos a través de formulas matemáticas los resultados de la investigación.

### 3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

Para poder determinar si las maestras tienen estrés laboral se empleará el Test Maslach Burnout Inventory (MBI) y el Test de Escala para Estrés.

Además se aplicará una encuesta, con el fin de evaluar los efectos del estrés en el desempeño profesional de las maestras parvularias.

### 3.4. POBLACIÓN

La siguiente investigación se llevó a cabo en la Asociación de Centros Infantiles de la provincia de Imbabura, que está constituido por 10 CDI, teniendo un total de 42 maestras parvularias. Trabajando de forma individual con cada profesional.

NOMBRES Y APELLIDOS	Niveles de Estrés de la Maestras Parvularias		
	Leve	Moderado	Grave
1. Antamba Ana Teresa	X		
2. Birma Jeanneth		X	
3. Bonilla Clara			X
4. Brito Maryanita	X		
5. Cazar María Margarita		X	

6. Cevallos Andrea	X		
7. Cevallos Ana Lucia			X
8. Chamorro Patricia		X	
9. Chirav María Rebeca	X		
10. Cisneros Karen		X	
11. Córdova Soledad			X
12. Cruz Elva			X
13. Cuchala Hilda	X		
14. Egas Marcela		X	
15. Espinoza María Augusta		X	
16. Flores Norma Elizabeth	X		
17. Godoy María Fernanda		X	
18. Gonzalo Malena	X		
19. Gualacata Carmen		X	
20. Guerrero Verónica			X
21. Guevara Carolina		X	
22. Hidrobo Paredes Zulma	X		
23. Jara Flor Estela			X
24. Lechón Amelia		X	
25. Morillo Margarita		X	
26. Natuta Saida		X	
27. Olmedo Jenny		X	
28. Palacios Ximena	X		
29. Plazas Amparito		X	
30. Proaño Wilma	X		
31. Quinchuqui Fernanda			X
32. Revelo Silvia		X	
33. Revelo Cristina		X	
34. Ron Silvia Benítez	X		
35. Rúaless Gabriela		X	
36. Sánchez Sandra	X		
37. Sibri Chamorro Verónica	X		
38. Tirira Magdalena		X	
39. Viana Leidi	X		
40. Vinueza Diana			X
41. Yépez Magdalena			X
42. Zambrabo Laura		X	
TOTAL	14	19	9

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1. PROCESOS**

Luego de haber realizado las encuestas y test a la población de maestras parvularias pertenecientes a la Asociación de Centros Infantiles de la provincia de Imbabura, se ha logrado obtener información necesaria para la realización de esta investigación.

La investigación ha tenido como objetivo analizar cada una de las respuestas, tanto en forma cualitativa como cuantitativa, utilizando gráficos y cuadros, mismos que detallan los porcentajes exactos de las respuestas obtenidas.

Para la recolección de datos se aplicó una encuesta a las maestras parvularias y dos test: uno del Síndrome de Burnout (Agotamiento Laboral) y otro para medir la Escala de estrés.

Una vez obtenidos los resultados en frecuencias, se procedió a realizar el cálculo para transformar las frecuencias en porcentajes mediante una regla de tres simple. Los porcentajes obtenidos se ingresaron a la hoja de cálculo Excel, en donde elaboramos los gráficos con sus respectivos porcentajes, los gráficos circulares diferenciaron el análisis e interpretación de estos resultados, mismos que son detallados a continuación.

## 4.2. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA A MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES DE IMBABURA.

### 1. ¿Cuál es su Edad?

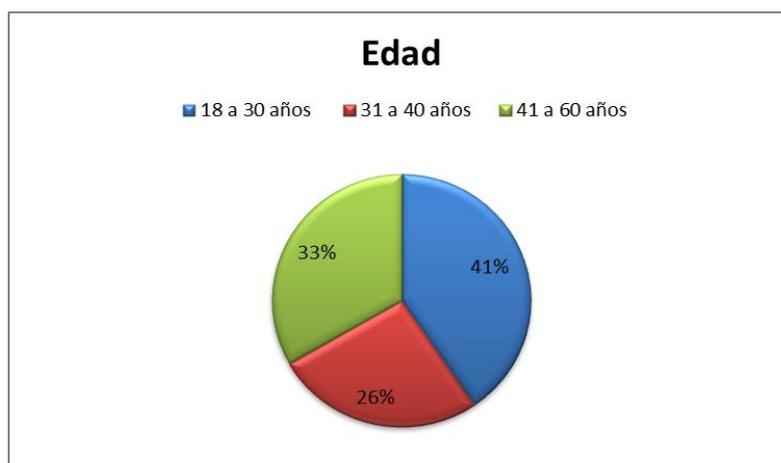
TABLA N° 1

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 a 30 años	17	40
31 a 40 años	11	26
41 a 60 años	14	33
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

GRÁFICO N° 1



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

### INTERPRETACIÓN:

De las maestras encuestadas, menos de la mitad pero con el mayor porcentaje se encuentran entre las edades de 18 a 30 años, mientras que menos de la mitad de personas están entre los 41 a 60 años y entre los 31 a 40 años es el menor porcentaje de todos los anteriores.

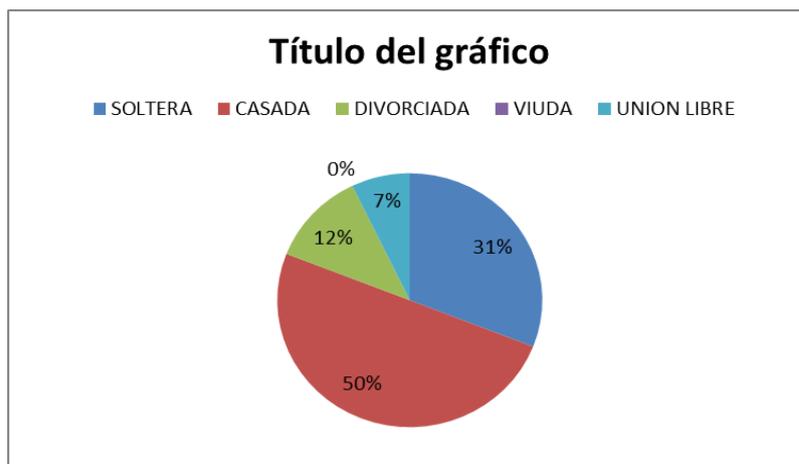
## 2. ¿Cuál es su estado civil?

TABLA N° 2

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERA	13	31%
CASADA	21	50%
DIVORCIADA	5	12%
VIUDA	0	0%
UNIÓN LIBRE	3	7%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

GRÁFICO N°2



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

## INTERPRETACIÓN

Los resultados evidencian que la mitad de las encuestadas son de estado civil casadas, mientras que la otra mitad se encuentra distribuida entre las categorías.

### 3. ¿Cuántas cargas familiares posee?

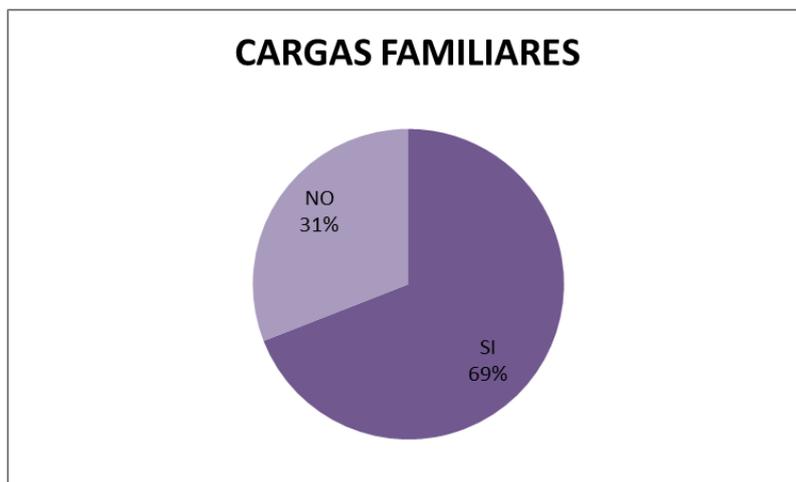
**TABLA N° 3**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	69
NO	13	31
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura

**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRÁFICO N° 3**



**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura

**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

### INTERPRETACIÓN:

El gráfico demuestra que más de la mitad de las maestras parvularias tienen cargas familiares (hijos), mientras que el resto no poseen hijos.

#### 4. ¿Cuál es su profesión u ocupación?

**TABLA N° 4**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MAESTRA	34	81
AUXILIAR	8	19
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura

**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRÁFICO N° 4**



**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura

**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

#### **INTERPRETACIÓN:**

Los resultados obtenidos en la investigación, nos dicen que la mayoría de las encuestadas son profesionales, mientras que un porcentaje menor son estudiantes.

## 5. ¿Cuántas horas labora por semana?

**TABLA N° 5**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
40 HORAS	29	69
30 HORAS	13	31
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura

**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRÁFICO N° 5**



**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura

**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

### INTERPRETACIÓN:

Más de la mitad de las maestras trabajan 40 horas semanales, que nos dan un promedio de 8 horas diarias, mientras menos de la mitad trabaja un promedio de 30 horas semanales que equivalen a 6 horas diarias.

## 6. ¿Qué tipo de contrato tiene con la institución?

**TABLA N° 6**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Nombramiento	5	12
Contrato Ocasional	30	71
Por Servicios Profesionales	5	12
Contrato Indefinido	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRÁFICO N° 6**



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

### INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al tipo de contrato con la institución, la mayoría de las encuestadas poseen un contrato de tipo ocasional, seguido con maestras con nombramiento y por servicios profesionales menos de la mitad y la minoría tienen un contrato indefinido con la institución.

## 7. ¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional?

TABLA N° 7

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Menos de 5 años	24	57
De 5 a 10 años	9	21
De 10 a 20 años	7	17
Más de 20 años	2	5
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

GRÁFICO N° 7



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

### INTERPRETACIÓN:

El tiempo que las maestras han ejercido su carrera son los siguientes: un poco más de la mitad se encuentran laborando menos de 5 años, seguidas de las que tienen menos de la mitad que son de 5 a 10 años y de igual manera los de 10 a 20 años y para finalizar la minoría que son de 20 años.

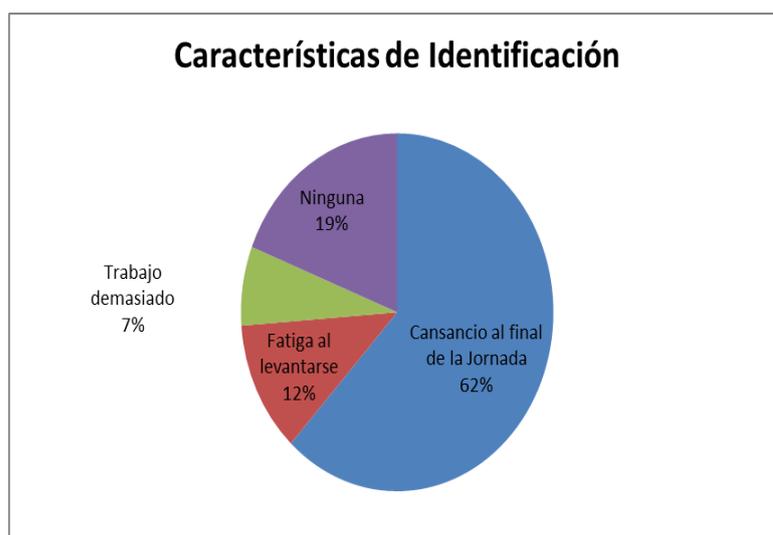
## 8. ¿Con cuál de las siguientes opciones se identificaría más?

**TABLA N° 8**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Cansancio al final de la Jornada</b>	26	62
<b>Fatiga al levantarse</b>	5	12
<b>Trabajo demasiado</b>	3	7
<b>Ninguna</b>	8	19
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

**GRÁFICO N° 8**



**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

### **INTERPRETACIÓN:**

Podemos observar que un poco más de la mitad de las profesoras poseen cansancio al final de la jornada, mientras que menos de la mitad no tienen ninguna característica con la que se identifiquen y la tercera parte se identifican con fatiga al levantarse y la minoría se manifiestan que trabajan demasiado.

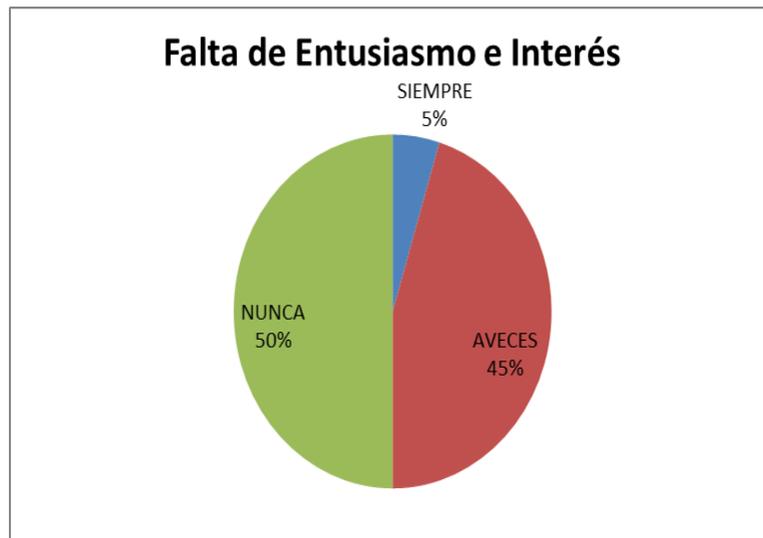
9. ¿Ha presentado falta de entusiasmo e interés para realizar las cosas?

TABLA N° 9

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	5
AVECES	19	45
NUNCA	21	50
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

GRÁFICO N° 9



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

La mitad de las encuestadas, nunca han presentado falta de entusiasmo, mientras que casi el total de la otra mitad, a veces lo presenta.

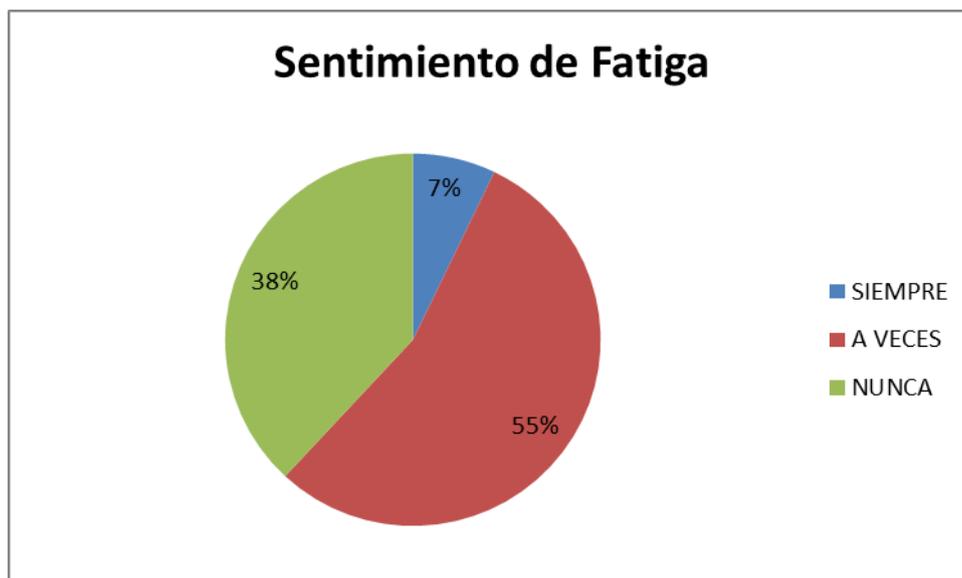
10. ¿Durante mi trabajo me encuentro fatigada?

TABLA N° 10

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	7
AVECES	23	55
NUNCA	16	38
TOTAL	42	100

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

GRÁFICO N° 10



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

El análisis determina que la minoría de las maestras presenta sentimientos de fatiga siempre y que el porcentaje menos de la mitad muestran que nunca lo experimentan y más de la mitad lo siente a veces.

11. ¿Me enojo fácilmente por mi actividad laboral?

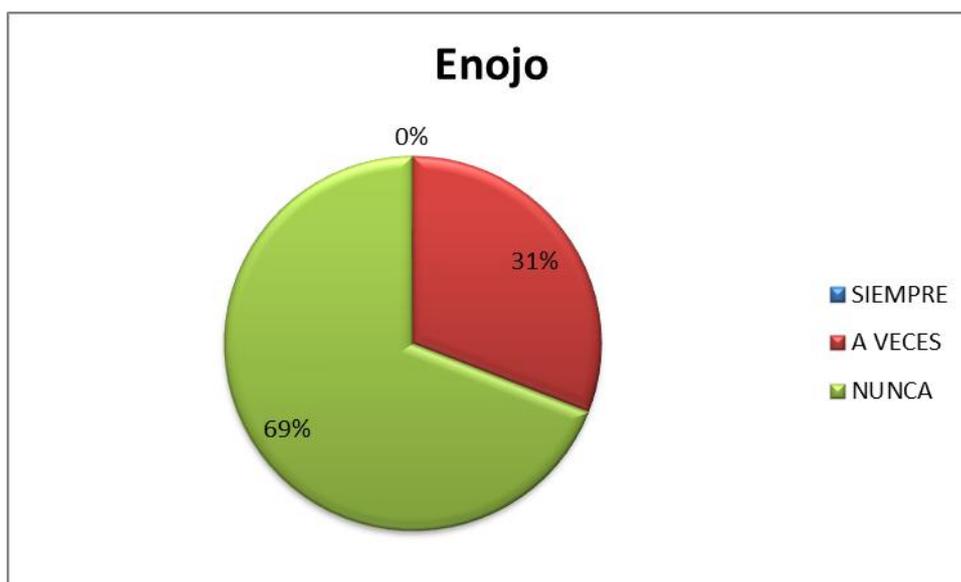
TABLA N° 11

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0
A VECES	13	31
NUNCA	29	69
TOTAL	42	100

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

GRÁFICO N° 11



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

El resultado que se puede observar es que más de la mitad de las maestras parvularias, nunca se enojan en su actividad laboral; mientras que un poco menos de la otra mitad a veces lo hacen y la frecuencia "Siempre" tiene un porcentaje cero.

## 12. ¿Tengo dificultad para concentrarme?

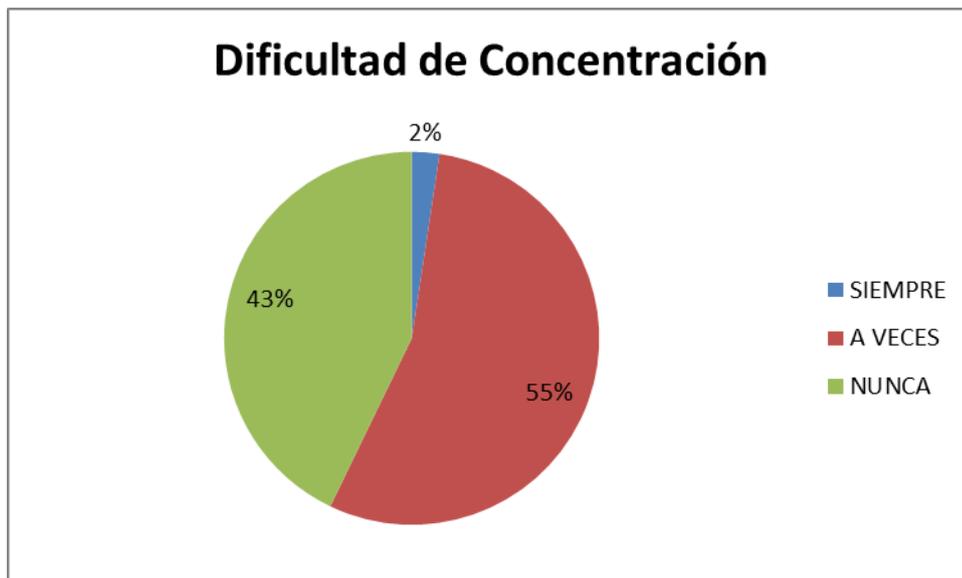
TABLA N° 12

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	1	2
A VECES	23	55
NUNCA	18	43
TOTAL	42	100

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

GRÁFICO N° 12



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

## INTERPRETACIÓN

Las maestras parvularias a veces presentan dificultad de concentración y que un poco menos de la otra mitad, no lo presentan.

**13. ¿Cómo considera la relación interpersonal que establece con sus compañeras de trabajo?**

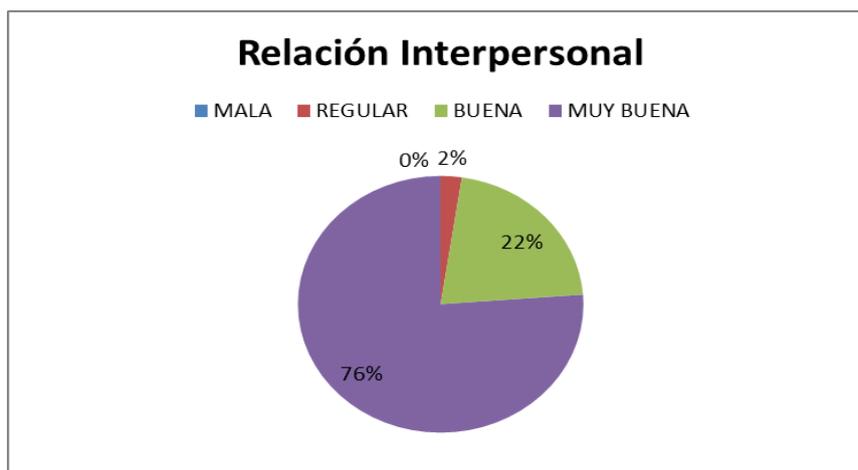
**TABLA N° 13**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>MALA</b>	0	0
<b>REGULAR</b>	1	2
<b>BUENA</b>	9	21
<b>MUY BUENA</b>	32	76
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura

**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRÁFICO N° 13**



**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura

**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

Los resultados obtenidos de las encuestadas expresan que las tres cuartas partes de ellas tienen una relación interpersonal muy buena y que menos de la mitad tienen una relación buena, mientras que la minoría tiene una relación regular con sus compañeras.

14. ¿En su centro de trabajo existen trabajadores con quienes tiene malas relaciones interpersonales?

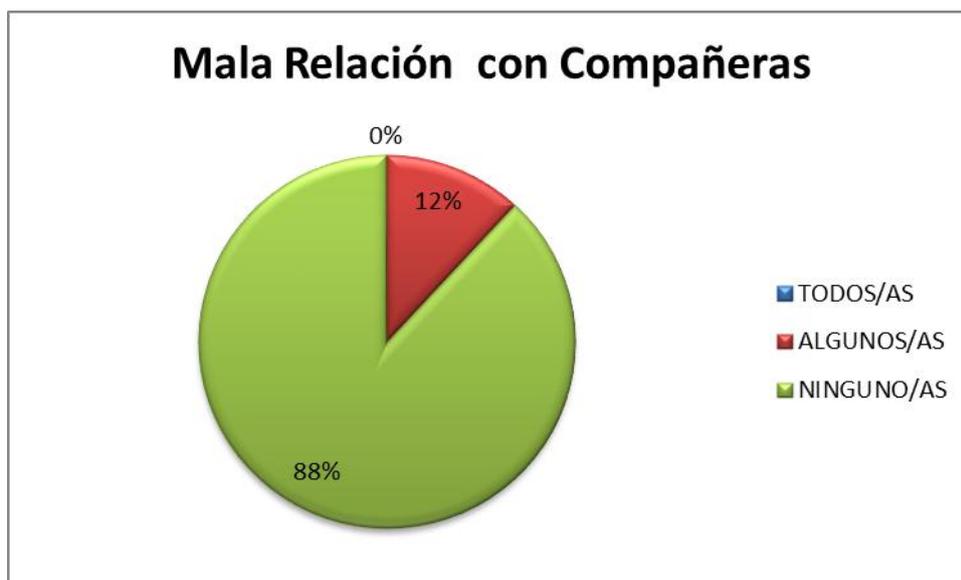
TABLA N° 14

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TODOS/AS	0	0
ALGUNOS/AS	5	12
NINGUNO/AS	37	88
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

GRÁFICO N° 14



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

La mayoría de las encuestadas opinan que no existen malas relaciones con sus compañeras de trabajo, mientras que existe una minoría que dice sí tener malas relaciones con algunas compañeras.

15. ¿Se ha sentido satisfecha con la manera de hacer las cosas?

TABLA N° 15

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	29	69
A VECES	10	24
NUNCA	3	7
TOTAL	42	100

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

GRAFICO N°15



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

Sobre la satisfacción de las actividades que realizan las maestras parvularias, más de la mitad siempre se encuentran conformes con sus actividades y que de la otra parte, la mitad a veces lo están y una minoría no lo están.

16. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?

TABLA N° 16

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	33	79
A VECES	5	12
NUNCA	4	10
TOTAL	42	100

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

GRAFICO N°16



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

Se determina que las tres cuartas partes de las encuestadas opinan que sí desempeñan un papel útil en la vida, mientras que existe una minoría que dicen que no son útiles en la vida.

17. ¿Disfruta de sus actividades normales del día?

TABLA N° 17

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	30	71
A VECES	9	21
NUNCA	3	7
TOTAL	42	100

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén

Vinueza Mera Andrea Soledad

GRAFICO N° 17



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén

Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

La mayoría de las maestras parvularias siempre disfrutan de las actividades de su jornada diaria, mientras que un grupo moderado a veces disfruta sus actividades diarias y una minoría de las maestras nunca disfrutan de sus diligencias en el día.

18. ¿Se siente a gusto con su trabajo?

TABLA N° 18

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	29	69
NO	3	7
A VECES	10	24
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

GRAFICO N° 18



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

Del total de las encuestadas se desprende que la mayoría de las profesoras sí se sienten a gusto con su trabajo, mientras que un grupo moderado a veces se sienten a gusto y una minoría no lo hacen.

19. ¿Se ha sentido deprimida en los últimos meses?

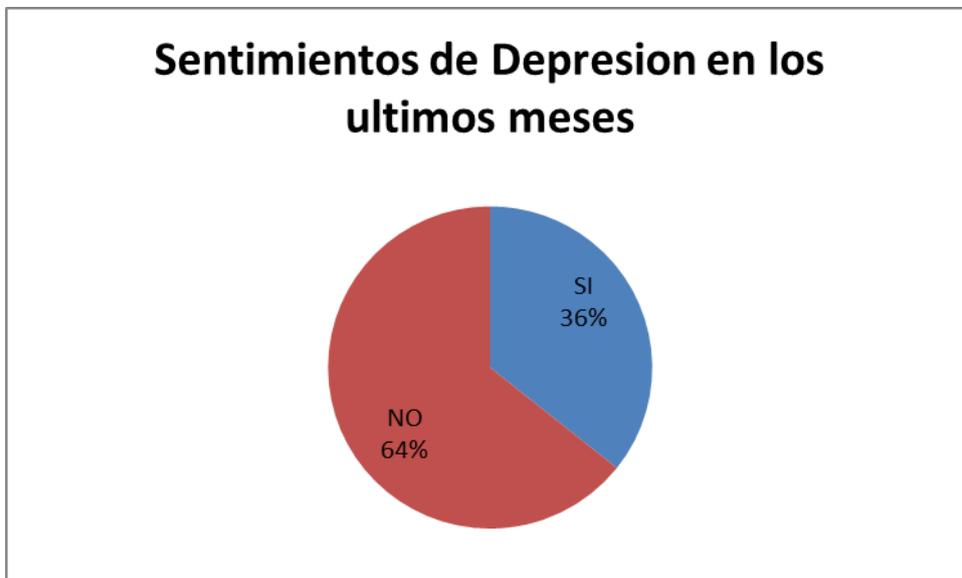
TABLA N° 19

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	36
NO	27	64
TOTAL	42	100

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuela Mera Andrea Soledad

GRAFICO N° 19



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuela Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

Los resultados que ha arrojado esta investigación han sido que la mayoría de las maestras parvularias no han experimentado depresión en los últimos meses, mientras que el resto de las encuestadas si lo han experimentado, no existe una diferencia tan grande entre ambos grupos.

20. Señale todo lo que ha sentido en los 3 últimos meses

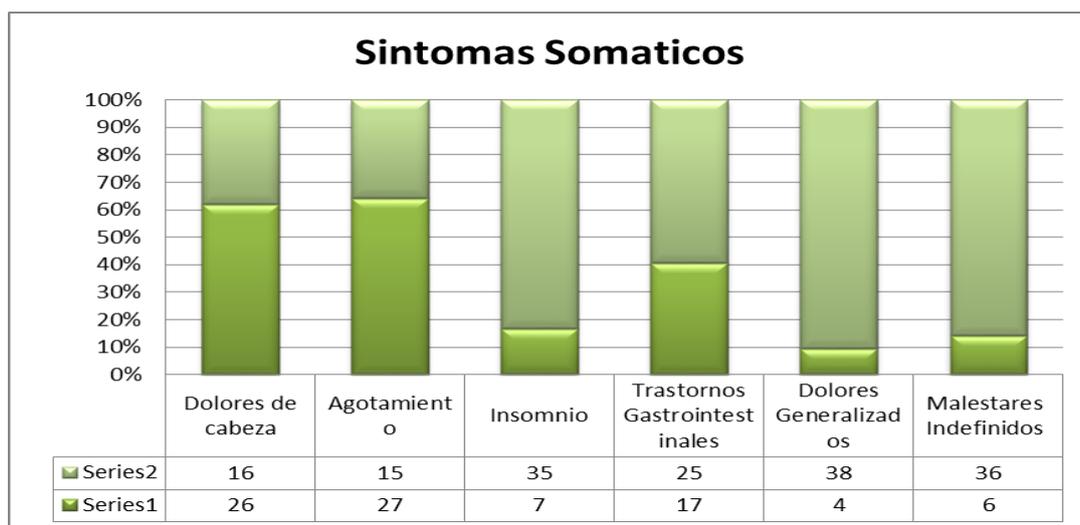
**TABLA N° 20**

VARIABLE	SI	NO	%
<b>Dolores de cabeza</b>	26	16	62%
<b>Agotamiento</b>	27	15	64%
<b>Insomnio</b>	7	35	17%
<b>Trastornos gastrointestinales</b>	17	25	40%
<b>Dolores generalizados</b>	4	38	10%
<b>Malestares indefinidos</b>	6	36	14%

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuela Mera Andrea Soledad

**GRAFICO N°20**



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuela Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

En los últimos tres meses las encuestadas han presentado una serie de síntomas físicos, que de alguna manera afectan al desempeño laboral; siendo los dolores de cabeza y el agotamiento los más experimentados por las maestras, seguidos de trastornos gastrointestinales que son una evidencia física para poder presentar estrés.

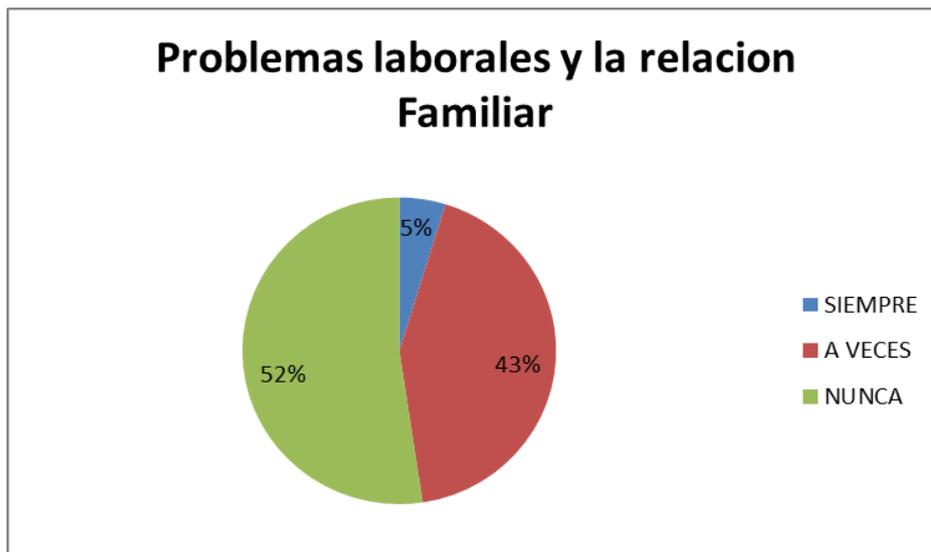
21. ¿Cuándo usted tiene un problema laboral, éste genera conflicto en su relación familiar?

TABLA N° 21

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	5
A VECES	18	43
NUNCA	22	52
TOTAL	42	100

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

GRAFICO N° 21



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

Más de la mitad de las maestras parvularias encuestadas manifiestan que nunca sus problemas laborales han interferido con sus relaciones familiares, mientras que un grupo moderado de maestras expresan que a veces si influyen sus problemas familiares en casa, una minoría expresa que siempre interfiere.

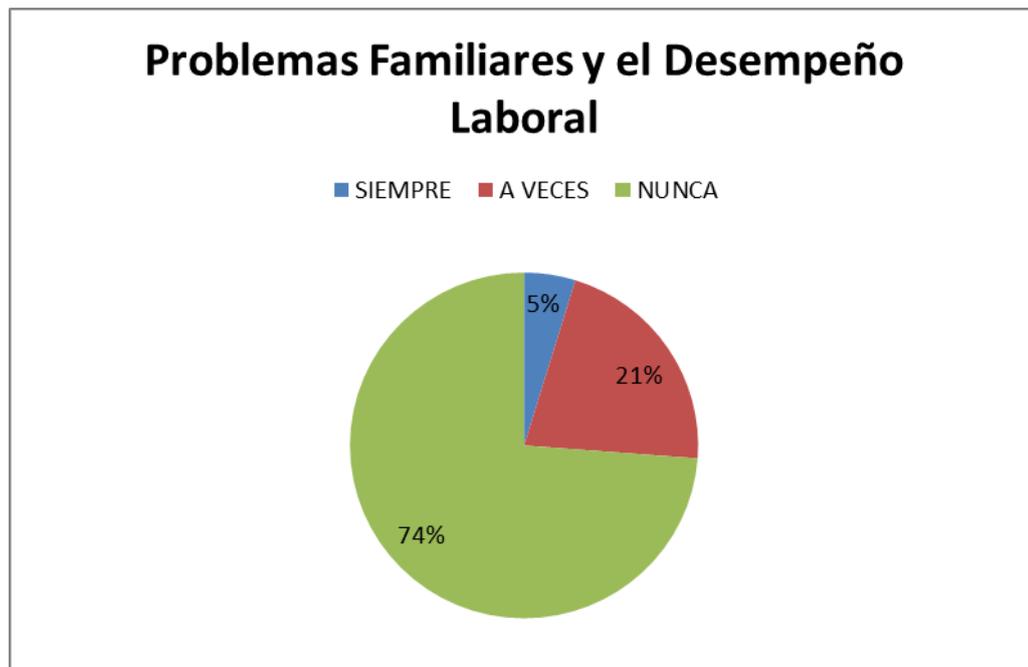
**22. ¿Los problemas familiares interfieren en su desempeño laboral?**

**TABLA N° 22**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	5
A VECES	9	21
NUNCA	31	74
TOTAL	42	100

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRAFICO N° 22**



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

La mayoría de las encuestadas expresan que nunca interfieren sus problemas familiares en su labor diaria, mientras que un grupo moderado manifiesta que a veces si interfieren y una minoría dice que siempre lo hace.

23. ¿Su estabilidad laboral le ha generado preocupación en los últimos meses?

**TABLA N° 23**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	5	12
A VECES	20	48
NUNCA	17	40
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

**GRAFICO N° 23**



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinuesa Mera Andrea Soledad

### INTERPRETACIÓN:

Las maestras encuestadas manifiestan que a veces su estabilidad laboral les genera preocupación, mientras que un grupo moderado expresan que nunca tienen preocupación por su estabilidad y una minoría siempre lo tienen.

24. ¿Considera que la remuneración económica que usted percibe está acorde con la labor que realiza en su trabajo?

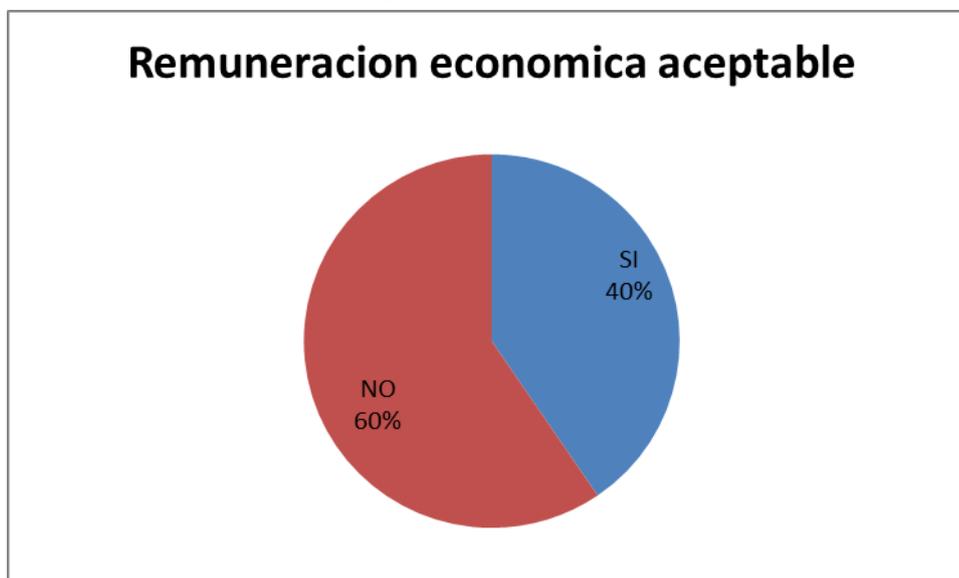
**TABLA N° 24**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	40
NO	25	60
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRAFICO N° 24**



Fuente: Asociación de Centros Infantiles Imbabura

Elaborado por: Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

### **INTERPRETACIÓN:**

Consideran que la remuneración económica que perciben no se encuentra acorde con la labor que desempeñan diariamente, mientras que el resto de las profesionales si se encuentran conformes con el salario recibido.

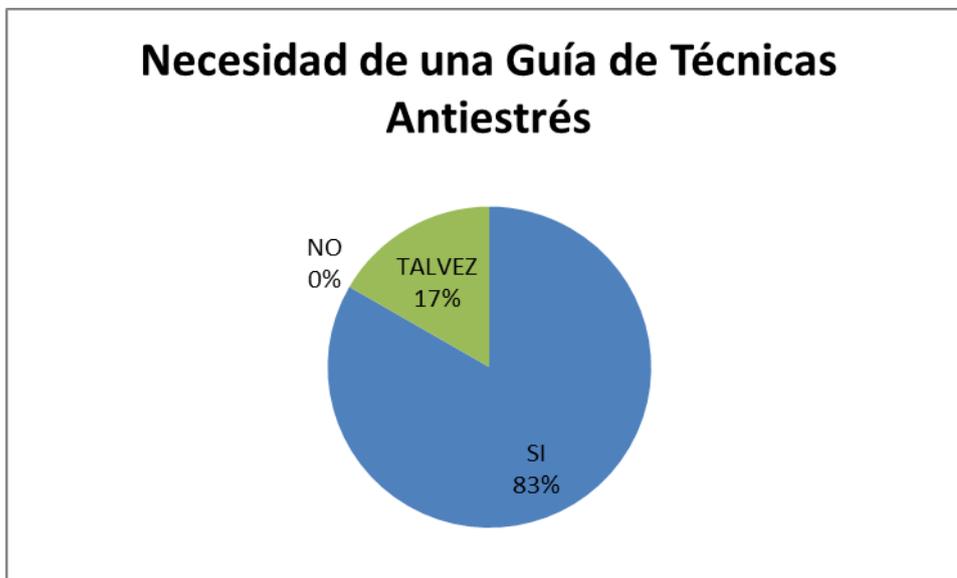
25. ¿Considera que es importante tener una guía con técnicas que ayuden a prevenir el estrés laboral?

**TABLA N° 25**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	35	83%
NO	0	0%
TALVEZ	7	17%
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRAFICO N° 25**



**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

### **INTERPRETACIÓN:**

Según la encuesta que se aplicó a las maestras parvularias nos refiere que el 83% siendo la mayoría, piensan que es muy necesario tener una guía de técnicas anti-estrés, que beneficien su salud mental y física.

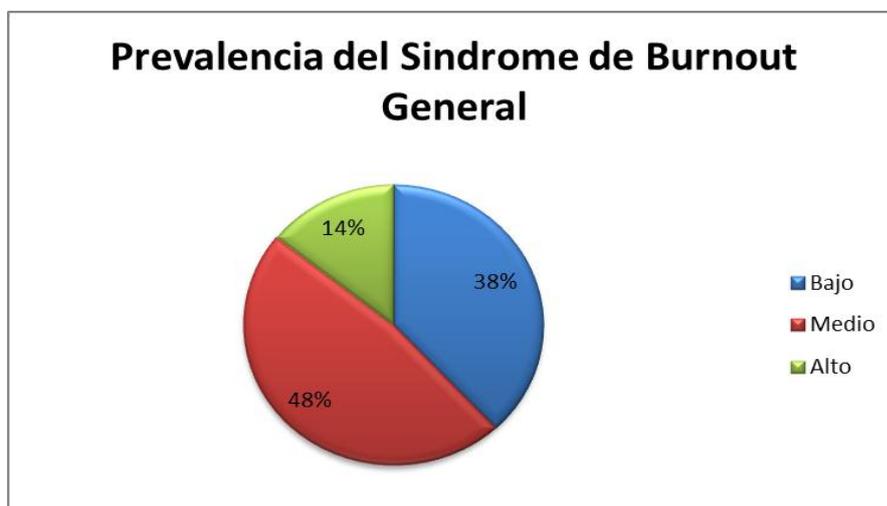
**RESULTADOS DE TEST APLICADOS**  
**TEST DE MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

**TABLA N° 25**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
<b>Bajo</b>	16	38
<b>Medio</b>	20	48
<b>Alto</b>	6	14
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
 Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRAFICO N° 25**



**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
 Vinueza Mera Andrea Soledad

**INTERPRETACIÓN:**

Del test aplicado a las maestras parvularias, hemos podido determinar que existe un alto porcentaje de personas con la prevalencia del Síndrome de Burnout siendo este grupo el afectado, existe un porcentaje menos de la mitad de maestras que tienen un bajo nivel.

## TEST DE ESCALA PARA ESTRÉS NIVEL DE ESTRÉS

**TABLA N° 26**

VARIABLE	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Estrés Leve	10	24
Estrés Moderado	21	50
Estrés Grave	11	26
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

**GRAFICO N° 26**



**Fuente:** Asociación de Centros Infantiles Imbabura  
**Elaborado por:** Acosta Cifuentes María Belén  
Vinueza Mera Andrea Soledad

### INTERPRETACIÓN:

La aplicación del test para Estrés que fue aplicado a las maestras parvularias de la Asociación de Centros Infantiles nos dice que un 50% de las profesoras presentan estrés moderado, el 26% de éstas muestran un estrés grave y el 24% presentan un estrés leve. Dando a entender que existe un buen grupo de maestras afectadas, con las cuales se debe tener consideración.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1. CONCLUSIONES**

- El estrés laboral produce consecuencias negativas, no sólo para la salud del profesional que lo padece sino también para la institución en la que trabaja, afectando las relaciones interpersonales dentro de la institución como fuera; encontramos que a más de la mitad de las maestras los problemas laborales les han generado conflictos familiares y a pocas maestras los conflictos familiares han afectado su desempeño laboral.
- El estrés laboral genera alteraciones emocionales y físicas que repercuten en la calidad de vida de los profesionales, dentro de los principales encontramos a más de la mitad de las maestras con alteraciones físicas como dolores de cabeza y agotamiento, mientras en menos frecuencia encontramos a maestras con insomnio, trastornos gastrointestinales y malestares indefinidos, una minoría presenta dolores generalizados.
- Encontramos más de la mitad de maestras parvularias con estrés moderado y grave, siendo este un grupo significativo dentro de las instituciones educativas.
- Una característica primordial es que dentro de todos los profesionales existe algún tipo de manifestación somática. Lo que nos indica que existen síntomas de estrés.

- Una de las principales formas de prevención del estrés son las actividades de recreación, en las cuales están hacer deporte, pasar tiempo con la familia, pasear etc. Lo que implica que el cambio de actividades rutinarias mejora la salud emocional y física.
- Una de las características principales para que las personas sean más vulnerables a padecer estrés laboral, son las que invierten gran parte de su tiempo en el trabajo, descuidando otras áreas importantes de su vida.
- Uno de los motivos más frecuentes por los cuales podemos llegar a padecer el estrés laboral es la dificultad para distribuir el tiempo y su energía entre las distintas áreas de la vida. Para desarrollarse y vivir saludablemente, el ser humano debe estar atento a mantener el "equilibrio dinámico" del que depende su existencia. Hay muchas personas que sobrevaloran determinadas áreas de su vida, descuidando riesgosamente, otras igualmente esenciales para sostener el equilibrio.

## **5.2. RECOMENDACIONES**

- A las Autoridades de los diferentes Centros Infantiles y al Ministerio de Educación, se le recomienda sensibilizar a las maestras parvularias sobre la presencia del estrés laboral, sus implicaciones y repercusiones en su salud.
- Es importante que cada institución en la cual tiene a cargo profesionales de educación parvularia, tome en cuenta la importancia de detectar y prevenir el estrés y de esa forma realizar las modificaciones correspondientes para beneficiar al individuo, al usuario y a la institución.

- Poner al alcance de las maestras parvularias una guía con técnicas, ejercicios de relajación para prevenir el estrés, permitiéndoles desarrollarse positivamente en su desempeño laboral.
- Se le recomienda al Ministerio de Educación realizar intervenciones educativas y terapéuticas (entrenamiento en habilidades sociales y de comunicación, entrenamiento en relajación, psicoterapia) mediante talleres o grupos focales, evaluando posteriormente su efectividad.
- El cambio de actividades es beneficioso para todo el mundo, sería bueno implementar paseos institucionales semestrales o trimestrales en el mejor de los casos, los cuales fomentarán la recreación, la solidaridad, salud física y ayudarán a mejorar las relaciones interpersonales.
- A las maestras se les recomienda la aplicación de la guía elaborada con las diferentes técnicas anti-estrés, para mejorar su estilo de vida y generar beneficios dentro de sus actividades laborales, siendo los alumnos los principales beneficiados en cuanto al aprendizaje.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

#### **6.1. TÍTULO**

“GUÍA TERAPÉUTICA PARA IDENTIFICAR, CONTRARRESTAR Y PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL, MEDIANTE LA PRÁCTICA DE UN PROGRAMA ANTI-ESTRÉS, APLICADO A LAS MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES DE LA PROVINCIA DE IMBABURA”

#### **6.2. JUSTIFICACIÓN**

Como el estrés laboral afecta muchos aspectos de la vida de los profesionales que trabajan en el área de la educación, es necesario un modelo de intervención de varios componentes que cubra cada uno de ellos.

A un nivel particular, se debe tratar de mejorar los recursos de protección o resistencia para hacer frente a las expectativas irreales, las falsas esperanzas, los estresores del trabajo y potenciar el autocontrol, la autoeficiencia y la autoestima.

Lo que nos arroja esta investigación es que la mayoría del personal presenta características de estrés laboral, por lo que, es fundamental

establecer un programa en el cual la persona pueda identificar, contrarrestar o prevenir el estrés.

Con la elaboración de esta guía, se pretende dar a conocer a las personas: qué es, cuáles son sus síntomas y consecuencias; para de esa manera ayudar a generar alternativas que el personal de maestras parvularias puedan aplicar en su jornada diaria de trabajo y mejorar el ambiente laboral y profesional.

### **6.3. FUNDAMENTACIÓN**

La propuesta se basó en la Teoría Cognitiva: fundamentada en el modelo cognitivo, explica el aprendizaje en función de las experiencias, información, impresiones, actitudes e ideas de una persona y de la forma como ésta las integra, organiza y reorganiza. Es decir, el aprendizaje es un cambio permanente de los conocimientos o de la comprensión, debido tanto a la reorganización de experiencias pasadas como la de la información nueva que se va adquiriendo. Cuando una persona aprende, sus esquemas mentales, sus reacciones emotivas y motoras entran en juego para captar un conocimiento, procesarlo y asimilarlo. El conocimiento no es una mera copia figurativa de lo real, es una elaboración subjetiva que desemboca en la adquisición de representaciones mentales.

Lo que identifica a las diferentes teorías cognitivas, es que consideran al estudiante como un agente activo de su propio aprendizaje. En términos más técnicos, el estudiante es quien construye nuevos aprendizajes, no es el profesor quien proporciona aprendizajes. Construir aprendizajes significa, en las palabras de Coll: Modificar, diversificar y coordinar esquemas de conocimiento, estableciendo de este modo redes

de significado que enriquecen el conocimiento del mundo físico y social para de esa manera potenciar el crecimiento personal.

La concepción de que el estudiante es el único responsable de la construcción de sus aprendizajes, no exime de responsabilidades al profesor. Este se construye en el valiosísimo ente que favorece y facilita a que los estudiantes puedan procesar y asimilar la información que reciben. Las actuaciones de los maestros como mediadores entre los contenidos y el estudiante son del todo importante, porque es el profesional experto que propone experiencias, contenidos, materiales adecuadamente planificados, para contribuir a que el alumno aprenda. Según esto, el profesor actúa como un profesional reflexivo y crítico; lo cual le permite desempeñarse de manera inteligente frente a las numerosas contingencias didácticas y educativas que se le presentan en su diaria labor. El proceso enseñanza aprendizaje está centrado sobre todo en el aprendizaje de los estudiantes. Para estas teorías, diferentes factores juegan un papel esencial en el proceso enseñanza aprendizaje: los conocimientos previos que trae el estudiante, la actividad mental, procedimental y actitudinal del aprendiz, la aplicación práctica de los nuevos conocimientos de la vida real y la verificación de los logros alcanzados. El objetivo básico es conseguir que los estudiantes logren aprendizajes significativos de los diferentes contenidos y experiencias, con el fin de que alcance un mayor desarrollo de sus capacidades intelectivas, afectivas, motoras y así se puedan integrar maduros, críticos y creativamente a la sociedad. En concordancia con estas concepciones, la evaluación no debe estar interesada solamente en la medición de conocimientos, sino más que nada, en la apreciación cualitativa del mejoramiento intelectual, de las actitudes y de las habilidades.

## **6.4. OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Orientar, prevenir y contrarrestar el estrés laboral mediante la aplicación de un programa anti-estrés, brindando estrategias a las maestras.

### **Objetivos Específicos**

- Reconocer las manifestaciones emocionales y físicas que puede experimentar las personas con estrés laboral.
- Crear estrategias asertivas que les permita expresar sus pensamientos y emociones de una manera adecuada
- Brindar estrategias y técnicas para canalizar adecuadamente las emociones y alteraciones físicas.
- Mejorar el clima y desempeño laboral en sus actividades diarias

## **6.5. DESARROLLO DE LA PROPUESTA**

### **Introducción**

El estrés es la respuesta psicológica, fisiológica y/o emocional de una persona al intentar adaptarse a las presiones internas o externas, tomando en cuenta que el ejercicio profesional en el área de la educación por el hecho de estar expuesto a cierto grado de exigencia emocional y

física ocasiona que las personas estén susceptible a manifestar sintomatología del estrés laboral y a la larga a padecerlo.

Al estrés laboral se le puede hacer frente de una mejor manera en las etapas iniciales, por tal motivo es importante realizar un tipo de intervención preventiva en el cual se les da a conocer la sintomatología, causas y consecuencias que presentan, para que exista una autoevaluación por parte de la persona.

La siguiente propuesta tiene como finalidad presentar una guía terapéutica para identificar, prevenir y contrarrestar el estrés laboral mediante la aplicación de un programa anti-estrés en las maestras parvularias, que ayudara a las profesionales a mejorar su autoestima, confianza, relaciones interpersonales; para con ello, mejorar su desempeño laboral.

## Técnica Nro. 1

### TEMA:

¿Tengo estrés?

**OBJETIVO:** Diagnosticar la presencia de estrés laboral y el nivel en el que se encuentra.

### ESTRATEGIA:

Responder de la manera más sincera, para que los resultados sean positivos.

### CONTENIDO:

#### ESCALA PARA ESTRÉS

Nombres:..... Edad: .....

- Conteste con seriedad a las siguientes preguntas marcando con (V) en caso de ser verdadero y con (F) si fuera falso. No existen respuestas ni buenas ni malas.
- Si es sincero en las respuestas podrá conocer su verdadero nivel de estrés.
- Tenga en cuenta que estos síntomas se han presentado en usted por lo menos durante los tres últimos meses.

1. Presenta sudoración excesiva durante la mayor parte del tiempo.	V	F
2. Siente permanentemente picazón a nivel de la piel.	V	F
3. Se ha percatado de que el cabello se le está cayendo.	V	F
4. Mientras duerme ha sentido su cuerpo sudoroso.	V	F
5. Permanece la mayor parte del tiempo tensa, con los puños cerrados.	V	F
6. Continuamente presenta dolor de cabeza, espalda o cuello.	V	F
7. Siente que su corazón late más de prisa que de costumbre.	V	F
8. Con frecuencia sufre de diarrea o estreñimiento	V	F
9. Presenta a menudo ardor estomacal o acumulación de gases.	V	F
10. Generalmente tiende a ponerse nerviosa frente a un supervisor.	V	F

11. Se muestra siempre con los nervios de punta.	V	F
12. Frecuentemente le cuesta trabajo conciliar el sueño.	V	F
13. Tiende a estar triste la mayor parte del tiempo.	V	F
14. Se siente como cansado durante el día.	V	F
15. Ha sido muy notable el aumento o disminución de su peso.	V	F
16. Fuma con frecuencia durante el día.	V	F
17. Siente que el deseo sexual ha disminuido.	V	F
18. Su apetito ha bajado notablemente.	V	F
19. Presenta dificultad para concentrarse en alguna actividad.	V	F
20. Tiene tendencia a olvidar lo que estaba realizando.	V	F
21. Se muestra ansioso y angustiado todo el tiempo.	V	F
22. Generalmente al menor estímulo reacciona agresivamente.	V	F
23. Se muestra irritable dentro de su medio familiar.	V	F
24. Se siente presionado dentro de su medio familiar.	V	F
25. Presenta tics nerviosos o le rechinan los dientes.	V	F
26. El trabajo que realiza le provoca tensión, angustia.	V	F
27. Se despierta frecuentemente con pesadillas.	V	F
28. Muestra cambios bruscos e inexplicables.	V	F
29. Últimamente las relaciones conyugales se han deteriorado.	V	F
30. Generalmente se siente fatigado, cansado, fatigado al despertar.	V	F

PUNTAJE: .....

APRECIACIÓN: .....

Para calificar va a contar el número de respuestas verdaderas que posea, si su número es 0 al 15 presenta estrés leve, del 16 al 25 estrés moderado y del 26 al 30 estrés grave

**RECURSOS:**

- La encuesta
- Un esfero o lápiz

**EVALUACIÓN:**

Si sus respuestas fueros sinceras va a obtener el resultado de su nivel de estrés.

## Técnica Nro.2

**Tema:** ¿Qué es el estrés laboral?

**Objetivo:** Conocer sobre el estrés laboral, para tener en claro su significado.

**Estrategia:**

Leer detenidamente y comprender su significado.

**Contenido:**

Entendemos el estrés laboral como una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador, que pueden afectar su salud física y mental, que surgen debido a agentes estresantes derivados directamente del trabajo.

El estrés laboral es más frecuente en aquellas profesiones de ayuda a otras personas y las que tienen un contacto continuo con la gente como por ejemplo: doctores, maestros, psicólogos, enfermeras, etc.

**Recursos:**

- Texto
- Recursos humanos

**Evaluación:**

Realizar preguntas a las maestras para ver su comprensión acerca del significado.

### **Técnica Nro. 3**

**TEMA:** ¿Cuáles son los síntomas del estrés?

**OBJETIVO:** Identificar los síntomas que se manifiestan en el estrés laboral.

**ESTRATEGIA:** La maestra entiende cada síntoma, identificándose o no con ellos.

#### **CONTENIDO:**

##### **Psicosomáticos:**

- Cansancio hasta el agotamiento y malestar general,
- Fatiga crónica y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorrespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.)
- Dolores de cabeza,
- Problemas de sueño,
- Desórdenes gastrointestinales,
- Pérdida de peso,
- Molestias y dolores musculares,

##### **Conductuales:**

- Conducta despersonalizada
- Absentismo laboral,
- Abuso de sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.),
- Cambios bruscos de humor,
- Incapacidad de concentración,
- Aumento de conductas hiperactivas y agresivas.

##### **Emocionales:**

- Agotamiento emocional,
- Distanciamiento afectivo como forma de autoprotección,
- Ansiedad,
- Sentimientos de culpabilidad,
- Impaciencia e irritabilidad,
- Baja tolerancia a la frustración,
- Sentimiento de soledad, impotencia
- Desorientación,
- Aburrimiento,
- Vivencias de baja realización personal,
- Sentimientos depresivos.

**Actitudinales:**

- Desconfianza,
- Apatía,
- Cinismo e ironía hacia los alumnos,
- Hostilidad,
- Susplicacia y poca verbalización en las interacciones.

**Sociales y de relaciones interpersonales:**

- Actitudes negativas hacia la vida en general,
- Disminuye la calidad de vida personal,
- Aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extra-laboral del sujeto (debido a que las interacciones son hostiles, la comunicación es deficiente, no se verbaliza, se tiende al aislamiento, etc.).

**RECURSOS:**

- Texto
- Recursos humanos

## **EVALUACIÓN:**

Realizar preguntas sobre el tema y que algunas maestras cuenten sus experiencias.

## Técnica Nro. .4

**TEMA:** Relajación progresiva de Jacobson

**OBJETIVO:** Provocar una tranquilidad mental a partir de suprimir progresivamente todas las tensiones musculares (“del cuerpo a la mente”). Este método pretende un aprendizaje de relajación-tensión-relajación de todas las partes del cuerpo.

### **ESTRATEGIA:**

La maestra se coloca en un lugar cómodo, como una silla, acostado,  
Las posiciones.

- 1) Tendido boca arriba sobre una cama, camilla o diván con los brazos y piernas ligeramente en ángulo y separados entre sí.
- 2) Sentado en un sillón cómodo y con brazos, en este caso es conveniente que utilicemos apoyos para la nuca y los pies. La alternativa en esta posición es sentada sin algún apoyo como en meditación por ejemplo.
- 3) Parado, excepcionalmente cuando se emplean ejercicios de relajación progresiva estando de pie.

Una posible secuencia breve de tensión y relajación muscular se describe a continuación:

- 1) Siéntese. Cuando se encuentre cómodo, tense un grupo de músculos, trate de identificar donde siente mayor tensión. Siga la secuencia siguiente: 1º tensar los músculos lo más que pueda. 2º note la sensación de tensión. 3º relaje esos músculos. 4º sienta la agradable

sensación que percibe al relajar esos músculos. Por último, cuando tense una zona, debe mantener el resto del cuerpo relajado.

- 2) Empecemos por la frente. Arrugue la frente todo lo que pueda. Note durante unos cinco segundos la tensión que se produce en la misma. Comience a relajarla despacio, notando como los músculos se van relajando y comience a sentir la agradable sensación de falta de tensión en esos músculos. Relájelos por completo y recréese en la sensación de relajación total durante unos diez segundos, como mínimo.
- 3) Seguidamente, cierre los ojos apretándolos fuertemente. Debe sentir la tensión en cada párpado, en los bordes interior y exterior de cada ojo. Poco a poco relaje sus ojos tanto como pueda hasta dejarlos entreabiertos. Note la diferencia entre las sensaciones.
- 4) Siga con la nariz y labios. Arrugue la nariz, relájela. Arrugue los labios, relájelos. Procure que la tensión se mantenga durante unos cinco segundos y la relajación no menos de diez.
- 5) Con el cuello haga lo mismo. Apriete su cuello tanto como pueda y manténgalo tenso. Vaya relajando los músculos lentamente, concentrándose en la diferencia entre tensión y relajación y deléitese en esta última.
- 6) Seguidamente, ponga su brazo tal y como aparece en el gráfico. Levántelo, cierre el puño cuanto pueda y ponga todo el conjunto del brazo lo más rígido posible. Gradualmente vaya bajando el brazo destensándolo. Abra lentamente la mano y deje todo el brazo descansando sobre el muslo. Repítalo con el otro brazo.
- 7) Haga exactamente lo mismo con las piernas.

- 8) Después incline su espalda hacia adelante notando la tensión que se produce en la mitad de la espalda. Lleve los codos hacia atrás y tense todos los músculos que pueda. Vuelva a llevar la espalda a su posición original y relaje los brazos sobre los muslos. Vuelva a recrearse en la sensación de relajación durante un tiempo.
- 9) Tense fuertemente los músculos del estómago (los abdominales) y repita las sensaciones de tensión y relajación al distender los músculos.
- 10) Proceda de igual forma con los glúteos y los muslos.

Una vez que consiga la relajación de todo su cuerpo de la forma habitual y después de haberla practicado durante varios meses, intente relajarse de pie. Proceda de la siguiente forma:

Póngase de pie y mantenga la cabeza recta sobre los hombros. Tense todo su cuerpo, apriete las manos a ambos lados del cuerpo, meta el estómago hacia dentro y tense los muslos, nalgas, rodillas, etc. Después comience a relajar los músculos desde la cabeza a los pies. De nuevo note la diferencia entre tensión y relajación. También debería realizar los ejercicios de tensión y relajación de sus músculos tumbado. Proceda tensionando los músculos y relajándolos tal y como se indicó en el ejercicio de pie.

### **CONTENIDO:**

Edmund Jacobson es el creador del método de relajación conocido como relajación progresiva (1938). Este método pretende un aprendizaje de relajación-tensión-relajación de todas las partes del cuerpo. Jacobson descubrió que, tensando y relajando sistemáticamente varios grupos de músculos y aprendiendo a atender y a discriminar las sensaciones resultantes de la tensión y la relajación, una persona puede eliminar, casi

completamente, las contracciones musculares y experimentar una sensación de relajación profunda.

Fue Josep Wolpe quien adaptó la técnica como elemento de contra condicionamiento y la redujo a seis sesiones de veinte minutos, pudiendo éstas realizarse en casa, de quince minutos.

La ventaja de la relajación progresiva es que puede practicarse donde se desee, sin que nadie se dé cuenta. Se llama progresivo porque comienza con los músculos en una parte del cuerpo y progresa hacia otras partes. Se le enseña al individuo a alternadamente contraer y relajar los músculos, de manera que la tensión pueda ser reconocida y auto-tratada inmediatamente.

#### **RECURSOS:**

- Colchonetas, cama, diván, sillón con brazos
- Prendas de vestir sueltas a fin que no interfieran en el proceso de relajación.
- Evitar prendas extras: gafas, zapatos, sujetadores, lentes de contacto, etc.
- Ambiente tranquilo, sin ruidos y lejos de los posibles estímulos exteriores perturbantes.

#### **EVALUACIÓN:**

Realizar la técnica frente al grupo y repasar en casa hasta poder hacerla de pie o sentada.

## **Técnica Nro. 5**

**TEMA:** Manejo de la respiración

**OBJETIVO:** Facilitar el control voluntario de la respiración y automatizarlo para que pueda ser mantenido en situaciones de estrés.

**ESTRATEGIA:**

### **EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN**

#### **Ejercicio 1: Inspiración abdominal**

El objetivo de este ejercicio es que la persona dirija el aire inspirado a la parte inferior de los pulmones. Para lo cual se debe colocar una mano en el vientre y otra encima del estómago. En el ejercicio debe percibir movimiento al respirar en la mano situada en el vientre, pero no en la situada sobre el estómago. Al principio puede parecer difícil, pero es una técnica que se controla en unos 15-20 minutos.

#### **Ejercicio 2: Inspiración abdominal y ventral**

El objetivo es aprender a dirigir el aire inspirado a la zona inferior y media de los pulmones. Es igual al ejercicio anterior, sin embargo una vez llenado la parte inferior se debe llenar también la zona media. Se debe notar movimiento primero en la mano del abdomen y después en la del vientre.

### **Ejercicio 3: Inspiración abdominal, ventral y costal**

El objetivo de este ejercicio es lograr una inspiración completa. La persona, colocada en la postura del ejercicio anterior debe llenar primero de aire la zona del abdomen, después el estómago y por último el pecho.

### **Ejercicio 4: Espiración**

Este ejercicio es continuación del 3º, se deben realizar los mismos pasos y después, al espirar, se deben cerrar los labios de forma que al salir del aire se produzca un breve resoplido. La espiración debe ser pausada y controlada.

### **Ejercicio 5: Ritmo inspiración - espiración**

Este ejercicio es similar al anterior pero ahora la inspiración se hace de forma continua, enlazando los tres pasos (abdomen, estómago y pecho). La espiración se hace parecido al ejercicio anterior, pero se debe procurar hacerlo cada vez más silencioso.

### **Ejercicio 6: Sobregeneralización**

Este es el paso crucial. Aquí se debe ir utilizando estos ejercicios en situaciones cotidianas (sentados, de pie, caminando, trabajando, etc.). Hay que ir practicando en las diferentes situaciones: con ruidos, con mucha luz, en la oscuridad, con mucha gente alrededor, solo, etc.

## **CONTENIDO:**

Un control adecuado de nuestra respiración es una de las estrategias más sencillas para hacer frente a las situaciones de estrés y manejar los aumentos en la activación fisiológica provocados por éstas. Unos hábitos correctos de respiración son muy importantes, porque aportan al organismo el suficiente oxígeno para nuestro cerebro.

El ritmo actual de vida favorece la respiración incompleta que no utiliza la total capacidad de los pulmones.

## **RECURSOS:**

Recursos Humanos

## **EVALUACIÓN:**

Realizar 6 grupos y dar a cada uno un ejercicio para que indique la técnica al grupo.

## **Técnica Nro. 6**

### **TEMA: RELAJACIÓN FÍSICA - DESCONÉCTATE DEL TRABAJO**

**OBJETIVO:** Proteger a los órganos del cuerpo de un desgaste innecesario y especialmente a los órganos implicados en las enfermedades relacionadas con el estrés.

#### **ESTRATEGIA:**

1.- Nos sentamos con las piernas cruzadas, de espaldas a la pared. Apoyamos en ella toda nuestra columna. Ponemos las manos sobre las rodillas, sin forzar ni un músculo. Ponemos la cabeza hacia delante, dejándola caer. Cerramos los ojos.

2.- Expulsamos todo el aire de nuestro cuerpo, comprimiendo el estómago. Los movimientos respiratorios van a ser inspirar, llevando el aire hacia el tórax.

3.- Comenzamos a inspirar, llevando el aire a nuestro tórax. Es como si imagináramos una pelota que tenemos que pasar del estómago a los pulmones. A la vez que hacemos esto, comenzamos a levantar la cabeza. Una vez levantada, comenzamos a contraer los hombros y contra el cuello. Mantenemos la postura y la respiración hasta que sintamos necesidad de respirar.

4.- Espiramos lentamente, pasando “la pelota” al estómago. A la vez, comenzamos los movimientos inversos al punto tres: relajamos los hombros y comenzamos a dejar caer la cabeza. Al final nos encontraremos como al principio. Contenemos y volvemos a empezar

#### **CONTENIDO:**

Es aconsejable la realización de ejercicios de forma habitual. El ejercicio aumenta la resistencia física del individuo y también la resistencia psicológica, ya que, obliga a desplazar la atención de los problemas y permite el descanso y la recuperación de la actividad mental.

## **RECURSOS:**

Humanos y de acuerdo al ejercicio físico que vaya a realizar se utiliza los objetos.

- Humanos
- Ropa cómoda
- Evitar prendas extras: No usar accesorios
- Evitar distractores
- Ambiente tranquilo
- Colchonetas

## **EVALUACIÓN:**

Análisis de la técnica a través de un conversatorio grupal, preguntando a las maestras como se sienten y si se encuentran relajadas o si tienen alguna molestia.

Repasar la técnica en casa, cada vez que sientan o se encuentren estresadas.

## **Técnica Nro. 7**

**TEMA:** EL SOPLO DE LA VIDA

**OBJETIVO:** Facilitar el control voluntario de la respiración y automatizarlo para que pueda ser mantenido en situaciones de estrés.

**ESTRATEGIA:**

Sentada: Con la columna vertebral recta, las piernas flexionadas, los pies apoyados en el suelo y las manos sobre los talones. Conviene meter la barbilla, hasta que quede cerca de las rodillas.

Una vez adoptada la posición, se debe poner la mano izquierda sobre el pecho, bajo la clavícula y la derecha un poco más abajo, en el denominado plexo solar (entre el ombligo y el corazón, en el pericardio). Se cierran los ojos y se inhala y exhala el aire con tranquilidad durante dos o tres minutos. Cuando éste entra en el cuerpo se observará primero una elevación del abdomen (y por tanto de la mano derecha), y posteriormente del pecho (y también de la mano izquierda). Conviene seguir el ritmo natural de respiración.

### **Ejercicios diversos**

Durante la sesión de ejercicios respiratorios se pueden practicar diferentes técnicas como: el suspiro. Se respira normalmente, pero al exhalar el aire la persona emite un sonido de alivio. Se puede repetir unas 10 veces. Con este sencillo procedimiento se experimenta una enorme relajación

**CONTENIDO:**

Aumentar los niveles de oxígeno en la sangre, a través de la respiración, es la clave para aumentar la energía del cuerpo y de la mente.

**RECURSOS:**

- Humanos
- Ropa cómoda
- Evitar prendas extras: No usar accesorios
- Distractores
- Ambiente tranquilo
- Colchonetas

**EVALUACIÓN:**

Análisis de la técnica a través de un conversatorio grupal, preguntando a las maestras como se sienten y si se encuentran relajadas o si tienen alguna molestia.

Repasar la técnica en casa, cada vez que sientan o se encuentren estresadas.

## **Técnica Nro. 8**

**TEMA:** Relajación mental – Meditación

**OBJETIVO:** Trascender la mente y los pensamientos y alcanzar un estado de mayor conciencia y paz interna.

**ESTRATEGIA:**

Permanecer en un lugar silencioso y en una posición cómoda aproximadamente durante 20 minutos, para reducir al máximo los estímulos y encontrar paz y tranquilidad

Elegir algo en que concentrarse que puede ser una palabra, un sonido, un objeto, un pensamiento agradable. La condición indispensable para lograr la relajación a través de la meditación es mantener una actitud pasiva. Durante ese tiempo la mente debe estar libre de pensamientos y distracciones.

**CONTENIDO:**

Lograr conectarse con el momento presente a través de la meditación es de enorme utilidad, se logra una liberación de los pensamientos y por lo tanto, nuestro estado de ánimo ya no depende de los pensamientos que nuestra mente genera, ya que, no estamos funcionando a través de ellos.

**RECURSOS:**

- Humanos, ambiente tranquilo, ropa cómoda, evitar prendas extras: No usar accesorios

**EVALUACIÓN:** Análisis de la técnica a través de un conversatorio grupal, preguntando a las maestras como se sienten y si se encuentran relajadas o si tienen alguna molestia. Repasar la técnica en casa, cada vez que sientan o se encuentren estresadas.

## **Técnica Nro. 9**

**TEMA:** Sanación Interior - Resolución de problemas

**OBJETIVO:** Mejorar la competencia social y disminuir el malestar psicológico

### **ESTRATEGIA:**

La solución de problemas es de fácil aplicación, para ello debemos seguir cinco pasos:

1. Especificar el problema. Elaborar una lista de problemas.
2. Perfilear la respuesta. Consiste en describir con detalle el problema y la respuesta habitual
3. Hacer una lista de alternativas para lograr el objetivo deseado
4. Realizar un análisis de las consecuencias de las distintas opciones
5. Evaluar los resultados

### **CONTENIDO:**

La solución de problemas es útil para reducir la ansiedad que se asocia a la incapacidad para tomar decisiones; también para aliviar sentimientos de impotencia o de ira ante problemas crónicos.

### **RECURSOS:**

- Humanos
- Ropa cómoda
- Evitar prendas extras: No usar accesorios
- Evitar distractores
- Ambiente tranquilo - lugar cómodo
- Hojas
- Esferos
- Pupitres
- Sillas
- Un mediador

## **EVALUACIÓN:**

Análisis de la técnica a través de un conversatorio grupal, preguntando a las maestras como se sienten y si se encuentran relajadas o si tienen alguna molestia.

Repasar la técnica en casa, cada vez que sientan o se encuentren estresadas.

## **Técnica Nro. 10.**

**TEMA:** Para cada cual un camino.

**OBJETIVO:** Implementar espacios lúdicos dentro de la institución y fuera de ella.

### **ESTRATEGIA:**

Realizar alguna actividad a su gusto como leer, caminar, un día familiar en el campo, la piscina, salir de compras, ver su película favorita, realizar deporte favorito.

### **CONTENIDO:**

Este método ayuda a la integración de los individuos al grupo y proporciona oportunidades para el reconocimiento, la respuesta y nuevas experiencias. A su vez, crea una atmósfera agradable, aumenta la participación, facilita la comunicación, fija algunas normas grupales y desarrolla la capacidad de conducción.

También para evitar las alteraciones en la salud y el bienestar, cambios de conducta, la eliminación de hábitos dañinos a través de actividades físicas deportivas recreativas.

### **RECURSOS:**

- Humanos, ropa cómoda, evitar prendas extras: No usar accesorios
- Ambiente tranquilo
- Libro, piscina, películas, etc.

### **EVALUACIÓN:**

Análisis de la técnica a través de un conversatorio grupal, preguntando a las maestras como se sienten y si se encuentran relajadas o si tienen alguna molestia. Repasar la técnica en casa, cada vez que sientan o se encuentren estresadas.

## **Técnica Nro. 11**

**TEMA:** Masaje personal

**OBJETIVO:** Descargar el estrés y la tensión acumulada, liberando el estrés en el cuerpo y la mente

**ESTRATEGIA:**

Hacerse un masaje en los músculos tensos con las yemas de los dedos. Los músculos del cuello, la nuca y la zona superior de la espalda son los que están más tensos cuando uno está estresado. Un masaje ayuda a su relajación.

**CONTENIDO:**

Las técnicas más simples para proporcionar relajación y favorecer el sueño, hasta el desarrollo específico de algunas más complejas para aliviar o eliminar dolencias concretas del cuerpo o el organismo. El contacto de la mano experimentada proporciona seguridad y confort, a la vez que regula y alivia la tensión psico-física.

**RECURSOS:**

- Humanos, ropa cómoda
- Evitar prendas extras: No usar accesorios
- Evitar Distractores, ambiente tranquilo
- Crema o aceite

**EVALUACIÓN:**

Análisis de la técnica a través de un conversatorio grupal, preguntando a las maestras como se sienten y si se encuentran relajadas o si tienen alguna molestia. Repasar la técnica en casa, cada vez que sientan o se encuentren estresadas.

## BIBLIOGRAFÍA.

1. ALCARAZ, RAMOS Carlos Davis. (2006), "Frecuencia y factores de riesgo asociados al síndrome de Burnout en un hospital de segundo nivel", tesis, Colima Colombia
2. BANDURA, Albert - Teorías De La Personalidad.
3. BARBERÁ, Elena, MAURI Teresa, ONRUBIA Javier. Cómo valorar la calidad de la enseñanza basadas en las TIC. Pautas e instrumentos de análisis.
4. BARON, Robert A. (2000) Psicología, Tercera Edición. Mexico.
5. CÁCERES Bermejo, Gloria Gema. (2006). Prevalencia del Síndrome de Bournouten Personal Sanitario Militar. [En línea] Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <http://eprints.ucm.es/8070/1/T29584.pdf> [2012, 15 agosto].
6. Coll, Fundamentos Psicológicos Del Aprendizaje, 2005
7. DAVIS, M., McKay, M. y Esheman, E.R. (2007): Técnicas de autocontrol emocional. Barcelona. Martínez Roca.
8. Delgado Suárez Jennifer. (2002). El Síndrome de Bourtnout: Cuando el Trabajo es Demasiado. [en línea] Art. Rincón de la Psicología, disponible en: [www.rinconpsicologia.com](http://www.rinconpsicologia.com) [2012, 15 de julio].
9. FELDMAN, Robert S. Año (2006) Psicología con aplicaciones en países de habla hispana, Sexta edición.
10. Freire Paulo, 1967: Educação como prática da liberdade. Introducción de Francisco C. Weffort. Río de Janeiro: Paz e Terra, (19 ed., 1989, 150 p).
11. GERARD BAGUÉ, (07-03-2006) Desgaste emocional del personal de emergencias. Recuperado el 18 de junio del 2011, de <http://www.emergencia.com/foro/archive/index.php/t-16477.html>.
12. HERNANDO, Eva, (2007), Técnicas de relajación y respiración, <http://www.scribd.com/doc/2526600>
13. <http://definicion.de/metodo-deductivo/>
14. <http://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta>
15. <http://definicion.de/observacion>

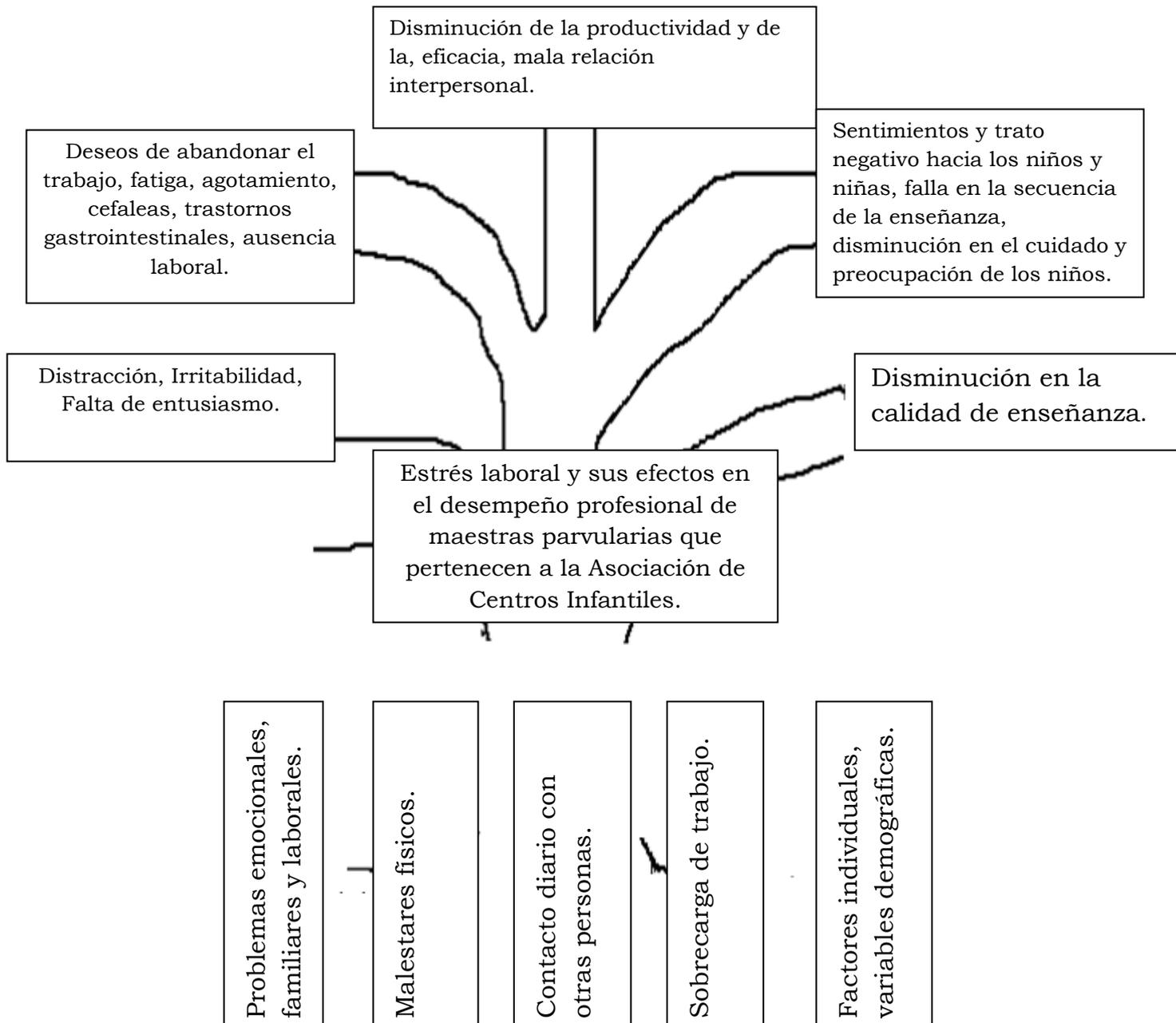
16. LABRADOR, F.J. (2005): El estrés. Nuevas técnicas para su control. Madrid.
17. Olimpia López Avendaño, 1994, p 43.
18. MASLACH, C. (2007) "Burned-out".
19. MCKAY, M., Davis, M. y Fanning, P. (1985): Técnicas cognitivas para el tratamiento del estrés. Barcelona. Martínez Roca.
20. MORENO-JIMÉNEZ B, CARVAJAL RR, ESCOBAR RE. (2001), La evaluación del burnout profesional, Mexico: MBI-GS.
21. MORENO-JIMÉNEZ, B., Bustos, R., Matallana, A. y Miralles, T. (1997). La evaluación del Burnout. Problemas y alternativas. El CBB como evaluación de los elementos del proceso. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, 13, 2, 185-207.
22. MUÑOZ, A. (1994): Métodos creativos para organizaciones. Madrid. Eudema.
23. Ortega Daniel. (2008). La Presión laboral y la falta de alicientes favorecen la aparición del estrés. Colombia.
24. PEIRÓ, J.M. (1992). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid. Eudema.
25. Dr. Jaime Rivera Flores. (2007, junio). Estrés Laboral [en línea], disponible en [www.comexan.com.mx](http://www.comexan.com.mx) [2013, 5 de Marzo].
26. ROBLES, José Ignacio, MEDINA José Luis, (2004) La implantación de la calidad en los centros educativos. Una perspectiva aplicada y reflexiva.
27. Scielo, (2009). [en línea] N° 28: p. 403 – 407 Disponible en: [www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-85602009000300013](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-85602009000300013) [2013, 19 abril]. Según Maslach y Jackson
28. Efectos del estrés en el desempeño. [en línea]. Anónimo. Disponible en: [www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r57363.PDF](http://www.itescam.edu.mx/principal/sylabus/fpdb/recursos/r57363.PDF) [2012. 18 mayo]
29. Es estrés en los docentes y su influencia en los aprendizajes de los estudiantes de decimo año de educación básica del colegio nacional 18 de octubre de la ciudad de Porto Viejo ano electivo 2012 – 2011. (2011, 28 de diciembre). [en línea]. Porto Viejo: Centro de estudios de Postgrado de la Universidad Tecnica de Manabi. Disponible en:

<http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/11700/1/CEPGDIE201100158.pdf> [2012, 4 de febrero].

# ANEXOS

## ANEXO 1

### ÁRBOL DE PROBLEMAS



## ANEXO 2

### MATRIZ DE COHERENCIA

<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>
¿Cuál es el nivel de estrés laboral en las maestras parvularias que pertenecen a la Asociación de Centros Infantiles y cómo afecta éste en su desempeño profesional?	Determinar los niveles de estrés laboral de las maestras parvularias que pertenecen a la Asociación de Centros Infantiles y sus consecuencias en el desempeño laboral.
<b>SUBPROBLEMAS INTERROGANTES</b>	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>
¿Cuál es el nivel de estrés laboral que tienen las maestras parvularias?	Diagnosticar los niveles de estrés laboral que experimentan las maestras parvularias.
¿Cómo afecta el desempeño laboral de las maestras las condiciones de estrés?	Identificar cuáles son las consecuencias que presenta el estrés laboral sobre el desempeño laboral de las maestras parvularias.
¿Una propuesta de técnicas antiestrés permitirá mejorar el clima laboral de las maestras parvularias de la Asociación de Centros Infantiles de Imbabura?	Introducir una guía de técnicas de intervención, para que las maestras desarrollen habilidades de prevención y contrarresten al estrés laboral.
¿El conocimiento y dominio de técnicas antiestrés mejora el desempeño profesional de las maestras parvularias?	Dominar las técnicas de relajación y ejercicios físicos para que las maestras parvularias las apliquen en sus jornadas diarias y de esa manera su desempeño profesional incremente.



### ANEXO 3

## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE ESCALA PARA ESTRÉS

Nombres: ..... Edad: .....

Conteste con seriedad a las siguientes preguntas marcando con (V) en caso de ser verdadero y con (F) si fuera falso. No existen respuestas ni buenas ni malas.

- Si es sincero en las respuestas podrá conocer su verdadero nivel de estrés.
- Tenga en cuenta que estos síntomas se han presentado en usted por lo menos durante los tres últimos meses.

1. Presenta sudoración excesiva durante la mayor parte del tiempo.	V	F
2. Siente permanentemente picazón a nivel de la piel.	V	F
3. Se ha percatado de que el cabello se le está cayendo.	V	F
4. Mientras duerme ha sentido su cuerpo sudoroso.	V	F
5. Permanece la mayor parte del tiempo tensa, con los puños cerrados.	V	F
6. Continuamente presenta dolor de cabeza, espalda o cuello.	V	F
7. Siente que su corazón late más de prisa que de costumbre.	V	F
8. Con frecuencia sufre de diarrea o estreñimiento	V	F
9. Presenta a menudo ardor estomacal o acumulación de gases.	V	F
10. Generalmente tiende a ponerse nerviosa frente a un supervisor.	V	F
11. Se muestra siempre con los nervios de punta.	V	F
12. Frecuentemente le cuesta trabajo conciliar el sueño.	V	F
13. Tiende a estar triste la mayor parte del tiempo.	V	F
14. Se siente como cansado durante el día.	V	F
15. Ha sido muy notable el aumento o disminución de su peso.	V	F
16. Fuma con frecuencia durante el día.	V	F
17. Siente que el deseo sexual ha disminuido.	V	F
18. Su apetito ha bajado notablemente.	V	F
19. Presenta dificultad para concentrarse en alguna actividad.	V	F
20. Tiene tendencia a olvidar lo que estaba realizando.	V	F
21. Se muestra ansioso y angustiado todo el tiempo.	V	F
22. Generalmente al menor estímulo reacciona agresivamente.	V	F
23. Se muestra irritable dentro de su medio familiar.	V	F

24. Se siente presionado dentro de su medio familiar.	V	F
25. Presenta tics nerviosos o le rechinan los dientes.	V	F
26. El trabajo que realiza le provoca tensión, angustia.	V	F
27. Se despierta frecuentemente con pesadillas.	V	F
28. Muestra cambios bruscos e inexplicables.	V	F
29. Últimamente las relaciones conyugales se han deteriorado.	V	F
30. Generalmente se siente fatigado, cansado, fatigado al despertar.	V	F

PUNTAJE:.....

PORCENTAJE:.....

APRECIACIÓN.....

.....



## ANEXO 4

### UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

#### DATOS GENERALES

Nombres: \_\_\_\_\_ Antigüedad en su puesto: \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Estado Civil \_\_\_\_\_ Nro. Hijos \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Ocupación \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES:

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes enunciados

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Una o Varias veces al Año	Una vez al mes o menos	Varias veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Todos los días

	0	1	2	3	4	5	6
1) Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2) Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío.							
3) Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4) Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes.							
5) Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.							
6) Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7) Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.							
8) Siento que mi trabajo me está desgastando.							

9) Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo.							
10) Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12) Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13) Me siento frustrado en mi trabajo.							
14) Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15) Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes.							
16) Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17) Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes.							
18) Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes.							
19) Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20) Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21) Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22) Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas.							



## ANEXO 5

### UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

#### ENCUESTA

**Introducción:** Este es un cuestionario que permite determinar los factores asociados al Síndrome de Burnout.

**Instrucciones:** Por favor, lea cada pregunta cuidadosamente y responda cada una de ellas marcando con un (X) las alternativas que crea conveniente. Se le ruega responder con total sinceridad para tener resultados reales.

**Fecha de nacimiento:** \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_

**¿Qué edad tiene Ud?:** \_\_\_\_\_años

**Sexo:**

Masculino ( )                      Femenino ( )

**¿Cuál es su estado civil?**

a) Soltero (a)            ( )    b) Unión Libre            ( )            c) Casado (a) ( )

d) Viudo (a)            ( )            e) Divorciado ( )

**Tiene Hijos:**

a) SI (.....)    b) NO (.....)

**¿Cuál es su profesión u ocupación?:**

\_\_\_\_\_

**¿Cuántas horas labora por semana?:** \_\_\_\_\_ horas semanales

**1. ¿Qué tipo de contrato tiene con la institución?:**

- a) Nombramiento            ( )  
b) Contrato Ocasional            ( )  
c) Por Servicios profesionales ( )  
.....)

**2. ¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional?**

- a) Menos de 5 años            ( )  
b) De 5 a 10 años            ( )  
c) De 10 a 20 años            ( )  
d) Más de 20 años            ( )

**3. ¿Con cuál de las siguientes opciones se identificaría más?**

- a) Cansancio al final de la Jornada            ( )  
b) Fatiga al Levantarse            ( )  
c) Trabajo Demasiado            ( )

d) Ninguna ( )

**4. ¿Ha presentado falta de entusiasmo e interés para realizar las cosas?**

a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**5. ¿Durante mi trabajo me encuentro fatigado?**

a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**6. ¿Me enojo fácilmente por mi actividad laboral?**

a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**7. ¿Tengo dificultad para concentrarme?**

a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**8. ¿Cómo considera la relación interpersonal que establece con sus compañeros de trabajo?**

a) Mala ( )    b) Regular ( )    c) Buena ( )

**9. ¿En su centro de trabajo existen trabajadores con quienes tiene malas relaciones interpersonales?**

Si ( )    No ( )

**10. ¿Se ha sentido satisfecho con la manera de hacer las cosas?**

a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**11. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?**

a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**12. ¿Disfruta de sus actividades normales del día?**

a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**13. ¿Se siente a gusto con su trabajo?**

a) Si ( )    b) No ( )    c) A Veces ( )

**14. Señale todo lo que ha sentido usted en los 3 últimos meses**

a) Dolores de Cabeza ( )

- b) Fatiga ( )
- c) Agotamiento ( )
- d) Insomnio ( )
- e) Trastornos gastrointestinales ( )
- f) Dolores generalizados ( )
- g) Malestares indefinidos ( )

**15. ¿Cuando usted tiene un problema laboral, este genera conflictos en su relación familiar?**

- a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**16. ¿Los problemas familiares interfieren en su desempeño laboral?**

- a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**17. ¿Su estabilidad laboral le ha generado preocupación en los últimos 3 meses?**

- a) Siempre ( )    b) A veces ( )    c) Nunca ( )

**18. ¿Considera que la remuneración económica que usted percibe esta acorde con la labor que realiza en su trabajo?**

- Si ( )                      b) No ( )

**19. Se ha sentido deprimido en los últimos meses**

- Si ( )                      b) No ( )

**20. ¿Está de acuerdo con la metodología de trabajo de su institución?**

- Si ( )                      b) No ( )

**21. ¿Los alumnos muestran gran interés por las clases?**

- Si ( )                      b) No ( )

**22. ¿Considera que es importante tener una guía con técnicas que ayuden a prevenir el estrés laboral?**

- Si ( )                      b) No ( )    Tal vez ( )

## CERTIFICADO

Yo, Sra. Sandra Sánchez PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES DE IMBABURA CERTIFICO:

Y hago participe la recepción de las revistas y la socialización de la Guía Terapéutica para identificar, prevenir y contrarrestar el estrés laboral en las maestras parvularias. Realizado por las estudiantes de educación parvularia de la Universidad Técnica del Norte: Sra. Andrea Soledad Vinueza Mera y Sra. María Belén Acosta Cifuentes.

Esto es lo que puedo certificar por ser justo y legal



SANDRA SÁNCHEZ

Directora Centro Infantil Disney



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN  
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100353156-1		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Acosta Cifuentes María Belén		
DIRECCIÓN:	Juan León Mera 252 y Rafael Troya		
EMAIL:	mabelacosta_ibarra@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO:	062952037	TELÉFONO MÓVIL:	0983322844

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"EL ESTRÉS LABORAL EN LAS MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES Y CÓMO AFECTA ÉSTE EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL, AÑO 2013. PROPUESTA ALTERNATIVA DE GUÍA TERAPÉUTICA PARA IDENTIFICAR, CONTRARRESTAR Y PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL"
AUTOR (ES):	Acosta Cifuentes María Belén Vinuesa Mera Andrea Soledad
FECHA: AAAAMMDD	2014-2-20
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Licenciadas en Docencia en Educación Parvularia
ASESOR /DIRECTOR:	Dr. Julio César Alarcón

## 2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

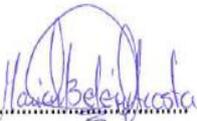
Yo, Acosta Cifuentes María Belén , con cédula de identidad Nro. 100353156-1 , en calidad de autor (es) y titular (es) de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

## 3. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 20 días del mes de Febrero del 2014

**EL AUTOR:**

(Firma).....

Nombre: Acosta Cifuentes María Belén

C.C.: 100353156-1



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, Acosta Cifuentes María Belén, con cédula de identidad Nro. 100353156-1 , manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor (es) de la obra o trabajo de grado denominado: "EL ESTRÉS LABORAL EN LAS MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES Y CÓMO AFECTA ÉSTE EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL, AÑO 2013. PROPUESTA ALTERNATIVA DE GUÍA TERAPÉUTICA PARA IDENTIFICAR, CONTRARRESTAR Y PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL", que ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciadas en Docencia en Educación Parvularia , en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Ibarra, a los 20 días del mes de Febrero del 2014

(Firma) .....  
Nombre: Acosta Cifuentes María Belén  
Cédula: 100353156-1



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE  
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN  
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**4. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA**

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100352792-4		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Vinueza Mera Andrea Soledad		
DIRECCIÓN:	Rocafuerte y Rio Cenepa		
EMAIL:	Solcito_vime@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO:	062653283	TELÉFONO MÓVIL:	0982069000

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"EL ESTRÉS LABORAL EN LAS MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES Y CÓMO AFECTA ÉSTE EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL, AÑO 2013. PROPUESTA ALTERNATIVA DE GUÍA TERAPÉUTICA PARA IDENTIFICAR, CONTRARRESTAR Y PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL"
AUTOR (ES):	Acosta Cifuentes María Belén Vinueza Mera Andrea Soledad
FECHA: AAAAMMDD	2014-2-20
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciadas en Docencia en Educación Parvularia
ASESOR /DIRECTOR:	Dr. Julio César Alarcón

## 5. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Vinueza Mera Andrea Soledad , con cédula de identidad Nro. 100352792-4 , en calidad de autor (es) y titular (es) de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

## 6. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 20 días del mes de Febrero del 2014

### EL AUTOR:

(Firma) 

Nombre: Vinueza Mera Andrea Soledad

C.C.: 100352792-4



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

### CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, Vinueza Mera Andrea Soledad, con cédula de identidad Nro. 100352792-4 , manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor (es) de la obra o trabajo de grado denominado: "EL ESTRÉS LABORAL EN LAS MAESTRAS PARVULARIAS QUE PERTENECEN A LA ASOCIACIÓN DE CENTROS INFANTILES Y CÓMO AFECTA ÉSTE EN SU DESEMPEÑO PROFESIONAL, AÑO 2013. PROPUESTA ALTERNATIVA DE GUÍA TERAPÉUTICA PARA IDENTIFICAR, CONTRARRESTAR Y PREVENIR EL ESTRÉS LABORAL", que ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciadas en Docencia en Educación Parvularia , en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

Ibarra, a los 20 días del mes de Febrero del 2014

(Firma) 

Nombre: Vinueza Mera Andrea Soledad

Cédula: 100352792-4