



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

TEMA:

“EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DEL CANTÓN CAYAMBE”.

Trabajo de grado, previo a la obtención del Título de Licenciatura en la Especialidad de Educación Física.

AUTORES:

Cárdenas Delgado Alex Oswaldo

Colcha Robalino Wilson Hernán

DIRECTOR:

Msc: Dr. Manuel Chiriboga.

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 SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DEL CANTÓN CAYAMBE" de los señores egresados: Cárdenas Delgado Alex Oswaldo y Colcha Robalino Wilson Hernán, previo a la obtención del Título de Licenciatura en Educación Física.

A 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. Manuel Chiriboga
DIRECTOR DE TESIS

DEDICATORIA

Con mucho cariño para nuestros padres, quienes con su incondicional apoyo fueron las personas que creyeron siempre en nosotros, de manera muy especial a nuestros docentes, a nuestros hermanos y demás familiares que estuvieron siempre ayudando a seguir con esta meta.

Autores:

Alex Cárdenas.

Wilson Colcha.

AGRADECIMIENTO

Principalmente a Dios que nos ha bendecido siempre, a la Universidad Técnica del Norte nuestra querida institución que nos ha ofrecido la gran oportunidad de formarnos como profesionales, al Msc. Manuel Chiriboga por su importante participación y apoyo como director de este trabajo de tesis, a todos los Docentes del Instituto de Educación Física que nos brindaron sus conocimientos muy acertadamente para nuestra formación profesional, de manera particular a los señores(as) Docentes de las Instituciones del Cantón Cayambe que muy amablemente nos dedicaron su tiempo para la recolección de la información necesaria para llevar a término este Trabajo de Grado.

Autores:

Alex Cárdenas.

Wilson Colcha.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS	v
RESUMEN	xi
SUMMARY	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I.....	1
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	5
1.4. Delimitación.	6
1.4.1. Delimitación del problema.	6
1.4.2. Delimitación espacial.....	6
1.4.3. Delimitación temporal.	7
1.5. Objetivos:	7
1.5.1. Objetivo General.....	7
1.5.2. Objetivos específicos:.....	7
1.6. Justificación de la investigación.....	8
CAPITULO II.....	11
2. MARCO TEÓRICO.	11
2.1. Fundamentación Teórica.	11
EL SÍNDROME DE BURNOUT.....	11
Origen Conceptual.....	12
Población en riesgo.....	13
DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT.	14
-Trastornos Emocionales.....	15
¿Qué son los trastornos emocionales?	19
¿A qué se deben los trastornos emocionales?	19
Indicadores de los trastornos emocionales.....	19

- La Ira.....	20
-Tristeza.....	23
- La Apatía.	24
-Trastornos Laborales.....	26
SALUD MENTAL DEL PROFESORADO	26
Indicadores de los trastornos Laborales.....	30
- El Ritmo.....	31
- La Calidad.	32
-Trastornos Físicos.	36
Indicadores de los trastornos Físicos.	39
-Músculo esquelético.	39
- La Fatiga.....	40
Fatiga Laboral	42
DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA.....	42
CONCEPTO.....	42
El concepto de Educación Física	45
DIMENSIONES DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA.....	47
Dimensión Social:.....	47
Dimensión axiológica.....	57
Indicadores de la Dimensión Axiológica.....	58
2.2. Posicionamiento Teórico Personal.....	66
2.3. Glosario de Términos.....	67
CAPÍTULO III.....	71
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	71
3.1. Tipo de la investigación.....	71
3.2. Métodos de la investigación.....	72
3.2.1. Métodos Teóricos.....	72
3.2.2. Recolección de información.....	74
3.3. Técnicas e instrumentos.....	74
3.4. Población y muestra.....	74
CAPÍTULO IV	76
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	76

4.1 TABULACIÓN DE DATOS OBTENIDOS EN EL INVENTARIO APLICADO A LOS DOCENTES DE LA “ZONA URBANA CANTÓN CAYAMBE	78
CAPÍTULO V	100
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	100
5.1. Conclusiones.....	100
5.2. Recomendaciones.....	100
CAPÍTULO VI	102
6. PROPUESTA ALTERNATIVA.	102
6.1. Título de la propuesta.	102
6.2. Justificación e Importancia.	102
6.3. Fundamentación.....	103
Fundamentación científica.....	103
Fundamentación educativa.	104
Fundamentación psicológica.	105
Fundamentación social.....	105
6.4. Objetivos.	106
6.4.1 General.....	106
6.4.2 Objetivos específicos.....	106
6.5. Ubicación Sectorial y física.	107
6.6. Desarrollo de la propuesta.	108
EL PRIMER AMOR.	111
¿PARA QUÉ VIVO?	112
DISFRUTAR LO QUE HAGO.	113
CONFIANZA EN MÍ.....	114
Comprender nuestros pensamientos y emociones.....	116
Autodisciplina.....	116
Tener una perspectiva clara de tu vida.....	117
Saber que depende únicamente de ti	117
Compromiso y confianza	118
En conclusión	119
¿SOY FELIZ?	120
ACTITUD POSITIVA.	121

¿Cómo desarrollar una actitud positiva?	123
ELIMINAR O CONTROLAR EL ESTRÉS.	126
¿Cómo hacerlo?	126
Mantén el estrés bajo control	127
PARA MEJORAR MIS RELACIONES SOCIALES.....	133
CONSEJOS PARA ACTUAR COMO UN DOCENTE AMIGO.	136
CONSEJOS SOBRE CÓMO SER PADRE O MADRE.	143
ANTICIPAR EL BIENESTAR.....	143
6.7. Impactos.....	145
6.7.1 Impacto Educativo.....	145
6.7.2 Impacto Social.....	146
6.7.3 Impacto pedagógico.....	146
6.7.4 Impacto Metodológico.....	146
6.8. Difusión.....	147

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1	75
Cuadro 2	75
Cuadro 3	78
Cuadro 4	79
Cuadro 5	80
Cuadro 6	81
Cuadro 7	82
Cuadro 8	83
Cuadro 9	84
Cuadro 10	85
Cuadro 11	86
Cuadro 12	87
Cuadro 13	88
Cuadro 14	89
Cuadro 15	90
Cuadro 16	91
Cuadro 17	92
Cuadro 18	93
Cuadro 19	94
Cuadro 20	95
Cuadro 21	96

Cuadro 22	97
Cuadro 23	98
Cuadro 24	99

RESUMEN

El presente trabajo de investigación está dirigido al mejoramiento emocional de los Docentes, de manera particular a los “Docentes de Educación Física. En la actualidad muy poco se ha investigado a los docentes de la ciencia del movimiento, en esta ocasión hemos decidido realizar una indagación acerca de la situación emocional laboral para descubrir las razones o agentes que pueden alterar el equilibrio emocional, todas las personas necesitan mantener un buen desempeño laboral, mismo que no solo se enfoque en el rendimiento, sino en las tantas actividades y momentos que en el medio educativo estamos expuestos a vivirlos diariamente, como son, el trato con las personas, cómo me siento en el trabajo, cómo lo realizo, cómo percibo que las personas se sienten conmigo, qué dicen los demás de mi trabajo, en si muchas situaciones que siempre afectan el estado emocional de una persona. En la vida el ser humano goza de buena salud no solo cuando se ve saludable exteriormente, es decir no es suficiente una buena apariencia, en ocasiones un buen aspecto no siempre refleja bienestar, por cuanto la imagen es solo un disfraz que no siempre muestra lo que en realidad hay por dentro, y es la razón por la que se realizó el presente sondeo, lo cual traerá como consecuencia un mejor desempeño laboral, social, ético por parte de los Docentes en los cuales se enfocó esta investigación, y de cualquier otro profesional que se interese por mejorar su situación emocional- laboral, para ello se consideró implementar una guía para recuperar y aumentar el autoestima de los docentes de Educación Física, para un mejor desempeño de los Docentes, la misma que sirva como material de apoyo para los Docentes y público en general para su mejor desenvolvimiento profesional, personal y social. Además con la socialización de la presente investigación los Docentes de Educación Física puedan acrecentar su perfil crítico, reflexivo, analítico e independiente, construyendo así su desarrollo integral.

SUMMARY

This research work is aimed at the emotional improvement of teachers, in particular the "teachers of physical education. Now very little has researched the movement science teachers, this time we have decided to make an inquiry about the emotional situation of the workforce to discover the reasons or agents that may alter the emotional balance, all people need to maintain a good workplace, same performance than not only to focus on performance, but in the many activities and moments that we are exposed to live them daily in the educational environment, such as, dealing with people, I feel at work, how performed it, how I perceive that people feel with me, what say the rest of my work, whether many situations that always affect the emotional state of a person. In life the human being enjoys good health not only when he sees healthy externally, i.e. is not enough a good appearance, sometimes a good appearance not always reflects welfare, inasmuch as the image is only a costume that not always shows what is actually inside, and is the reason why the present survey was, which will result in better social, labor, ethical performance by teachers in which this research focused, and any other professional that is interested in improving their emotional situation - work, this was considered to implement a guide to recover and increase the self-esteem of teachers of physical education for a better performance of teachers which serve as material support for teachers and public in general to their best professional, personal and social development. In addition with the socialization of this research teachers of physical education can increase your profile critical, thoughtful, analytical, and independent, thus building their integral development.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se lo realizó con los profesores de Educación Física de las instituciones educativas de la zona urbana del Cantón Cayambe, provincia de Pichincha, en el año lectivo 2.012- 2.013.

La guía para recuperar y aumentar el autoestima, se elaboró con el objetivo de crear una herramienta de fácil comprensión y uso para resolver problemas laborales y emocionales dentro y fuera de las aulas, esta guía facilitará al docente la dirección y orientación de sus clases, dando también como resultado alumnos seguros, con buenas bases sobre la asignatura y sobre todo buenas relaciones entre alumnos y profesores que debe ser la manera adecuada en la que se desenvuelvan las clases.

Con los cambios que la ciencia y tecnología dan al mundo presente, los tiempos, las personas y su forma de actuar van cambiando así como el medio educativo, razón por la que también el docente necesita ser más creativo y sobre todo paciente para enfrentar las vicisitudes, de manera que no sea un profesor común y corriente como tantos, lo que se pretende es motivar la aparición de un profesor capaz y competente que se interese por las personas que lo rodean.

El tema presente, se lo eligió debido a que los docentes de Educación Física, al igual que el resto de docentes y demás profesionales también están vulnerables a sufrir estrés laboral debido a varias situaciones que en el campo educativo se presentan y demostrar que la solución está en nuestras manos.

A continuación se muestra como está estructurado el trabajo de grado:

Capítulo I.- contiene los antecedentes, planteamiento del problema, formulación del problema, la delimitación del problema, objetivos y justificación.

Capítulo II.- está compuesta por la fundamentación teórica que es la base que sustenta al tema investigado, a la vez se realiza la explicación teórica del problema y se identifica con una teoría el posicionamiento teórico personal, también está el glosario de términos, interrogantes de la investigación y matriz categorial.

Capítulo III.- en este capítulo se describe la metodología que comprende los métodos, técnicas e instrumentos, población la cual nos facilitó recolectar la información.

Capítulo IV.- dentro de este capítulo se analiza e interpreta los resultados de las encuestas, aplicados a los docentes de Educación Física y el inventario para determinar el síndrome de burnout que sirvió para conocer a fondo la situación del problema de una manera científica.

Capítulo V.- se refiere a las conclusiones y recomendaciones en base a las interrogantes de la investigación.

Capítulo VI.- en este capítulo se detalla cómo está estructurada la propuesta, título, justificación, fundamentación, ubicación sectorial y física, desarrollo de la propuesta, impactos, difusión, bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1. Antecedentes.

El Síndrome de Burnout o del desgaste profesional se da a conocer en 1974, en la ciudad de Nueva York por Herber Freudemberg, psiquiatra, que trabajaba en una clínica para toxicómanos, quien observó que al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y depresión, así como la desmotivación en su trabajo y agresividad con los usuarios. Hay un acuerdo casi unánime entre los estudiosos en considerar a Freudemberg como el padre del Burnout.

En la actualidad se le concede gran importancia, específicamente en las áreas del deporte, la educación y de la salud. No obstante, hay diversos investigadores cubanos que han trabajado y realizado investigaciones acerca del Burnout, tales como:

- El Doctor Francisco García Ucha en colaboración con el Doctor Luis González. En el año de 1997 publicaron los resultados de sus investigaciones bajo el título: "Estudio preliminar del estrés en entrenadores de alto rendimiento deportivo". El trabajo fue presentado en el Primer Congreso Internacional de Psicología del Deporte, realizado en la Habana, Cuba. En la que da a conocer un grupo de características

propias del Burnout que predominan en los entrenadores de alto rendimiento durante el trabajo con los atletas.

- El Doctor Francisco García Ucha, investigador titular de la Academia de Ciencias de Cuba y Jefe del Departamento de Psicología del Deporte del

Instituto de Medicina del Deporte realizó en el año 2000 un estudio referido al Burnout en entrenadores Latinoamericanos buscando medir los niveles de Burnout en estos y mostrando los efectos del mismo para sus resultados laborables.

En el 2005 Pedro Antonio Calderón realiza un estudio de la presencia del Síndrome de Burnout en profesores de la Escuela Internacional de Educación Física y Deporte. Al año siguiente (2006) realiza junto a José Picado: una propuesta de ejercicios basados en el Yoga a incluir en un Programa de Rehabilitación para compensar los efectos del Síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela Internacional de Educación Física y Deportes.

Por ello, puede afirmarse que estos investigadores han sido pioneros en estudiar el Burnout y gracias a sus aportes ha aumentado el interés de otros profesionales por indagar sobre el Burnout en el ámbito deportivo, educacional y en la salud. (<http://www.ilustrados.com/tema/9034/Estudio-sobre-presencia-Sindrome-Burnout-profesores.html>)

Y después de realizar la investigación realizó una charla titulada: Psicología del Deporte aplicada al rol del entrenador.

El Dr. Francisco Enrique García Ucha. En la Conferencia Magistral dictada en el I Congreso de la Sociedad Iberoamericana de Psicología del Deporte en Guadalajara el 15 de septiembre del 2006.

En suma aparecen como cuestiones de importancia que resulta recomendable que se lleven a cabo cursos, talleres, actividades y consejos a los entrenadores por los psicólogos del deporte. (http://www.idaf-ec.org/files/conferencia_ucha.pdf)

Trabajos de la Inspección Médica de Palencia (1998/2002), Bajas laborales y riesgos psicosociales en la enseñanza, en el que se pone de manifiesto la necesidad de incluir los procesos patológicos de los Docentes en los grandes grupos diagnósticos ya existentes.

Trabajo presentado por Inspectores Médicos de la Delegación Provincial de Sevilla, en el XII Congreso Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, Valencia (2001), sobre una muestra de 18.402 docentes y 2.138 no docentes, en el que se pone de manifiesto que los profesionales de la enseñanza tienen que referirse a las enfermedades de trabajo o a un accidente laboral, como enfermedad profesional mientras no exista una reglamentación en consonancia con estas cuestiones.

El estudio sobre la Salud Laboral del Profesorado, realizado por la Federación de Enseñanza, de CCOO,(comisiones obreras) editado por MUFACE,(Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado) Estres en las Aulas, manifiesta que entre los docentes encuestados, sólo un 10% conoce los aspectos básicos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y añade que el motivo es que no se ha facilitado la formación

desde las administraciones en materia de Seguridad y Salud y que su aplicación es marginal.

Trabajo presentado por el Instituto Navarro de Salud Laboral, Legislación sobre enfermedades profesionales respiratorias, Pamplona (2003), entre otros apartados, los sistemas de reconocimiento de enfermedades profesionales por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), reconocimiento y estadísticas (1994-2003) de enfermedades profesionales en España y propone la actualización de dichas listas. (<http://cdeportes.rediris.es/revista/revista23/artdolencias.pdf>)

A la vista de estos estudios y dada la importancia que tiene el hecho de prevenir los riesgos laborales para favorecer las condiciones que mejorarían la calidad de la enseñanza, consideró imprescindible la puesta en marcha de los recursos necesarios que posibiliten iniciar investigaciones que se adentren en el campo laboral de los docentes de esta área, que aporten datos que pongan de manifiesto la situación real en la que se desarrolla.

En Sudamérica se sabe de una investigación en profesores de Educación Física de la ciudad de Mérida (Venezuela). Para su evaluación se utilizó el MBI (Maslach Burnout Inventory). Los resultados arrojaron la presencia del síndrome en este colectivo en los siguientes porcentajes: nivel bajo de Burnout (41,4%), nivel medio (48,6%) y nivel alto (10%). Se estudió el efecto de algunas variables sobre las tres dimensiones del Burnout. Las variables sociológicas y profesionales relacionadas con estas sub escalas fueron: edad, grado académico, las horas de ocio y si el cónyuge trabaja o no. Otras variables como: estado civil, tener o no hijos, género, horas de sueño o descanso, no se encontraron relacionadas con

el grado de Burnout. En cuanto a factores del perfil docente como los años de docencia, dependencia del lugar de trabajo, categoría profesional, horas de clase a la semana, número de alumnos, asistencia a congresos y el nivel educativo, tampoco muestran relación con el grado de Burnout. (<http://www.rpd-online.com/article/view/167>)

En cuanto a estudios realizados en Ecuador, existen pero en otras profesiones y aun no se conoce de estudios aplicados a docentes de Educación Física, por lo que este estudio de investigación se va a llevar a cabo por primera vez en los mencionados Docentes.

1.2. Planteamiento del problema.

En la actualidad el síndrome de Burnout es un problema de carácter mundial, ya que con un mundo tan cambiante en los aspectos social, político, económico y cultural, han saturado al ser humano.

Ecuador no sería la excepción en ser afectado con esta problemática, ya que esto sucedería en varios ámbitos, y para ello se necesitará investigar con que magnitud está afectando a todos los entes que conforman el territorio educativo, específicamente hablando en el campo de Educación Física, (docentes, como los individuos principalmente indagados, y por consecuente las repercusiones que afectan a, alumnos, padres de familia, autoridades de las instituciones, instituciones, etc).

Esta investigación se enfocará en los Docentes de Educación Física de la zona urbana del Cantón Cayambe ya que mediante la ejecución de

la misma se intentará ir descubriendo la psicología del profesor de Cultura Física de este lugar, de igual manera cuales son las posibles causas, y las resultantes de las mismas.

1.3. Formulación del problema.

¿Cómo afecta el síndrome de Burnout a los profesores de Educación Física de las Instituciones Educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe en el año lectivo 2.012 - 2.013?

1.4. Delimitación.

1.4.1. Delimitación del problema.

Este proceso de investigación se relacionará con los profesores de Educación Física de las Instituciones Educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe, en el año curricular 2012 - 2013.

1.4.2. Delimitación espacial.

Se aplicará en el Cantón Cayambe, Provincia de Pichincha en las siguientes instituciones educativas a 66 profesores: Academia "Patria", CECIB "Sumak Wawa", Escuela CEDIM, Centro de Educación Básica "Remigio Crespo Toral", Centro de Educación Inicial "El trencito del Saber", Colegio "CREAR", Colegio "Natalia Jarrín", Escuela Ejército de Salvación, Escuela "Alina Campaña", "Escuela 9 de Julio", Escuela "El Madrigal", Escuela "Himelman", Escuela "Rebeca Jarrín", Escuela Especial "Geovanni Calles", Jardín "Carlos Cueva Tamariz",

Centro de Educación Primaria “Gatsú”, Jardín “Juana de Ibarború”, Jardín “Martín Gonzales”, Liceo “Víctor Cartagena”, Unidad Educativa “Bartolomé de las Casas”, Unidad Educativa “Domingo Savio”, Escuela “EMANUEL”, Unidad Educativa “HERCEN”, Unidad Educativa “Mariana de Jesús”, Unidad Educativa “Tomas Russell”, Unidad Educativa Municipal “Cayambe”, Centro Educativo “Rusconi Carmelina”.

1.4.3. Delimitación temporal.

El tiempo estimado para llevar a término este proceso investigativo son aproximadamente los meses de: Enero, Febrero, Marzo, Abril, Mayo, Junio, Julio, Agosto, Septiembre, Octubre y Noviembre del año 2.013.

1.5. Objetivos:

1.5.1. Objetivo General.

Determinar en los docentes de Educación Física de las Instituciones Educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe la vulnerabilidad ante el síndrome de Burnout.

1.5.2. Objetivos específicos:

1.5.2.1. Identificar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes de Educación Física de las Instituciones Educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe.

1.5.2.2. Analizar la relación entre las variables personales, para valorar la vulnerabilidad al síndrome de Burnout en los Docentes de Educación Física de las Instituciones Educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe.

2.5.2.3. Analizar la relación entre las variables laborales, para valorar la vulnerabilidad al síndrome de Burnout en los Docentes de Educación Física de las Instituciones Educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe.

2.5.2.4. Proponer medidas alternativas para restar mayor efecto del síndrome a los docentes de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe.

1.6. Justificación de la investigación.

La razón por la que se eligió este tema de investigación, se relacionan con la necesidad de indagar científicamente a los profesores de Educación Física, para determinar con la mayor precisión posible, los niveles en los que estarían siendo afectados por el síndrome de Burnout, también de las consecuencias en sus tareas como docentes, además que con esta investigación también se conocerán las causas más comunes que estarían produciendo dicho fenómeno, sobre esta base se lograrán identificar las falencias que pueden existir, así por ejemplo como son, a nivel personal al considerarnos como futuros docentes, las exigencias de la educación actualizada son cada vez más impetuosas, hay que mencionar también que la profesión se debe tomar con mucha responsabilidad y capacidad, además que al tomar las actitudes y

acciones anteriormente nombradas, independientemente de la institución en la que se trabaje seremos reconocidos como buenos profesionales, y sobre todo cuando se realiza un buen trabajo, con un entorno y ambiente propicio, se lograrán resultados favorables que nos brindarán satisfacciones personales y laborales al pretender siempre el adelanto en las generaciones. Otro factor que puede estar influyendo son los estudiantes, que demuestran poco interés por el trabajo que como estudiantes les compete, que no critican la calidad del desempeño profesional de los profesores, por temor a represalias, estudiantes que no aportan a cambiar la monotonía en las clases de Educación Física, pero lo que si preocupa es el alto porcentaje de apatía, del profesor de Educación Física como un docente que se innove, que transforme sus clases en verdaderos momentos de aprendizaje.

Esto puede tratarse de la inadecuada asistencia hacia las necesidades que presentan los profesores de Educación Física, jóvenes y niños(as) involucrados en el medio educativo, de no ser solamente los que “enseñan” y considerarnos como personas que buscan emprender y ser comprendidas, y este efecto podría ser logrado con un adecuado cumplimiento e innovador, por parte del profesor de Educación Física, que vaya mucho más allá de sus “límites”.

La importancia de la presente indagación, es vital ya que en la actualidad la magnitud con la que afecta en los aspectos educativos, sociales, tecnológicos, ecológicos, turísticos, psicológicos, entre otros es considerable.

Además, mediante la realización de este proyecto se logrará conocer y entender situaciones que para algunos docentes no es fácil de

comprender, hecho que sería distinto al hacer uso de la fundamentación teórica en la que estará sustentada la presente.

Con la realización de este estudio, los beneficiados directos serían los docentes de Educación Física que trabajan en las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe, y otros que les interesare, los cuales tomarían conciencia de la relevancia real del Educador Físico y la importancia de cambiar constantemente junto con la educación actual, ya que con ello se logrará docentes menos vulnerables a este síndrome que está atacando a la humanidad actual.

Además su efecto también favorecerá a los estudiantes, los cuales al existir un docente “amigo”, no dudarán en acudir a pedir ayuda a sus profesores de Educación Física y no solamente en su perímetro de profesionalización.

Se pretende que con la construcción de este sondeo, contribuir a la sociedad en general, ya que de cumplirse el impacto deseado, posiblemente se apreciaría profesores que sean críticos, investigadores, guías y promotores sociales, capaces de crear en su accionar una atmósfera propicia para el diálogo abierto, estudiantes interesados por aprender y participar en clases, con profesionales éticos, críticos, emprendedores. Capaces de apoyar a sus semejantes en diversas actividades.

CAPITULO II

2. MARCO TEÓRICO.

2.1. Fundamentación Teórica.

EL SÍNDROME DE BURNOUT.

Varios autores de la Enciclopedia Libre (WIKIPEDIA), definen al síndrome de Burnout de la siguiente manera; El síndrome de Burnout es un padecimiento que a grandes rasgos consistiría en la presencia de una respuesta prolongada de estrés en el organismo ante los factores estresantes emocionales e interpersonales que se presentan en el trabajo, que incluye fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.

El Síndrome de Burnout no se encuentra reconocido en el DSM (El Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales de la American Psychiatric Association, Asociación Psiquiátrica de Estados Unidos) aunque si es mencionado brevemente en la Clasificación Internacional de Enfermedades, pero dentro del apartado asociado a "problemas relacionados con el manejo de las dificultades de la vida". Cabe indicar eso sí, que en algunos países europeos a los pacientes con Burnout se les diagnostica con el síndrome de Neurastenia siempre que sus síntomas estén asociados al trabajo, en concordancia con la lógica de planteamientos presentes en algunas investigaciones, quienes la vinculan con el Síndrome de Burnout, considerándolo, por lo tanto, como una forma de enfermedad mental.

El síndrome de Burnout también es llamado síndrome de desgaste profesional, síndrome de desgaste ocupacional (SDO), síndrome del trabajador desgastado, síndrome del trabajador consumido, síndrome de quemarse por el trabajo, síndrome de la cabeza quemada; en francés conocido como surmenage (estrés), es, sin embargo, un constructo del que se pueden desprender un sinnúmero de definiciones por lo que es posible indicar la inexistencia de una única conceptualización y que han incidido también en la aparición de diferentes modelos explicativos.

Origen Conceptual.

Este síndrome fue descrito por primera vez en 1969 por H.B. Bradley como metáfora de un fenómeno psicosocial presente en oficiales de policía de libertad condicional, utilizando el término "staff burnout". Posteriormente será desarrollado in extenso en 1974 por el psicólogo estadounidense Herberth Freudenberger a través de un estudio de campo al personal sanitario; en particular, este autor utilizó dicho término (presumiblemente basado en la novela de Graham Greene titulada A Burn-Out case de 1960, donde se describe al protagonista como un sujeto que sufre de burnout, aunque tomando como referente el trabajo de Bradley) para describir aquellos estados físicos y psicológicos que tanto él como otros colegas sufrían al trabajar con una gran cantidad de jóvenes drogadictos, acotando que éste síndrome involucraría: El deterioro y cansancio excesivo progresivo unido a una reducción drástica de energía, acompañado a menudo de una pérdida de motivación que a lo largo del tiempo afecta las actitudes, modales y el comportamiento general. Freudenberger (1998, p. 5.16).

En el año 1980 en tanto, Freudenberger publica su libro titulado Burn Out The High Cost of High Achievement. Achieviment. What it is and how to survive it, texto que se ha transformado en un referente primordial para

el abordaje primigenio del Síndrome de Burnout. Por otro lado, en el año 1976 la psicóloga social Cristina Maslach lo presenta ante un congreso de la Asociación Estadounidense de Psicología, definiéndolo como un síndrome tridimensional que consideraba como dimensiones de análisis a los siguientes constructos: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, y que ocurriría entre sujetos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes.

Población en riesgo.

En general los más vulnerables a padecer el síndrome son aquellos profesionales en los que se observa la existencia de interacciones humanas trabajador- cliente de carácter intenso y/o duradero, sin considerar por cierto, a un cliente en particular sino más bien, a uno o varios. Dichos profesionales pueden ser caracterizados como de desempeño satisfactorio, comprometidos con su trabajo y con altas expectativas respecto a las metas que se proponen, en las que el Burnout se desarrolla como respuesta a estrés constante y sobrecarga laboral.

El síndrome de Burnout es muy frecuente en personal sanitario nutriólogos, médicos, enfermeras/os, psicólogas/os, psiquiatras, terapeutas ocupacionales, trabajadores sociales, terapeutas familiares y consejeros matrimoniales, así como también personal administrativo y docente no escapando por cierto otros profesionales como deportistas de élite, tele operadores, operadores de centros de llamadas, ingenieros, personal de las fuerzas armadas, y en general, en diversas profesiones de las que actualmente, se observa un creciente interés por analizar.

Respecto al género, diversas investigaciones apuntan a que las mujeres son las que presentan mayor prevalencia que los hombres. ([http://es.wikipedia.org/wiki/Burnout %28s%c3%ADndrome%29](http://es.wikipedia.org/wiki/Burnout_%28s%C3%ADndrome%29))

DIMENSIONES DEL SÍNDROME DE BURNOUT.

Para identificar el síndrome de Burnout se va a tomar en cuenta las siguientes dimensiones, siendo estas las más comunes: Trastornos Emocionales, Trastornos Laborales, Trastornos Físicos.

Para iniciar con la descripción de estos términos, es necesario tener muy claro lo que es un trastorno.

El término trastorno tiene diferentes usos. Puede hacer referencia a una alteración leve de la salud o a un estado de enajenación mental, por ejemplo. Trastorno es, por otra parte, la acción y efecto de trastornar (invertir el orden regular de algo o perturbar el sentido o la conducta de alguien).

Un trastorno psicológico, por ejemplo, hace referencia a un desequilibrio del estado mental de una persona. Por lo general, quien sufre de este tipo de trastornos acude a un especialista (el psicólogo) para recibir tratamiento (a través de la psicoterapia y otras técnicas).

El conjunto de afecciones psiquiátricas que modifican el normal desarrollo de las relaciones interpersonales es conocido como trastorno de personalidad. Los psicólogos creen que existen distintos factores genéticos y ambientales que pueden suscitar la aparición de ese

trastorno, que altera el patrón complejo de características psicológicas que definen a un individuo. (<http://definicion.de/trastorno/#ixzz2JPIDVV9s>)

De esta manera un trastorno en un Docente de Educación Física, no solamente afecta al mismo, sino es una cadena que a la postre conlleva consecuencias a más personas como lo son; padres de familia, alumnos, colegas de trabajo, amigos, familiares, etc.

Es decir sus repercusiones son altamente degenerativas ya que al padecer un trastorno se reduce notablemente el estilo de vida al Docente de Educación Física.

-Trastornos Emocionales.

A menudo en nuestra labor diaria como educadores encontramos diversas manifestaciones de la conducta y emocionalidad, es importante observarlas de cerca, lo que parece ser un simple episodio de ira, tristeza o apatía puede ser la manifestación de un problema emocional

Comencemos por definir ¿Qué es un problema emocional? Según Charlotte Bühler un problema emocional “es una interrupción, una detención que tiene un individuo o un grupo en su evolución o desarrollo”, por otra parte la Lic. Moraima Núñez Lara define los problemas emocionales como: “Cuadros clínicos que se instalan en la vida emocional de un individuo y que pueden interrumpir, congelar, distorsionar y/o desconectar cualquiera, algunas o muchas y en los casos más graves todas las expresiones comportamentales de su desenvolvimiento personal, familiar, laboral, social y/o vital”.

Al revisar con detenimiento esta definición podemos observar que la manifestación de los problemas emocionales varían de un individuo a otro de acuerdo a sus características individuales, a su historia personal, tomando en cuenta los factores genéticos y ambientales así como también la intensidad y magnitud de la situación(es), indicadores estos que le permitirán a los especialistas (psicólogos, psiquiatras, psicopedagogos) definir el grado del problema.

El Dr. Bower señala que existen problemas emocionales de diferentes grados, así tenemos los leves o transitorios que son aquellos que presentan conductas atípicas circunstanciales y/o reactivas producto de un conflicto que está enfrentando en ese momento (reciente separación de los padres, muerte o enfermedad de un familiar etc.) esta situación puede durar algunos días, semanas o hasta 3-4 meses notando en la conducta mejoras en forma progresiva. También tenemos problemas emocionales en donde la atipicidad de las conductas permanece, interrumpiendo, congelando sus diferentes actividades diarias, deteriorando las relaciones interpersonales.
(<http://www.psicopedagogia.com/problemas-emocionales>)

Mónica Arbitrio, Psicóloga especializada en enfermedades pobremente tratadas nos dice en su página de internet que: La emergencia de una enfermedad crónica médica y socialmente poco comprendida altera el funcionamiento de la persona disminuyendo su calidad de vida. Puede poner en duda los supuestos básicos sobre los cuales se construyó su vida y poner en crisis sus proyectos vitales. Modifica sustancialmente su capacidad para sostener la independencia y autonomía personal, interfiriendo en el cumplimiento de sus roles cotidianos y en las relaciones familiares y sociales. Todo ello da lugar a alteraciones emocionales que en el inicio van desde la angustia y

desesperanza, pasando por sentimientos de devastación, confusión y desorganización. Cada persona necesita una ayuda diferente y presentará una reacción personal dependiendo del alcance de la enfermedad y de su grado de desarrollo previo. Asimismo, en el curso de la enfermedad atravesará por distintas instancias emocionales conforme se suceden las diferentes etapas del proceso de recuperación.

Durante la **fase inicial de crisis o emergencia** las emociones predominantes son: Devastación. Confusión. Desorganización. Angustia. Falta de autocontención. La ausencia de un diagnóstico certero y la indefinición del cuadro pueden generar un alto grado de estrés ocasionando un trauma.

Los efectos sociales que acompañan a esta fase pueden ser de alarma y de shock en la familia. Incredulidad y escepticismo. Incomprensión como consecuencia de la falta de información.

En la **fase aguda o de shock** que ocurre en forma inmediata al diagnóstico puede ir acompañada por un sentimiento de inseguridad o incluso de duda y desconfianza. Miedo e incredulidad. Confusión. Negación. Pérdida del autocontrol y disminución de la autoestima. Fuerte descontento consigo mismo. Vergüenza frente a los otros. Preocupación por el futuro. Tristeza y desesperanza.

Los efectos sociales propios de esta etapa suelen ser de escepticismo por la falta de evidencia externa de la enfermedad. Soporte externo insuficiente o inapropiado. Falta de interés o de información. Se tiende a minimizar la enfermedad y sus limitaciones.

El tránsito por la fase siguiente suele ser prolongado. Cursa con pequeñas y continuadas crisis cuyo registro permite el reconocimiento de distintos patrones de síntomas y el posterior ajuste de la conducta. El paciente siente que se encuentra en una especie de meseta, en la que el pasaje insidioso por los distintos estados genera confusión en los límites y preocupación. En esta **fase de ajuste a la cronicidad** las recaídas son de menor intensidad y los cambios son mínimos pero duraderos. El incremento de la cautela puede ser provocado por el temor a caer en el exceso de actividad y a la posterior recaída.

Esta fase de meseta va acompañada de la necesidad de aislamiento y retraimiento. Vergüenza y ocultamiento social de la enfermedad. Temor al rechazo y a la incompreensión de los otros. El dolor emocional puede derivar en sentimientos encontrados de bronca, frustración, resentimiento, depresión y angustia.

Los efectos sociales que acompañan a esta etapa se expresarían en una falta de interés y de empatía del entorno social, por la dificultad de los otros de entender y aceptar las necesidades alternadas de distancia y acercamiento de la persona afectada. Esto puede derivar en falta de acercamiento y de comprensión, hartazgo, repulsión y abandono. Para el paciente las posibilidades de socializar son escasas por el incremento de la necesidad de cuidado en el ritmo y la intensidad de la actividad. La interacción con los otros no es fluida y presenta reiteradas situaciones conflictivas. (<http://www.arbitrio.com.ar/4-AltP-AltEmocF.htm>)

Algunos autores en el canal llamado; Just another WordPress.com weblog dice acerca de los trastornos emocionales que:

La mayoría de la gente tiene cambios de humor de vez en cuando. Un día se sienten irritables y al día siguiente están perfectamente contentos. Pero cuando hay un trastorno emocional, los cambios de humor no son tan simples. Estos trastornos pueden ser muy penosos y causar mucho daño, pero tienen tratamiento.

¿Qué son los trastornos emocionales?

Los trastornos emocionales son enfermedades que afectan la manera en que uno piensa y se siente. Los síntomas pueden ser muy severos y en la mayoría de los casos no desaparecen por sí solos.

¿A qué se deben los trastornos emocionales?

No se conoce la causa exacta de los trastornos emocionales, aunque se sabe que son hereditarios. Los cambios en los niveles de ciertas sustancias químicas en el cerebro también pueden desempeñar un papel importante. Estos trastornos afectan tanto a los hombres como a las mujeres de cualquier edad, raza y nivel económico.

(<http://pamemonroy.wordpress.com/tag/definicion-trastornos-emocionales>)

Todos estos criterios o definiciones permiten comprender que: los Trastornos Emocionales son alteraciones desfavorables de diferente índole como: en el carácter, su desempeño laboral, en sus relaciones personales e interpersonales, entre otras, poniendo en manifiesto las consecuencias negativas que estas producen.

Indicadores de los trastornos emocionales.

Varios autores de la Fundación Belén, comentan que. Hay muchos términos para describir problemas emocionales, mentales o del comportamiento. En la actualidad, éstos están calificados de "problemas emocionales" ("emotional disturbance"). De acuerdo a las regulaciones del Acta para la Educación de Individuos con Discapacidades ("Individuals with Disabilities Education Act," o IDEA), los problemas emocionales se definen como "una condición que exhibe una o más de las siguientes características a través de un largo período de tiempo y hasta cierto grado, lo cual afecta desfavorablemente el rendimiento educacional del niño:

- Una incapacidad de aprender, que no puede explicarse mediante factores intelectuales, sensoriales, o de la salud;
- Una incapacidad de formar o mantener relaciones interpersonales con los compañeros y profesores;
- Comportamiento o sentimientos inapropiados, bajo circunstancias normales;
- Un estado general de descontento o depresión; o
- Una tendencia a desarrollar síntomas físicos o temores asociados con los problemas personales o colegiales."

(<http://www.fundacionbelen.org/problemas/emocionales.html>)

Los indicadores de los trastornos emocionales que hemos tomado en cuenta para la investigación son; **Ira, Tristeza y Apatía.**

- La Ira.

En la Enciclopedia Libre WIKIPEDIA se define a la ira como, una emoción que se expresa con el resentimiento, furia o irritabilidad. Los efectos físicos de la ira incluyen aumento del ritmo cardíaco, presión

sanguínea y niveles de adrenalina y noradrenalina. Algunos ven la ira como parte de la respuesta cerebral de atacar o huir de una amenaza o daño percibidos. La ira se vuelve el sentimiento predominante en el comportamiento, cognitivamente, y fisiológicamente cuando una persona hace la decisión consciente de tomar acción para detener inmediatamente el comportamiento amenazante de otra fuerza externa. La ira puede tener muchas consecuencias físicas y mentales.

Las expresiones externas de la ira se pueden encontrar en la expresión facial, lenguaje corporal, respuestas fisiológicas, y en momentos, en actos públicos de agresión. Humanos y animales no-humanos por ejemplo hacen fuertes sonidos, intentan verse físicamente más, mostrar los dientes, y mirarse fijamente. La ira es un patrón de comportamiento diseñado para advertir a agresores para que paren su comportamiento amenazante. Rara vez ocurre un altercado físico sin una previa expresión de ira de por lo menos uno de los participantes. Mientras la mayoría de los que experimentan ira explican su despertar como un resultado de "lo que les ha pasado a ellos," los psicólogos apuntan que una persona irritable puede fácilmente estar equivocada porque la ira causa una pérdida en la capacidad de auto-monitorearse y en la observación objetiva.

Psicólogos antiguos ven la ira como una emoción primordial, natural, y madura experimentada por todos los humanos en ocasiones, y como algo que tiene valor funcional para sobrevivir. La ira puede movilizar recursos psicológicos para una acción correctiva. La ira incontrolada puede, sin embargo, afectar negativamente personal o socialmente la calidad de vida. Mientras muchos filósofos y escritores han advertido sobre los ataques de ira espontáneos y descontrolados, ha habido desacuerdo sobre el valor intrínseco de la ira. El lidiar con la ira ha sido

tratado en los escritos de los más tempranos escritores hasta los tiempos modernos. Los psicólogos modernos, en contraste a los más tempranos, han también señalado los posibles efectos dañinos de la supresión de la ira. Manifestaciones de ira pueden ser usadas como una estrategia de manipulación mental para influenciar socialmente.

(<http://es.wikipedia.org/wiki/Ira>)

La página de la Vida define a la Ira así. Todos hemos experimentado la ira alguna vez. ¡Incluso algunos disfrutamos con ella! La ira es un obstáculo al crecimiento espiritual y puede adoptar muchas formas: gritos, violencia, respuestas cortantes y tonos hirientes, fumar, comprar, comer en exceso, dejar de comer, beber, drogarse, entre otras muchas cosas.

¿De dónde procede toda nuestra ira? Si examinamos esta poderosa emoción, hallaremos que gran parte de nuestra ira realmente procede del miedo a no poder controlar el resultado de una determinada situación o las acciones de los demás. Surge de nuestra no aceptación de una situación dada o de la manera en que una persona está actuando, que es diferente de la manera en que nosotros actuaríamos. No entendemos por qué los demás no hacen las cosas a nuestra manera. A veces, la ira proporciona a la persona enojada una sensación que la hace sentirse viva. El corazón se acelera y la respiración se hace más rápida. La ira parece crear energía. Yo solía disfrutar de mi ira porque me hacía sentir como si mis nervios estuviesen calientes y listos para entrar en acción. ¡Había excitación en el aire! Pero me di cuenta de que, además de la ira, existían formas más productivas de sentirse vivo, y que las consecuencias de querer sentir más ira, en lugar de menos, me perjudicaban, mental o físicamente.

Muy frecuentemente culpamos a los demás y a las circunstancias de nuestra ira. ¿Cuántas veces ha dicho usted: "¡Me sacas de quicio!"? En realidad, no es la otra persona quien le ha sacado de quicio, sino usted mismo. Posiblemente porque sintió que la manera en que aquella persona estaba actuando no era la manera en que usted habría actuado. Para usted, esa persona estaba equivocada. Este pensamiento confunde mucho porque es sumamente sutil y por lo general pasa inadvertido y nuestra mente consciente no lo detecta. Un ejemplo típico de cómo nuestra ira se puede basar en el deseo de control puede verse en una frase como ésta, no tan infrecuente: "No puedo creer que ella hiciese eso. Me pone a cien. Yo en su lugar hubiera." (<http://www.proyectopv.org/1-verdad/ira.htm>)

-Tristeza.

En la Enciclopedia Libre WIKIPEDIA, La **tristeza** es una de las emociones básicas (no natales) del ser humano, junto con el miedo, la ira, el asco, la alegría y la sorpresa. Estado afectivo provocado por un decaimiento de la moral. Es la expresión del dolor afectivo mediante el llanto, el rostro abatido, la falta de apetito, etc. A menudo nos sentimos tristes cuando nuestras expectativas no se ven cumplidas o cuando las circunstancias de la vida son más dolorosas que alegres.

La tristeza puede ser un síntoma de la depresión, que se caracteriza, entre otras cosas (abatimiento general de la persona, descenso de la autoestima y sentimientos de pesimismo, desesperanza y desamparo), por una tristeza profunda y crónica. En psiquiatría se habla de tristeza patológica cuando hay una alteración de la afectividad en que se produce un descenso del estado de ánimo, que puede incluir también pesimismo, desesperanza y disminución de la motivación. La tendencia alternativa

entre las emociones de alegría y de tristeza es la labilidad emocional. Los síntomas de la tristeza son: llorar, nervios, rencor y decaimiento moralmente.(<http://es.wikipedia.org/wiki/Tristeza>)

- La Apatía.

En la Enciclopedia Libre WIKIPEDIA se define a la apatía así. La apatía es la falta de emoción, motivación o entusiasmo. Es un término psicológico para un estado de indiferencia, en el que un individuo no responde a aspectos de la vida emocional, social o física.

La apatía clínica se considera depresión en el nivel más moderado y se diagnostica como trastorno de identidad disociativa en cosas que no se consideran importantes.

Se sabe que ciertas sustancias químicas causan síntomas asociados con o desencadenantes de la apatía.

Puede ser una manifestación de la enfermedad de Wernicke. (Enfermedad por deficiente nutrición celular que afecta al sistema nervioso central y al sistema metabólico)

La apatía (del concepto latino *apathía*) hace referencia a la desidia, el desgano, la indiferencia y la falta de fuerza. Se trata, en otras palabras, del estado de ánimo impasible que se refleja en la ausencia de ganas o entusiasmo.

Algunos ejemplos donde aparece el término pueden ser: “El boxeador mostró una apatía alarmante sobre el ring”, “Ese disco fue la banda de sonido perfecta para retratar la apatía de la época”, “Deja la apatía y ámate a bailar con nosotros”.

La apatía como patología es un término acuñado por la psicología y se trata de un trastorno afectivo que causa indiferencia frente a los acontecimientos, las personas o el medio que rodea al sujeto enfermo. El cual, lo manifiesta a través de una reacción vana frente a los estímulos que le llegan de afuera, o incluso los que nacen de su interior.

Cuando la apatía sólo aparece en casos específicos (dirigida hacia un individuo, una tarea o un contexto), suele tratarse de una respuesta frente al estrés. Tampoco hay que olvidar que, en ocasiones, la apatía no tiene nada de patológico y es, simplemente, desinterés por aquello que una persona piensa que no es relevante o interesante.

Cuando la apatía es diagnosticada de forma clínica, no tiene que ver con el tedio o la pereza. Sin embargo, a nivel coloquial, suele establecerse un vínculo entre estas nociones. Por eso un hombre puede decirle a su hijo expresiones como “Olvídate de la apatía y ponte a trabajar”. (<http://definicion.de/apatia/>)

Jerry Edelwich y Archie Brodsky (1980) definen el burnout “como una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo”.

Etapa de apatía. Es la fase central del síndrome burn out. La frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Empiezan a surgir los problemas emocionales, conductuales y físicos.

Una de las respuestas comunes en esta fase es la tentativa de retirada de la situación frustrante. Se evita el contacto con los compañeros, hay faltas al trabajo y en muchas ocasiones se da el abandono de éste y en los casos más extremos de profesión. Estos comportamientos empiezan a volverse constantes abriendo el camino para la última etapa de burn out, la del distanciamiento. (<http://www.monografias.com/trabajos91/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional.shtml>)

-Trastornos Laborales.

Valentín Martínez-Otero Pérez Doctor en Psicología. Profesor de la Universidad Complutense y del Centro de Enseñanza Superior “Don Bosco”, señala en la página llamada psicopedagogía.com en su obra Salud Mental Del Profesor que:

SALUD MENTAL DEL PROFESORADO

Las condiciones laborales de los profesores centran, en la actualidad, la atención de la comunidad educativa y de los profesionales de la salud mental. Incluso en la sociedad hay cierta inquietud por el estado psicológico de los docentes, acaso provocada por algunos lamentables sucesos recogidos por los medios de comunicación.

En el ámbito escolar se han extendido los problemas de estrés, ansiedad y depresión que se traducen frecuentemente en bajas laborales. Estos trastornos no son exclusivos de los profesores. La prisa, la competitividad y los cambios vertiginosos amenazan el equilibrio de muchos trabajadores. Etimológicamente el término 'trabajo' se deriva del latín tripallum (tres palos), un instrumento de tortura constituido por tres maderos cruzados a los que era atado el reo para azotarlo. La raíz de la palabra nos recuerda la presencia en el trabajo de un componente de esfuerzo y dolor, que necesariamente nos lleva a reflexionar si el sufrimiento es la vertiente dominante en la labor educadora actual.

En primer lugar, hay que decir que el profesorado constituye un grupo muy heterogéneo. Con todo, sí hay algunas notas comunes a todo el colectivo, entre las que salta a la vista el trato con personas. Aun cuando la relación con los alumnos es uno de los aspectos potencialmente más gratificantes, lo cierto es que en un número significativo de casos esta comunicación está presidida por la tensión, ya sea por indisciplina de los escolares, ya porque el docente carece de habilidades sociales, etc. Por otra parte, la actividad educativa está saturada de responsabilidades. Es frecuente que el profesor se mantenga hiper vigilante durante varias horas al día y que asuma funciones policiales y parentales que le abocan al agotamiento profesional. La sobrecarga de tareas unida a las frustraciones, insatisfacciones y a la falta de entendimiento con otros miembros de la comunidad educativa (colegas, padres y alumnos) puede desencadenar en los profesores alteraciones como: fatiga, descenso de la concentración y del rendimiento, ansiedad, insomnio, trastornos digestivos, etc. En ocasiones la presión ocupacional golpea al profesor con tanta fuerza que desequilibra su organismo y consume su energía. Este desgaste nos lleva a pensar en el síndrome de agotamiento profesional ("síndrome del quemado", en inglés burnout) que se manifiesta en el cansancio psicofísico y en el abatimiento.

Los profesores que padecen este problema pueden experimentar cambios a nivel cognitivo (dificultad para mantener la atención, ideas de que son atacados por compañeros o alumnos, etc.), en el plano emocional (tristeza profunda, irritabilidad) y en la conducta (consumo de tóxicos, abandono del trabajo, etc).

Fuentes de malestar docente

A veces en los profesores se da malestar, aunque no desemboque en agotamiento profesional propiamente dicho. Algunas de las fuentes más comunes de esta insatisfacción son:

- Inquietud e incertidumbre ante el futuro legislativo.- El cambiante marco normativo que en materia educativa se ha producido en los últimos años genera desasosiego en un considerable sector del profesorado, al tiempo que supone un sobreesfuerzo por la adopción de nuevas estrategias de adaptación. En este punto invocamos los principios de libertad y responsabilidad que han de guiar la labor educadora. Es menester que el profesor asuma sus propias decisiones. El respeto a la ley debe armonizarse con propuestas e iniciativas autónomas basadas en fundamentos psicopedagógicos sólidos.

- Merma del prestigio social.- De un tiempo a esta parte la imagen del profesorado se ha ido devaluando. Por un lado, algunas informaciones periodísticas han ofrecido un enfoque conflictivo de los educadores. Por otro, se han debilitado las relaciones entre padres y profesores, hasta el punto de que a veces parece que están enfrentados. Quizá se han depositado demasiadas expectativas en la escuela olvidando la

responsabilidad y el impacto formativo de otras instituciones y se culpa del “fracaso educativo” al profesorado.

- Las conductas antisociales de algunos alumnos.- Hay casos en los que la situación se vuelve insostenible y algunos profesores que son objeto de desafíos, amenazas y aun agresiones temen ir al centro.

- El sistema de promoción y la remuneración no son del agrado de todos. A esto hay que añadir que algunos docentes trabajan con contratos precarios y carecen de la mínima estabilidad laboral.

- Formación psicopedagógica insuficiente.- La preparación del profesorado ha de trascender la mera instrucción para convertirse en un proceso humanizado integral, en el que se armonice la ciencia con la ética, el dominio técnico con la capacidad de relación interpersonal.

Los factores mencionados no agotan la relación de causas de problemas que presentan los profesores. Tampoco hay que olvidar que el impacto de las situaciones y condiciones laborales depende en amplia cuantía de la personalidad de cada docente. Los profesionales más propensos a padecer trastornos psíquicos son los que presentan inclinación a competir, alto nivel de aspiraciones, inseguridad, sentimientos de culpa y baja autoestima. Los profesores que sufren estrés o depresión pueden ignorar su problema, incluso puede ocurrir que una exploración demasiado centrada en el plano corporal no descubra la verdadera dolencia.

La actividad educativa se realiza a través de la relación humana, que comporta a un tiempo enriquecimiento personal y compromiso emocional. Es innegable que el trato con el educando puede reportar muchas alegrías, pero igualmente cierto es que la comunicación con el alumno conduce a veces a la frustración y la ansiedad. Hay profesores que se ponen un escudo para protegerse y que se suele traducir en rigidez e inhibición, otros enferman ante los conflictos interpersonales y las múltiples responsabilidades. Los más afortunados, acaso porque en ellos se combina competencia social y condiciones laborales adecuadas, encuentran en la profesión un cauce óptimo para la autorrealización.

Aunque no se llegue a la quiebra de la salud mental, lo que sí se observa en un significativo número de profesores es una acumulación de malestar que lleva a vivir la actividad educativa como una tarea de tonalidad gris, despojada de sus radicales placenteros. La vida profesional, convertida en mera vía de subsistencia, pierde su sentido y, en consecuencia, disminuye la calidad de la educación. (<http://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=406>)

“Por todo lo anterior, es importante que los indicadores de salud mental se analicen en relación con otros factores del contexto social, de la comunidad que atiende el colegio, del ambiente laboral dentro del establecimiento, etc., y que se observe la estrecha relación que hay entre la motivación hacia el trabajo y éstos. Bajo esta perspectiva, los indicadores de salud mental pueden ser un reflejo del contexto, a la vez que contribuyen a la mantención de la situación”.

(<http://noticias.universia.cl/ciencia-nntt/noticia/2011/04/20/813935/16-9-profesores-presento-trastornos-mentales-ultimo-ano.html>)

Indicadores de los trastornos Laborales.

Para aclarar lo concerniente a los trastornos laborales, se han tomado en cuenta los siguientes indicadores; **Ritmo y Calidad**.

- El Ritmo.

El Dr. Héctor Parra L, expresa que el ritmo laboral:

Se refiere al tiempo necesario para realizar una determinada tarea, que se manifiesta en trabajar a una cierta velocidad, la que puede ser constante o variable. Uno de los grandes cambios que sufrió el trabajo moderno durante los siglos XIX y XX fue la estandarización del tiempo de trabajo. Significó la exigencia de una velocidad determinada con anterioridad, suponiendo la existencia de trabajadores ideales a los cuales se debe equiparar. Se dejan de considerar las diferencias individuales de velocidad en la realización de tareas. Los ritmos intensos producen mayor demanda de esfuerzo físico y mental, por lo tanto, fatiga y riesgo de accidentes, además de insatisfacción. A la larga, pueden ser improductivos. Desde distintas perspectivas, han surgido propuestas para modificar las formas de planificar el ritmo de trabajo. Un ritmo intenso se puede moderar con pausas adecuadas. Es más favorable un ritmo de trabajo que respeta la capacidad individual y la autonomía para su regulación, aunque en la práctica esto es difícil de alcanzar. Las formas de salario que dependen de una cantidad producida por unidad de tiempo, por lo general imponen ritmos forzados intensos. Algunos trabajos imponen ritmos tan intensos que incluso se llega a prohibir la conversación entre las personas y el uso de los sanitarios, hasta la pausa única de colación. Estas formas de organizar el ritmo de trabajo además de la insatisfacción, no generan trabajo de equipo y se relacionan además con infecciones urinarias por exceso de retención, especialmente en mujeres. (<http://www.enfoqueocupacional.com/2010/11/ritmo-detrabajo.html>)

En esta parte queda resaltar que cuando el o los Docentes de Educación Física han sido víctimas de trastornos laborales, poniendo en evidencia una merma en su ritmo laboral, como indicador del mencionado trastorno.

- La Calidad.

Juan Carlos Fernández (2009), En su libro publicado llamado: “Como desarrollar la Calidad en el Trabajo” enuncia;

- Conciencia de la calidad La calidad es un estándar, una meta, una serie de requisitos. La calidad es un objetivo alcanzable, no un vago sentido de hacer bien las cosas. Es un esfuerzo continuo de mejorar, más que un grado fijo de excelencia. Es un resultado.

- Conciencia de la calidad. No podemos poseer calidad, sólo practicarla. La calidad es un estándar de perfección a través del cual juzgamos si llevamos a término lo que nos propusimos, cuando y como dijimos que lo haríamos y de manera que satisfaga las necesidades de nuestros clientes.

- Conciencia de la calidad. ¿Quedaron contentos nuestros clientes con la forma en la que proporcionamos nuestro servicio o realizamos nuestros productos?. Si así fue, podemos decir que cumplimos con nuestros objetivos de calidad. Elaborar calidad es “disposición para un propósito”. En las industrias de servicio, que son de algún modo, subjetivas, decimos que un servicio de calidad es aquél “digno de intentarse”.

- Conciencia de la calidad. Los empleados están dispuestos a practicar la calidad y a medir los resultados de ésta, gracias a la respuesta de los clientes.

- Calidad es: Una filosofía. Ajustarse a los estándares de perfección. Previsión. Seguir una guía específica. Un proceso que dura toda una vida. Compromiso. Apoyo de los superiores. Una actitud positiva. Llegar a acuerdos.

- Es la voluntad de comunicación. Comprensión de su propio proceso. Prever las posibilidades de error. Agregue sus propias ideas:

- Calidad no es: Un arreglo rápido. Simplemente hacer bien las cosas. Pura inspección. Una actitud conformista. Un programa de motivación. Coincidencia. Tomar resoluciones al azar. Una mentalidad de perro guardián. Hacer sus propias cosas.

- Lo que es y no es la calidad. Calidad no es: Datos aislados. Adivinanzas. Detección de errores hasta el final. Agregue sus propias ideas:

- Estándares personales. La calidad implica vivir el mensaje de la posibilidad de perfección y mejoramiento infinito; vivirlo día tras día, década tras década. (Tom Peters).

- Estándares personales. A donde sea que vaya, cada vez que almuerce y cada vez que haga una compra, usted estará aplicando sus estándares personales de calidad. Todos hacemos juicios rápidos cuando encontramos trabajadores al lado del camino: algunos hacen un excelente trabajo, mientras otros sólo descansan.

- Estándares personales. Le decimos a nuestros compañeros de trabajo que el servicio en tal restaurante es terrible, aunque la comida sea deliciosa, y cada vez que compremos calcetines, camisas, zapatos o joyería, evaluamos la forma en la que nos tratan los dependientes. En todos estos casos estamos utilizando nuestros estándares personales de calidad para evaluar si los otros están haciendo lo que dijeron que harían, cuando dijeron que lo harían.

- Estándares personales. Definición: Los estándares personales de calidad son la prueba de fuego que utilizamos, tanto en nosotros mismos como en el resto de la gente, para ver si actuamos del modo en que dijimos (o dimos a entender) que lo haríamos.

- Estándares personales. Albert Einstein decía que “cualquiera que no sea cuidadoso con la verdad en asuntos pequeños, no puede ser confiable en asuntos importantes.” A primera vista, podemos pensar que cada pequeñez en nuestra vida es extremadamente importante y que cada detalle debe de ser perfecto. ¿Cómo puede uno ocuparse de todo y además hacerlo con el nivel más alto de desempeño? La respuesta es: Elige tu campo de batalla y actúa de la manera acordada.

- Estándares personales. Preparación para desarrollar estándares personales: Escriba las áreas de su vida. Al principio esto le parecerá extraño: escriba todas las áreas de su vida personal que sean importantes para usted. Por ejemplo: salud, familia, pasatiempos, finanzas, ocio, viajes, crecimiento, relaciones, carrera, educación, lectura o escritura.

- Jerarquice las áreas de su vida. Al ponerlas en orden usted dará una jerarquía a cada porción de su vida personal. Si lo desea concéntrese sólo en ciertas áreas.

- Escriba los objetivos o resultados finales ahora imagínese cómo sería su vida si sus primeras cuatro o cinco áreas prioritarias estuvieran ampliamente desarrolladas. Algunas de éstas tendrían valores asignados (por ejemplo, honestidad, lealtad, confianza). Ejemplos de objetivos: 1 = Comunicación familiar honesta y abierta. 2 = Cuerpo sano y en buena condición. 3 = Rutas nuevas en la profesión.

- Describa las actividades específicas para alcanzar cada objetivo. Estos son los pasos que usted deberá seguir para alcanzar los resultados finales. En otras palabras, escriba los medios para llegar al final. En los casos en los que no se ha enfocado un resultado específico, lo más importante son los medios a seguir. Recuerde: El objetivo es el resultado final y las actividades las que lo llevarán hasta él. (<http://www.slideshare.net/jcfdezmxcal/como-desarrollar-la-calidad-en-el-trabajo-1098391>)

En un estudio por Manpower elaborado por la Universidad de Barcelona, titulado Manpower Professional. Calidad Laboral y

productividad, (mayo 2.007), llegaron a la conclusión que es la calidad laboral lo que determina la productividad.

Llegaron a la conclusión sobre la importancia de trabajar en un buen entorno laboral para poder producir más y mejor, incluyendo:

- un horario flexible.
- condiciones de igualdad.
- un entorno seguro y saludable.
- posibilidades de desarrollo económico.

Para definir el concepto de calidad laboral, las dimensiones propuestas por la Comisión Europea y utilizadas en el estudio son:

1. Calidad intrínseca del puesto de trabajo.
2. Habilidades y aprendizaje continuado de los trabajadores.
3. Igualdad de género.
4. Salud y seguridad en el trabajo.
5. Flexibilidad y seguridad.
6. Inclusión y acceso al mercado de trabajo.
7. Organización del trabajo y equilibrio con la vida privada.
8. Diálogo social.
9. Diversidad y no discriminación.

-Trastornos Físicos.

El psiquiatra Estadounidense Just Answer, dice: Trastorno es una palabra que etimológicamente se compone del latín “trans” que significa al otro lado, y “tornare”, cuya significación es girar, de lo que se deduce que el significado de trastorno es un giro en sentido contrario o anormal, invirtiendo su orden natural. Se aplica en general a cualquier problema o alteración de la salud y en especial a las patologías mentales.

Hay diferentes tipos de trastornos. Por ejemplo, los desórdenes en cuanto a la ingesta de comidas, se denominan trastornos alimentarios, de los cuales suelen ser ejemplos, la bulimia y la anorexia.

Pueden presentarse también muchos casos de trastornos físicos, como digestivos, hepáticos, respiratorios, etc. Que implican un mal funcionamiento de estos órganos. (<http://deconceptos.com/ciencias-naturales/trastorno#ixzz2JU71dPiV>)

MASSON S.A en el Manual diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales 1.995 dice. La característica común de los trastornos somatomorfos es la presencia de síntomas físicos que sugieren una enfermedad médica (de ahí el término somatomorfo) y que no pueden explicarse completamente por la presencia de una enfermedad, por los efectos directos de una sustancia o por otro trastorno mental (por ejemplo, trastorno de angustia). Los síntomas deben producir malestar clínicamente significativo o deterioro social, laboral, o de otras áreas importantes de la actividad del individuo. A diferencia de lo que ocurre en los trastornos facticios y en la simulación, los síntomas físicos no son intencionados (por ejemplo, bajo control voluntario). Los trastornos somatomorfos se diferencian de los factores psicológicos que afectan el estado físico por la ausencia de una enfermedad médica diagnosticable que pueda explicar por completo todos los síntomas físicos. La agrupación de estos trastornos en un único grupo está basada más en la utilidad (por ejemplo, la necesidad de excluir enfermedades médicas ocultas o etiologías inducidas por sustancias) que en las hipótesis sobre etiologías o mecanismos compartidos. Estos trastornos se observan con bastante frecuencia en los centros hospitalarios.

En este capítulo se abordarán los siguientes trastornos somatoformes:

El trastorno de somatización

(anteriormente histeria o síndrome de Briquet) es un trastorno poli sintomático que se inicia antes de los 30 años, persiste durante varios años y se caracteriza por una combinación de síntomas gastrointestinales, sexuales, seudoneurológicos y dolor.

El **trastorno somatomorfo indiferenciado** se caracteriza por síntomas físicos no explicados, que persisten al menos 6 meses y que son insuficientes para establecer el diagnóstico de trastorno de somatización.

El **trastorno de conversión** consiste en síntomas o disfunciones no explicadas de las funciones motoras voluntarias o sensoriales, que sugieren un trastorno neurológico o médico. Se considera que los factores psicológicos están asociados a los síntomas o a las disfunciones.

El **trastorno por dolor** consiste en la presencia de dolor como objeto predominante de atención clínica. Además, se considera que los factores psicológicos desempeñan un papel importante en su inicio, gravedad, exacerbación o persistencia.

La **hipocondría** es la preocupación y el miedo de tener, o la idea de padecer, una enfermedad grave a partir de la mala interpretación de los síntomas o funciones corporales.

El **trastorno dismórfico corporal** es la preocupación por algún defecto imaginario o exagerado en el aspecto físico.

En el **trastorno somatomorfo no especificado** se incluyen los trastornos con síntomas somatomorfos que no cumplen los criterios de cualquiera de los trastornos somatomorfos específicos.

(<http://148.228.156.172/DSMIV/TSOMATO:PDF>)

En esta parte se puede acotar que a causa del estrés producido por varios factores que encierran el trabajo docente, el mismo puede caer en este Síndrome de una manera prolongada y sus efectos aunque parezcan que son netamente físicos, si se deben a factores psicológicos, y estos suelen manifestarse en diferentes áreas del cuerpo humano.

Indicadores de los trastornos Físicos.

Para identificar que un Docente de Educación Física padece de trastornos físicos, se han tomado de referencia los siguientes indicadores:

Musculo esquelético y Fatiga.

-Músculo esquelético.

El Dr. Quirós Donate y el Dr. Belzunegui Otano, en su Boletín Informativo de la Sociedad Española de Reumatología, hablan acerca de las enfermedades Musculoesqueléticas y mencionan que; Las enfermedades musculo esqueléticas (ME), también denominadas enfermedades reumáticas o del aparato locomotor, presentan una alta incidencia y prevalencia en la población general, alrededor del 30% de los adultos presentan problemas articulares o de la columna vertebral, siendo una de las principales causas de consumo de recursos sanitarios, por

delante de las enfermedades cardiovasculares o del cáncer y solo por detrás de los cuadros respiratorios.

A nivel individual, el principal problema de las enfermedades Musculoesqueléticas es un potencial para producir discapacidad, definida como “la dificultad, limitación o incapacidad para desarrollar las actividades esperadas de una persona dentro de un entorno social y físico”. La discapacidad se manifiesta de manera diversa en los distintos segmentos de población. En los ancianos las enfermedades Musculoesqueléticas representan la principal causa de restricción en la actividad diaria, de pérdida de independencia e institucionalización, por delante de los cuadros de demencia. En la población adulta, las enfermedades Musculoesqueléticas dificultan o impiden la realización del trabajo doméstico de las amas de casa y representan el principal problema de restricción laboral en los trabajadores activos. (http://www.ser.es/ArchivosDESCARGABLES/Publicaciones/Revista_Boletin/boletin0058.pdf)

- La Fatiga.

Varios autores de la Delegación del Rector para la salud, Bienestar Social y Medio Ambiente. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, acerca de la fatiga, enuncian que; Todos sentimos en ocasiones fatiga. Forma parte de nuestra condición. Percibimos el cansancio, generalmente después de un sobreesfuerzo o tensión sostenida. Bajo este término se etiquetan estados de diferente intensidad (desde muy ligera hasta el agotamiento total) y no es fácil dar con una definición única y aceptable para todos. Podríamos decir que se manifiesta como una sensación de debilidad y

agotamiento acompañada de molestias, incluso dolor e incapacidad para relajarnos.

Características que se encuentran en común en los diferentes tipos de fatiga:

Generalmente se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona. Es un fenómeno multicausal, aunque se pueda encontrar que en su origen pese más un factor concreto. Afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso, dado que se percibe de manera personal. Sus elevados aspectos subjetivos y psicosomáticos. Su dificultad reparadora. Su tendencia para hacerse crónica y persistente. Su implicación a todos los niveles profesionales. Es un mecanismo regulador del organismo, de gran valor adaptativo, por cuanto nos indica cuándo es necesario parar para descansar.

Las dificultades surgen cuando se mantiene independientemente de esta necesidad de adaptación o cuando no nos resulta posible recuperarnos adecuadamente de ella. Entonces hablamos de **fatiga crónica**. De ahí la importancia que adquiere para la prevención de los efectos negativos el diseño adecuado de condiciones, espacios y herramientas y, en general la adaptación del trabajo a la persona, así como la escucha del propio cuerpo.

¿Cómo se manifiesta?

La fatiga se manifiesta en función de factores situacionales y características personales y tienen siempre, además de unos efectos

funcionales, un sustrato corporal subjetivo: dolores de cabeza o musculares, picor de ojos, embotamiento, coraza tensional, torpeza en los movimientos... Es decir, cada uno la experimentamos de nuestra propia manera, en nuestro propio cuerpo y según la situación. Ese es el motivo de que se encuentren diferencias entre unas personas y otras y en diferentes momentos de la misma persona en cuanto a las formas y la intensidad de sentir la fatiga.

Fatiga Laboral

La **fatiga laboral**, es aquella que se origina en **la relación persona - trabajo**. La persona no puede separarse del trabajador (es la persona misma quien trabaja, se relaciona con sus amigos, disfruta y sufre, descansa, tiene un sueño reparador o se fatiga más aún) y determinadas actitudes, vivencias o experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral van a condicionar tanto que se origine fatiga como la forma en que va a ser percibida. De este modo habría al menos dos vías de intervención en la prevención de la fatiga: de un lado las técnicas y estrategias centradas en la persona, de otra las centradas en las condiciones de trabajo y su organización e incluso las que pusieran su acento en la interacción de una y otra. (<http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento31779.pdf>)

DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA.

CONCEPTO.

Al no haber un concepto o definición para identificar al Docente de Educación Física, hemos tomado en cuenta la definición de maestro, las cuales expresan lo siguiente:

En la página virtual seguir a @defiinición _de, se refiere a Docente como: aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. La palabra deriva del término latino *docens*, que a su vez procede de *docere* (traducido al español como “enseñar”). En el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual.

El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

El docente, en definitiva, reconoce que la enseñanza es su dedicación y profesión fundamental. Por lo tanto, sus habilidades consisten en enseñar de la mejor forma posible a quien asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que éste posea.

Cabe resaltar que existen docentes en todos los niveles (primario, secundario, terciario y universitario), que pueden ejercer su trabajo en la enseñanza pública o en instituciones privadas. Un docente puede trabajar por cuenta propia (como profesional libre) o bajo alguna modalidad de contratación con su empleador.

Además de establecer que existen docentes en diversos niveles también hay que subrayar que estos también pueden clasificarse en

función de las asignaturas o materias que impartan en los centros educativos en los que trabajen. (<http://definicion.de/docente/>)

Generalmente, la palabra docente se utiliza para referirse a todo aquello propio o asociado a la docencia, entendiendo, por docencia, a aquella práctica profesional que se dedica y ocupa de impartir algún tipo de enseñanza.

Aunque, la utilización más usual y corriente que se le da al término es para referirse y designar a aquel individuo que se dedica profesionalmente a la enseñanza en colegios, universidades, entre otros. Es decir, como sinónimo de los términos profesor y maestro.

Entonces, el docente será quien impartirá la enseñanza, ya sea de una ciencia o de un arte, en cualquier tipo de establecimiento con fines educativos claro y para desplegar tal actividad deberá poseer concretas habilidades pedagógicas que son las que en definitivas cuentas lo convertirán en un agente efectivo del proceso de aprendizaje.

En tanto, para llevar a cabo su actividad, el docente, se servirá de una serie de herramientas que lo ayudarán a transmitir todo el conocimiento que posee. Casi siempre, a los conceptos teóricos, le seguirán ejercicios prácticos en los cuales el alumno podrá acceder de una manera más directa al conocimiento. En los últimos años, además, se ha buscado que la relación que entablan docente-alumno sea mucho más dinámica y recíproca, para así enriquecer los conocimientos y lograr que los estudiantes se impliquen aún más en el proceso de aprendizaje.

El docente, mayormente, se desempeña en institutos educativos que ofrecen enseñanza primaria, secundaria, terciaria y universitaria, pertenecientes a la órbita pública o privada, aunque también existe un grueso número de docentes que imparten la enseñanza por cuenta propia, es decir, de manera free lance, independiente, imparten clases de alguna materia o ciencia.

En muchos lugares del mundo se los conoce como profesores particulares y ejercen una especie de rol de soporte y ayuda escolar para quienes se encuentran flojos en alguna materia y necesitan un refuerzo, tanto en la práctica como en el más demanda este tipo de apoyo extra escolar. (<http://www.definicionabc.com/general/docente.php>)
Ahora tomaremos en cuenta lo que es la Educación Física,

El concepto de Educación Física

En la página virtual Tdonotación.com define a la educación Física así:

Es tan amplio como el concepto de educación moral o ética, siempre ha sido relegado un tercer puesto dentro de la educación de alumnado, contrario totalmente a lo que con cierta edad se pregunta a la gente y dice que su principal preocupación es su salud, por encima del dinero. La educación física es la educación de la salud, del cuerpo-mente. Se debe enseñar los valores para que el alumno, futura persona social, tenga los conocimientos mínimos que le permitan cuidar su cuerpo y mantener su salud. La Educación Física tiene que dar las bases motoras comunes a todos los deportes a fin de que los alumnos si deciden ser deportistas de competición lleguen con unos conocimientos motores básicos a todos los

deportes. (Javier Solas 2.006).

La educación física puede contemplarse como un concepto amplio que trata de desarrollo y la formación de una dimensión básica del ser humano, el cuerpo y su motricidad. Dimensión que no se puede desligar de los otros aspectos de su desarrollo, evolución-involución. Por lo tanto, no se debe considerar que la Educación Física está vinculada exclusivamente a unas edades determinadas ni tampoco a la enseñanza formal de una materia en el sistema educativo, sino que representa la acción formativa sobre unos aspectos concretos a través de la vida del individuo, es decir, constituye un elemento importante del concepto de educación física continua de la persona. (Sánchez Buñuelos, 1966)

La Educación Física se convierte en una pedagogía de las conductas motrices, en la medida que trata de optimizar o mejorar las conductas motrices de los educados. El profesor de Educación física se convierte en un experto observador de las conductas motrices de sus alumnos, y una vez catalogadas y sistematizadas, trata de sugerir o plantear las situaciones motrices que provocan la optimización de las conductas observadas en función de un determinado proyecto pedagógico y de aquello que sea de mayor interés y congenien para la persona afectada (Igartera, 2000).

La Educación Física es la disciplina pedagógica que mediante la actividad física, tiende a la eficiencia del movimiento desde las habilidades motrices más simples hasta las más complicadas, con la finalidad de propiciar y conservar el equilibrio de la capacidad funcional del educando. Yeni Carvallo Ramos. (<http://www.todonatacion.com/deporte/concepto-de-educacion-fisica.php>)

De esta manera, quedando claro lo que es un docente y relacionándolo con la Educación Física, hemos concluido por definir al Docente de Educación Física de la siguiente manera:

El Docente de Educación Física, es la persona encargada de impartir e investigar conocimientos, pedagógicos, éticos, físico anatómico y morales referentes a la Ciencia de la Motricidad corporal y sus evoluciones.

DIMENSIONES DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA.

Dada la definición de Docente de Educación Física, y para identificar claramente los ámbitos en los cuales este se desempeña, se han considerado las siguientes dimensiones: Social, Personal y Axiológica.

Dimensión Social:

El psicólogo Fernando Reyes Baños en su artículo “Dimensiones en la Práctica Docente” Considera la forma en que el docente percibe y expresa su quehacer como agente educativo frente a sus destinatarios (que con frecuencia pertenecen a diversos sectores sociales), para analizar el cómo se configura cierta demanda para la actividad que desempeña, la cual, queda circunscrita a un momento histórico y a un contexto geográfico y cultural particulares. Ideas que constituyen el núcleo de esta dimensión son: la repercusión social que la práctica del docente tiene con relación a ciertos alumnos, que por sus condiciones culturales y socioeconómicas, presentan alguna desventaja ante la experiencia escolar, las expectativas sociales que pesan sobre él y las presiones que recibe por parte de sus destinatarios y el sistema educativo.

(<http://periplosendred.blogspot.com/2007/11/dimensiones-en-la-practica-docente.html>)

Indicadores de la Dimensión Social.

Los indicadores para determinar la dimensión social de un Docente de Educación Física son los siguientes; Alumnos, Padres de Familia, Colegas.

- Alumnos.

Luis González, en su proyecto llamado EATS, (Enseñar y Aprender Tecnología en la Secundaria). Las relaciones en el aula y en el centro educativo giran en torno a un reparto de roles desigual: yo enseño y tú aprendes, yo ordeno y tú obedeces, tú te examinas y yo te pongo la nota. Las tensiones creadas por este desequilibrio están en la base de muchos de los conflictos actuales. La mayoría de los adolescentes tienen una imagen simple de lo que es bueno y de lo que es justo, valoran sobremanera la equidad y la justicia y, sobre todo, son extremadamente indulgentes consigo mismos. Por su parte, bastantes docentes añoran los tiempos en los que la autoridad del profesor era incuestionable e incuestionada y asisten alarmados a un deterioro acelerado de su imagen pública y a la merma de su capacidad de hacerse respetar por unos alumnos cada vez más díscolos.

¿De dónde surge la autoridad del profesor? Teóricamente todo profesor dispone de una cuota de poder, que le atribuyen las normas generales y la normativa interna del centro. Pero las crecientes tensiones en los centros educativos han venido a poner de manifiesto que ese poder

está en entredicho, porque al alumno le basta con declararse insumiso. La capacidad de coerción del profesor es mínima: puede amonestar, una vez o veinte veces, a un alumno que no hace su trabajo o que dificulta el desarrollo normal de la clase. El alumno díscolo comprueba pronto que puede llevar su insolencia muy lejos, porque no hay peligro de castigos físicos, las acciones contra él no van nunca más allá de las palabras y algunas veces cuenta incluso con la complicidad de su familia para amedrentar o amenazar al profesor.

Por otra parte los profesores son seres humanos corrientes, con sus virtudes y defectos. No son homogéneos, los hay mejores y menos buenos: todos tenemos nuestras debilidades. Los alumnos no suelen ser muy agudos a la hora de percibir las virtudes de sus profesores pero son terriblemente cáusticos cuando destacan sus defectos. (<http://eats.wordpress.com/2007/03/19/la-autoridad-del-profesor/>)

- Padres de Familia.

Claudia Araceli febrero (2.010), expone: Relaciones de maestros y padres de familia en el ámbito escolar, encuentros esporádicos y reuniones familiares.

En esta relación se observará la importancia que tienen estos dos personajes en la educación de los niños.

Esta relación se debe de dar para que la educación sea integral y el niño desarrolle confianza al momento de realizar cualquier tarea y cualquier presentación. Ya que cuando el niño se siente apoyado tanto

por su maestro y sus padres, esto le da seguridad en su persona y en las actividades que realiza, así como su autoestima está muy bien y esto se refleja en todo lo que el realiza mejorando esto en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Cuando todo esto se conjuga de manera positiva esto se ve reflejado de manera positiva en las calificaciones del alumno, de la escuela, de la ciudad y del país y por supuesto en los exámenes de enlace, pisa y cualquier otro que se realice a nivel nacional e internacional quedando nuestro entidad federativa y nuestro país en mejor lugar.

La educación del alumno descansa en tres actores.

Padres de familia, maestros y alumnos, esta inicia en el seno familiar y se complementa en la escuela.

En el proceso enseñanza-aprendizaje el maestro y el alumno no debe de estar solos, sino que deben de contar con el apoyo de los padres de familia el cual es indispensable y se refleja en el aprovechamiento escolar. El maestro puede y debe ponerle todo el empeño y esfuerzo a su práctica docente tomando en cuenta las necesidades cognitivas, latitudinales, y demás, también cuenta las ganas y el interés que el educando tiene para aprender a aprender, esto a veces por lo general no es suficiente porque el tiempo que se está en el aula y se dedica a cubrir los contenidos programáticos del el grado no es suficiente y el maestro para reforzar el conocimiento deja tareas y actividades. (<http://www.buenastareas.com/ensayos/Relaciones-De-Maestros-y-Padres-De/112866.html>)

- Colegas.

Silvia Noem, en este artículo llamado, “El docente, la Enseñanza y su Formación Ética”, acerca de las relaciones de los docentes con sus colegas dice: La acción educativa se realiza en una escuela a través de un grupo de profesores. Cuando más unificada sea esta acción, tanto mejores serán los resultados.

Siendo así, hay normas de comportamiento que los profesores deben observar, con relación a sus colegas, para que, cada vez más, haya mayor entendimiento entre ellos y así mismo para que sea mejor la interacción e integración con los alumnos.

Existe la tendencia, por parte de cada profesor a super valorizar su materia. Hasta aquí no hay nada de malo, en cuanto en que esta actitud no conduzca a menospreciar las otras asignaturas, lo que disgustaría a sus colegas. El profesor debe hacer de su asignatura un medio y no un fin.

Es condenable la actitud de ridiculizar a sus colegas, sea por un motivo o por otro. Nunca debe hacerse referencias que desairén a sus colegas sobre todo en el transcurso de la clase.

Las decisiones tomadas por los colegas no deben ser comentadas en la clase a no ser para reforzarlas. Pero, de un modo general le corresponde evitar comentarios al respecto.

El profesor debe estar siempre dispuesto a destacar los méritos de sus colegas, sus iniciativas, su competencia y su dedicación a la enseñanza, actitud que favorecerá la tarea educativa de aquellos.

Cualquiera sea el tema que aborde en sus clases, el profesor debe aprovechar todas las oportunidades para referirse a las disciplinas, en acción globalizadora de conocimientos.

Es un deber del profesor evitar la formación de "corrientes de alumnos" adversas a sus colegas o de incitar reacciones contra las decisiones de estos. Según la índole de estas disputas, la mejor solución es una reunión del cuerpo docente, donde los asuntos controvertidos pueden debatirse de una manera amplia y sincera. El profesor no debe hacer comentarios desfavorables a los colegas fuera de la escuela. (<http://www.monografias.com/trabajos69/docente-enseanza-formacion-etica/docente-enseanza-formacion-etica4.shtml>)

Dimensión personal. **Reflexión en torno a los siguientes cuestionamientos: quién es el docente fuera del salón de clases, qué representa para él su trabajo en su vida privada y de qué manera ésta se hace presente en el aula. Ideas que constituyen el núcleo de esta dimensión son: las circunstancias que lo hicieron elegir (como la única o como una alternativa más entre sus actividades) la docencia, los proyectos que se ha trazado a través del tiempo y como estos, al paso de éste, han ido cambiando debido a sus circunstancias de vida. Ideas suplementarias son: el grado de satisfacción que experimenta el docente por su trayectoria profesional y por su labor actual, experiencias más significativas como profesor, los sentimientos de éxito o de fracaso que ha vivido en distintos momentos, lo que actualmente se propone lograr y sus expectativas para el futuro.**

(<http://periplosenred.blogspot.com/2007/11/dimensiones-en-la-practica-docente.html>)

Indicadores de la dimensión Personal.

En cuanto a los indicadores de la Dimensión Personal del Docente de Educación Física anotamos los siguientes; Estado civil, Económico y Sexo.

- Estado Civil.

El DR Carlos E Alcazar L. (feb 2.006), en su tesis de Medicina Familiar define al estado civil de la siguiente manera:

Condición personal que socialmente designan para fines demográficos, incluye: soltero, casado, unión libre, viudo, divorciado, separado u otros.

(p.20).(http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Carlos_David_Alcaraz_Ramos.pdf)

- Economía.

El Ing. Gustavo Ibáñez Padilla, en su artículo de planificación y protección Financiera publicado en esta página de internet define a la economía personal como; La Economía Personal comprende conceptos referidos a la administración del dinero de las personas, cómo se lo obtiene, y se lo gasta, el ahorro, las inversiones, la gestión del patrimonio

la planificación y protección financiera, y la planificación sucesoria.
(<http://www.economiapersonal.com.ar/la-consultora/econopersonal/>)

Es decir que el aspecto económico si incursiona y mucho en el equilibrio emocional del docente, ya que la mayoría de personas, docentes o no, buscan una mejor situación económica para mejorar su estabilidad personal y laboral.

Beatrice Avalos, Paula Cavada, Marcela Pardo, Carmen Sotomayor del Centro de Investigaciones Avanzadas en Educación, Universidad de Chile, (Estudios Valdivia 2.010) dicen acerca del aspecto económico que:

Remuneraciones

El grado de satisfacción de los docentes con el salario que reciben varía mucho según los contextos. En Europa, según lo indica el estudio EURYDICE (2004) de 18 países estudiados, sólo en cuatro países los docentes indican que los salarios son motivo de insatisfacción laboral. Por otra parte, en estudios sobre docentes en países como Estados Unidos (Liu and Ramsey, 2008), Inglaterra (Hargreaves, L., Cunningham *et al.*, 2007) y Australia, la evidencia indica que muchos profesores consideran que su salario es insatisfactorio; pero, al mismo tiempo, no apoyan o apoyan con reservas las políticas de incrementos basados en evaluación de desempeño o resultados de aprendizaje de los alumnos (McKenzie, Kos *et al.*, 2008).

Respecto a salarios, los resultados de ciertos estudios econométricos concluyen que éstos en América Latina no son altos

comparados con los de otras profesiones, debido a largos períodos de vacaciones que tienen los docentes y la menor duración de la jornada de trabajo en algunos países (Liang, 2003; Moura & loschpe, 2007). Sin embargo, la recurrencia con que el tema salarios aparece como problema en diversos estudios (Bellei, Elgueta *et al.*, 1997; Bellei, 2001; Vaillant, 2004; Microdatos, 2005; Tenti Fanfani, 2005) muestra, por otra parte, una generalizada percepción de que los niveles salariales están por debajo de lo que la función docente merece.

La percepción sobre los salarios docentes es aún más negativa en los países africanos y asiáticos estudiados por Bennell & Akyeampong (2007), lo que influye fuertemente en la desmotivación de los maestros, el ausentismo laboral y problemas de corrupción.

Apoyos.

Profesores, tanto en Chile y Latinoamérica como en países desarrollados, reclaman la falta de apoyo técnico para poder optar adecuadamente a las diversas y muchas veces contrapuestas alternativas pedagógicas existentes (Tenti Fanfani, 2005; Esteve, 2006). Por ejemplo, resienten la falta de oportunidad para actualizarse en el uso educativo de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), en la medida en que genera entre ellos una sensación de obsolescencia y temor de ser reemplazados por otros más capacitados (Tenti Fanfani, 2006; Tenti Fanfani, 2007). En Chile reclaman por la falta de apoyo y oportunidades de perfeccionamiento profesional (Bellei, 2001), ausencia que preocupa particularmente en el caso de profesores con menos de tres años de servicio (Avalos, Carlson *et al.*, 2005).

La ampliación de la base social del estudiante y la necesidad de formar adecuadamente a alumnos que provienen de familias con bajo nivel cultural o problemas sociales complica a los profesores, sea por no sentirse suficientemente preparados y apoyados para trabajar con estas poblaciones (Hargreaves, L., Cunningham *et al.*, 2007; Liu & Ramsey, 2008) o porque queriendo mantener estándares altos de trabajo sin poder hacerlo. (http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=so71807052010000100013&scrypt=sci_arttext)

- Sexo.

Condición orgánica que distingue al macho de la hembra, en los seres humanos ya sea masculino o femenino.

(http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Carlos_David_Alcaraz_Ramos.pdf)

(Gómez G 2002). Habla en esta página así; La equidad de género debe entenderse como la eliminación de aquellas disparidades innecesarias, evitables e injustas entre mujeres y hombres que se asocian sistemáticamente en el contexto socioeconómico.

Género y trabajo.

(Luevanos A. 1998, Acevedo D. 2002). Nos dice respecto al género que:

La identidad de género como dijimos anteriormente se incorpora y se manifiesta en las situaciones cotidianas familiares y escolares a través de las tareas asignadas y asumidas, existiendo una división basada en atributos biológicos y culturales de cada sexo, originando representaciones sociales bien definidas del trabajo de hombres y

mujeres donde sobresalen para la mujer las relacionadas con las labores domésticas y el cuidado de los hijos, esto asociado a sentimientos que “por naturaleza” tiene la mujer como: fragilidad, delicadeza, comunicación, reproducción y para los hombres las que suponen mayor esfuerzo físico, preparación técnica, empleo de máquinas y por supuesto, de producción. (http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/rial/sso_peru/Documentos%20aportados%20por%20los%20participantes/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo.pdf)

Por lo tanto, a pesar de que las mujeres han logrado sobresalir en el mundo laboral, son mucho más propensas a adquirir este Síndrome debido a las diversas presiones a las que están sometidas, ya que se enfrentan a una sociedad todavía machista aunque parcialmente.

Dimensión axiológica. Toma en cuenta básicamente, tres pautas para la reflexión: análisis de los valores que el docente manifiesta a través de sus actos, particularmente, cuando ha tenido que afrontar una situación problemática en la que era necesario tomar una decisión, y también, cuando opina sobre situaciones de enseñanza o de vida de sus alumnos, expresando lo que considera y afirma como valioso; examinación de la vida cotidiana en la universidad para descubrir qué tipo de valores se transmiten por medio de la estructura de relaciones y de organización; y finalmente, revisión de las orientaciones de política educativa y de alguna declaración, nacional o internacional, sobre los derechos humanos y de los estudiantes como referencias valorales más amplias para el quehacer educativo en su conjunto. (<http://periplosenred.blogspot.com/2007/11/dimensiones-en-la-practica-docente.html>)

Indicadores de la Dimensión Axiológica.

Para un mejor entendimiento en cuanto se refiere a la dimensión valoral, lo determinaremos con los siguientes indicadores: Valores, Obligaciones y Derechos.

Valores.

Varios autores definen como: Las propiedades de los objetos materiales y de los fenómenos de la conciencia social, en esta última están las ideas, y con ellas el hombre expresa sus intereses de forma ideológica. Existen valores materiales, económicos, estéticos, morales, jurídicos, políticos, culturales e históricos.

(<http://www.monografias.com/trabajos24/profesor-educacion-fisica/profesor-educacion-fisica.shtml#queson#ixzz2K3Atni1O>)

Entre los valores que se han fortalecido podemos señalar los siguientes:

Voluntad: con el cumplimiento de metas alcanzadas, (resultados en los juegos provinciales y ramales) en la práctica sistemática de los entrenamientos deportivos en horarios extra docentes.

Colectivismo: alta responsabilidad del trabajo en equipos, se manifiesta en los deportes colectivos, cooperación entre todos los integrantes, se logró en el equipo de fútbol y voleibol.

Valentía: en el vencimiento de obstáculos, que se presentan de imprevisto, se puso de manifiesto en el equipo de voleibol que se presentó en una competencia provincial, después de haber tenido un

accidente automovilístico, en el trayecto del viaje, y los mismos se mantenían en contacto con sus profesores docentes para ponerse al día, además le dieron apoyo incondicional a sus compañeros de equipo.

Honestidad: reconocimiento ante los errores cometidos por los integrantes de los equipos o jefes de equipos, durante las competencias, o en el desarrollo de la clase.

Iniciativas: demostrada a través de las diferentes actividades, en el desarrollo de las clases, con la orientación del profesor donde cada grupo realiza su iniciativa para la realización de determinados ejercicios, estos se han manifestado en el desarrollo de las competencias inter años e inter facultades.

Disciplina: el respeto a los árbitros y jueces, así como a las reglas establecidas

El profesor estimula la fraternidad deportiva y el respeto a sus compañeros.

Estéticos: participación masiva de alumnos, profesores y trabajadores en el gimnasio de cultura física y en la práctica de los ejercicios aerobios en horarios nocturnos, esto estimuló la promoción de salud, y a mantener la estética física, la utilización del vestuario adecuado para la realización de actividades físicas, hábitos de higiene y otros. (<http://www.monografias.com/trabajos24/profesoreducacionfisica/profesor-educacion-fisica.shtml#queson>)

Valores: Práctica los valores de honradez, verdad, cooperación, solidaridad, asertividad en sus relaciones humanas, desarrollando en sus alumnos, deportistas la práctica de una cultura de paz, tolerancia y

respeto a los derechos humanos, culturas, razas, creencias y género.
(<http://www.efdeportes.com/efd100/compe.htm>)

Obligaciones. Para el diccionario virtual Definición De, obligación proviene; Del latín obligatío, obligación es aquello que una persona está forzada (obligada) a hacer. Puede tratarse de una imposición legal o de una exigencia moral. Por ejemplo: “Pagar los impuestos es una obligación de todos los ciudadanos”, “Si quieres seguir trabajando para nosotros, tienes la obligación de llegar puntual todas las mañanas”, “Ayudar a los más necesitados es una obligación de todos los que tenemos la suerte de tener trabajo”.

Una obligación, por lo tanto, puede ser un vínculo que lleva a hacer o a abstenerse de hacer algo, fijado por la ley o por una normativa. En varios países, votar en las elecciones es una obligación de todos los ciudadanos que cumplen con ciertos requisitos (tener más de 18 años, contar con un documento de identidad, etc.). Si la persona figura en el padrón electoral y decide no acudir a votar, habrá cometido una falta por no cumplir con su obligación cívica. (<http://definicion.de/obligacion/>)

El Dr. Marcelo Antonio Angriman (Revista digital Buenos Aires 2.002) Nos dice acerca de las obligaciones del Docente de Educación Física lo siguiente;

“Cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor será la obligación que resulte de las consecuencias posibles de los hechos”.

Tanto la doctrina jurídica como la Jurisprudencia, exigen del Profesor de Educación Física ciertos deberes que resultan de su título y de la garantía de idoneidad que el mismo presume.

Ahora bien, cuando se juzga la conducta profesional del educador... ¿se sabe cuáles son sus derechos y obligaciones?... ¿se conoce cuáles son las acciones u omisiones pasibles de reproche?

El presente artículo se adentra en dichas cuestiones, sobre la base de antecedentes judiciales en los que se ha criticado la labor docente.

El trabajo pretende instalar el tema, con una finalidad pedagógico-preventiva; para transitar el quehacer cotidiano con responsabilidad y sentido común, sin perder la espontaneidad y alegría --que como pocas la Educación Física es capaz de generar.

(<http://www.efdeportes.com/efd51/legal.htm>)

Compromiso social: Asume el compromiso con su patria, buscando la solución de sus problemas de orden social, económico y cultural, desarrollando en sus alumnos, deportistas la capacidad de análisis de la realidad nacional e internacional, valorando las riquezas naturales y multiculturales de país y la región.

(<http://www.efdeportes.com/efd100/compe.htm>)

Ramiro Murillo (2.011), anota algunas sugerencias que como docente de Educación Física estamos obligados a cumplir, siendo estas las siguientes:

- Contribuir y orientar el desarrollo integral del educando, en sus procesos de maduración y autoafirmación personal así como a la adecuada adaptación al ambiente escolar, familiar y social.

- Coadyuvar en la elaboración del Plan Escolar de Desarrollo Educativo del plantel, así como en la ejecución de los Programas Anuales de Trabajo en las acciones que se relacionen con su área de competencia.

- Participar en las reuniones del Consejo Técnico Escolar, apoyando desde su área de competencia a la dirección del plantel en la ejecución y seguimiento de los propósitos y contenidos del Programa Anual de Trabajo de la escuela, correspondiente al ciclo escolar en curso.

- Promover y participar en el trabajo colaborativo como un medio para consolidar una comunidad de aprendizaje en la escuela de su adscripción.

- Conocer y cumplir las disposiciones que en materia de política educativa y administrativa emita la autoridad competente.

- Concurrir a las actividades de formación continua y desarrollo profesional convocadas por la autoridad educativa correspondiente, dentro del horario de su jornada laboral, o en caso contrario con su consentimiento expreso.

- Participar desde su ámbito de competencia en el desarrollo de los Programas de Estudio de Educación Primaria, de acuerdo con las indicaciones del personal directivo.

- Cumplir los contenidos de los Programas de Estudio de Educación Física de acuerdo al grado correspondiente que atienda, con el propósito de que los alumnos desarrollen las competencias establecidas en el mismo.

- Coordinar sus acciones con el Consejo Técnico Escolar para elaborar la planeación del aprendizaje de los grupos a su cargo y presentarla a la dirección del plantel y al supervisor de educación física, de acuerdo a la programación que se establezca.

- Valorar, elaborar o solicitar según sea el caso, un diagnóstico que le permita identificar el estado físico y de salud general de cada uno de los alumnos de los grupos que tiene a su cargo, de acuerdo a las normas sanitarias y de salud vigentes, entregando a la autoridad inmediata superior su informe al respecto.

- Implementar las estrategias pertinentes para la mejora del proceso de enseñanza aprendizaje.

- Evaluar permanentemente el aprendizaje de los alumnos, diseñando e implementando los Instrumentos de evaluación acordes a las características y necesidades de los mismos.

- Desarrollar, en coordinación con los demás docentes del plantel, su práctica educativa atendiendo los temas de transversalidad incluidos en el Plan y Programas de Estudio de Educación Primaria.

- Informar a las autoridades escolares sobre las problemáticas que se presenten en los grupos a su cargo y colaborar para encontrarles soluciones.

- Desarrollar las demás funciones que le sean conferidas por su autoridad inmediata superior con base a la normatividad vigente.

Derechos.

Para el diccionario virtual **Definición De**, derecho significa; La palabra derecho proviene del término latino directum, que significa “lo que está conforme a la regla”. El derecho se inspira en postulados de justicia y constituye el orden normativo e institucional que regula la conducta humana en sociedad. La base del derecho son las relaciones sociales, las cuales determinan su contenido y carácter. Dicho de otra forma, el derecho es un conjunto de normas que permiten resolver los conflictos en el seno de una sociedad.

A la hora de hablar de derecho es fundamental que establezcamos cuáles son sus fuentes, es decir, las ideas y los fundamentos en los que se basa aquel para poder desarrollarse y establecer sus principios básicos. (<http://definicion.de/derecho/>)

En la ley de Carrera Docente y Escalafón del Magisterio Nacional del Ecuador, sobre los derechos de los docentes dice:

Capítulo II

DE LOS DERECHOS

Art. 5.- Los docentes tienen derecho:

a) A la estabilidad en el cargo y a las garantías profesionales establecidas legalmente;

b) A que se le otorgue el respeto y la consideración que les debe la sociedad por su condición de educadores;

c) A licencia con sueldo por enfermedad y por calamidad doméstica debidamente comprobadas, en cuyo caso el reemplazante percibirá los haberes de una partida presupuestaria que se creará para el efecto.

d) A la libertad de asociación para el estudio, la participación en la planificación y ejecución de la política educativa y la defensa de los intereses profesionales;

e) Al ascenso de categoría escalafonaria cada cuatro años, en el caso de los docentes que laboran en el sector urbano, y cada tres años, en el caso de quienes trabajan en los sectores rurales y en las provincias fronterizas, Napo e insular de Galápagos;

f) A comisión de servicios con sueldo completo para su perfeccionamiento docente;

g) A comisión de servicios con sueldo completo para el Presidente, Secretario y Tesorero nacionales de la Unión Nacional de Educadores, UNE, por el tiempo para el cual fueron elegidos y para los delegados a las Comisiones Regionales y Provinciales de Defensa Profesional;

h) A comisión de servicios con sueldo para su perfeccionamiento académico, hasta por dos años consecutivos, en el exterior;

i) A gozar de vacaciones según el régimen escolar para los docentes, y a treinta días al año para quienes desempeñan funciones técnico-docentes o directivas;

j) A solicitar cambios o permutas del puesto de trabajo debidamente justificados y que no afecten a la promoción docente;

k) A demandar la organización y funcionamiento de servicios básicos de bienestar social que estimulen el desempeño profesional;

l) A tener una representación ante el Consejo Superior del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social;

ll) A que se le reconozca, mediante acuerdo económico sus categorías alcanzadas, en función del título y tiempo de servicio acreditado; y,

m) A gozar de una pensión jubilar que tenga directa relación con todos los valores sobre los cuales aportó en la última categoría escalafonaria en la cual se jubiló.

Las comisiones de servicios previstas en los literales f), g), h), e i) de este artículo se concederán de conformidad con el Reglamento de esta Ley.

2.2. Posicionamiento Teórico Personal.

Este estudio está enmarcado en el campo psicológico, ya que se someterá a consideración varios parámetros que conforman la psiquis humana y específicamente de los Docentes de Educación Física.

Humanista ya que con esta investigación se procura encaminar a un desarrollo integral de las potencialidades y la auto realización de los individuos investigados, tanto como profesionales de la docencia y sobre todo como seres humanos, en los aspectos, volitivo, valores, experiencias globalizadoras, creando un interés propio por medio de la práctica

docente que equilibre cuerpo y mente en un proceso de optimización de la práctica docente.

El trabajo está dirigido a los Docentes de Educación Física que han tolerado cambios en el ámbito educativo, social, político y hasta del entorno al que está sometido, por diversas causas como son institucionales, autoridades, alumnos, ambientes de trabajo, políticas, tecnológicas, implementación, y otros que han causado efectos en la psicología personal del Docente,

Con esto se pretende que el Profesor de Educación Física, sea natural, espontáneo y libre, para que tenga la seguridad de enfrentar nuevos cambios de acuerdo a la innovación educativa, luego de que esto sucediera, que el interés por ser siempre innovador perdure y transmita la autenticidad y libertad individual.

2.3. Glosario de Términos.

Apatía.- La apatía es la falta de emoción, motivación, o entusiasmo. Es un término psicológico para un estado de indiferencia, en el que un individuo no responde a aspectos de la vida emocional, social o física.

Burnout.- Palabra que se deriva de dos palabras de inglés, Burn= quemado y Out= fuera, por lo tanto su significado es quemado y fuera.

Calidad.- Propiedad o conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permiten caracterizarla y valorarla como igual, mejor o peor que las restantes de su especie.

Cansancio.- Debilidad o falta de fuerza provocada por un esfuerzo o trabajo.

Crisis.- Mutación considerable que se produce en una enfermedad, ya sea para mejoría o empeoramiento.

Deterioro.- Disminución o la pérdida de la calidad o la importancia de una cosa.

Dimensión axiológica.- Estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos. El término axiología fue empleado por primera vez por Paul Lapie en 1.902 y posteriormente por Eduard von Hartmann en 1.908.

Dimensión personal.- Constituyen una de las cuestiones claves para la determinación de los niveles de calidad de vida percibidos y autorreferidos de manera individual.

Dimensión social.- La Dimensión Social se refiere a la habilidad de relacionarte con otras personas. Se obtiene mediante una comunicación que implique una escucha activa, así como la puesta en práctica de actitudes asertivas y empáticas con los demás.

Educación Física.- Es la educación de la salud, del cuerpo, del cuerpo-mente, mediante la actividad física, tiende a la eficiencia del movimiento.

Estado civil.- Condición personal que socialmente designan para fines demográficos, incluye: soltero, casado, unión libre, viudo, divorciado, separado u otros.

Estándares.- Que es lo más habitual o corriente o que reúne las características comunes a la mayoría, (medida o estándar)

Fatiga.- Sensación de cansancio que se experimenta después de un esfuerzo físico o mental intenso o continuado.

Hipocondría.- Creencia de que los síntomas físicos son de una enfermedad grave, incluso cuando no exista ningún dato médico para respaldar la existencia de alguna enfermedad, (infundada).

Ira.- Emoción humana que se expresa con el resentimiento, furia o irritabilidad.

Malestar.- Sensación física de no encontrarse bien.

Musculoesquelético.- Son un tipo de músculos estriados, unidos al esqueleto.

Dolor.- Sensación molesta y desagradable que se siente en una parte del cuerpo a causa de una herida o una enfermedad, (dolor de cabeza).

Psicológico.- Relativo a la manera de sentir, de pensar, y de comportarse de una persona o un grupo de personas.

Ritmo.- Periodicidad en la sucesión de una serie de cosas, (ritmo de la respiración, el ritmo de los acontecimientos fue aumentando).

Shock.- Impresión intensa que, debida a un golpe o a una conmoción, altera profundamente el estado mental o los sentimientos de una persona, (choque).

Síndrome.- Conjunto de signos o señales que caracterizan una enfermedad o un trastorno físico o mental.

Trastorno.- Se puede hacer referencia a una alteración leve de salud o de un estado de enajenación mental.

Tristeza.- Sentimiento de melancolía que provoca falta de ánimo, de alegría, e ilusión por las cosas y que se manifiesta a veces con tendencia al llanto.

Vulnerabilidad.- aplica a la persona al carácter o al organismo que es débil o puede ser dañado o afectado fácilmente por que no sabe o no puede defenderse, (los niños son vulnerables, tienen un carácter vulnerable, están bajos de defensas y son vulnerables a infecciones).(THE FREE DICTIONARY es.the freedictionary.com

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

3.1. Tipo de la investigación.

Se trata de una investigación de tipo exploratorio, descriptivo y propositivo.

Exploratorio por cuanto se indagó el problema concerniente al modo y magnitud con la que afecta el Síndrome de Burnout en el desempeño Docente en los Profesores de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe, fenómeno que nunca antes fue abordado.

Descriptivo en razón de que se efectuó un análisis profundo del fenómeno problema determinando así sus causas y efectos relacionados.

Propositivo porque sobre la base del diagnóstico, se planteó una propuesta viable y pertinente para tratar de solucionar el problema a través de una propuesta asequible orientada a mejorar el ejercicio de las actividades como docentes por parte de los profesores de Educación Física de las instituciones educativas investigadas.

La investigación se sustentó en los modelos cuantitativo- cualitativo, circunscritos en un proyecto factible para encontrar soluciones pertinentes y eficaces al problema.

3.2. Métodos de la investigación.

3.2.1. Métodos Teóricos.

- **El Método científico.**- orientó el proceso lógico y sistemático de investigación en las diferentes etapas para determinar la objetividad del comportamiento del fenómeno problema.

- **El método histórico-lógico**, posibilitó comprender como se ha venido manifestando la problemática del síndrome de Burnout en los mencionados Docentes, y los procesos de transformación que se han manifestado durante la misma.

- **El método deductivo.**- sirvió para establecer el problema, identificar las causas y efectos, así como estructurar los objetivos.

- **El método inductivo**, se utilizó para reflexionar sobre las particularidades del problema y llegar a comprender en forma global.

- **El método analítico.**- fue de utilidad para examinar los resultados del diagnóstico y el diseño de la propuesta.

- **El método sintético**, sirvió en el procesamiento de datos, obtención de información, en la elaboración de conclusiones y recomendaciones y en el diseño de la propuesta.

- **El Método bibliográfico.**- se empleó en la indagación de la fundamentación científica para la construcción del marco teórico a través de las fuentes secundarias e Internet.

- **El método dialéctico**, permitió diagnosticar científicamente la incidencia del Síndrome de Burnout, y de los procesos laborales y personales en los docentes de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe, aproximar los resultados con la teoría existente y con el criterio del investigador.

- **Métodos empíricos.**- La observación fue un método empírico de investigación que permitió realizar una apreciación general del fenómeno problema para sus análisis y procesamiento posterior.

- **Método matemático- estadístico.**- Se empleó el método matemático-estadístico para representar la información recabada en cuanto a frecuencias, porcentajes, cuadros y gráficas, lo cual permitió realizar el análisis, interpretación y la construcción de las conclusiones.

3.2.2. Recolección de información.

Esta actividad permitió recoger, procesar y analizar la información sobre la manera de cómo afecta el síndrome de burnout a los docentes de Educación Física de las instituciones educativas urbanas del Cantón Cayambe, esto se consiguió respaldados por las técnicas y el inventario utilizado en la misma, las cuales ayudaron a conocer el diagnóstico y posteriormente proyectar una alternativa de solución a la problemática planteada.

3.3. Técnicas e instrumentos.

Como instrumento para la realización de este proyecto de investigación se hará el uso de tests, (INVENTARIO PARA DETERMINAR EL SÍNDROME DE BURNOUT), los cuales están diseñados principalmente con el fin de obtener los datos con los cuales se procederá a la tabulación de estos.

3.4. Población y muestra.

La población está constituida por 66 Docentes de Educación Física de las entidades educativas primarias y secundarias de la zona urbana del cantón Cayambe.

CUADRO 1

Entidades - personas	Números	Total
Centros Educativos	43	
Docentes	66	66
Total		66

CUADRO 2

CUADRO DEMOGRÁFICO

A continuación demostramos el número de personas encuestadas con sus edades y genero de sexo.

Edades desde y hasta	N° de Profesores	SEXO		
		M	F	
20 - 25 años	2	2		
26 - 30 años	8	7	1	
31 - 35 años	12	8	4	
36 - 40 años	15	10	5	
41 - 50 años	19	17	2	
51 -en adelante	10	9	1	TOTAL
TOTAL	66	53	13	66

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

A partir de la base teórica planteada y empleando como parámetros los métodos lógicos entre ellos el análisis que permite desintegrar un hecho en sus partes, para mostrarlos, describirlos, numerarlos, y explicar las causas del fenómeno que constituye el todo y como método particular el método descriptivo que permite la observación del fenómeno y el análisis objetivo de los mismos. Y con la finalidad de determinar la existencia del problema factibilidad y elaborar la propuesta así como los aspectos que ella debe contener, se realizó un diagnóstico de la situación actual del estado emocional y anímico de los Docentes de Educación Física de los establecimientos educativos de la zona urbana del Cantón Cayambe.

De esta forma se aplicó un inventario para determinar el Síndrome de Burnout (Maslash Burnout Inventory) a los Docentes Educación Física de la zona urbana del mencionado Cantón, cuyo objetivo fue obtener de ellos las respuestas al inventario aplicado y así lograr una respuesta global que nos permita despejar las posibles necesidades, inquietudes e intereses de los Profesores respecto a cómo se sienten en su labor como Educadores.

Se ha elaborado cuadros estadísticos que recogen las frecuencias y porcentajes de respuestas a las preguntas que en el inventario propone, las cuales permitieron visualizar las condiciones actuales de trabajo

emocionalmente hablando en este proceso de enseñanza aprendizaje realizado por los Docentes de Educación Física. Los datos obtenidos mediante el instrumento de investigación aplicado a los Docentes del Área, han sido tabulados e interpretados a través de un análisis de resultados obtenidos mediante estadística descriptiva estableciéndose porcentajes de las respuestas y registrándolas en diagramas estadísticos. Este manejo de los datos proporciona una visualización objetiva de la situación que permite la elaboración del diagnóstico tanto del desarrollo del proceso laboral como de la factibilidad de elaboración de la propuesta de mejora así como la disposición a los docentes y personas que se puedan interesar por mejorar su labor y hacer de su trabajo una actividad que no cause Burnout en su futura aplicación.

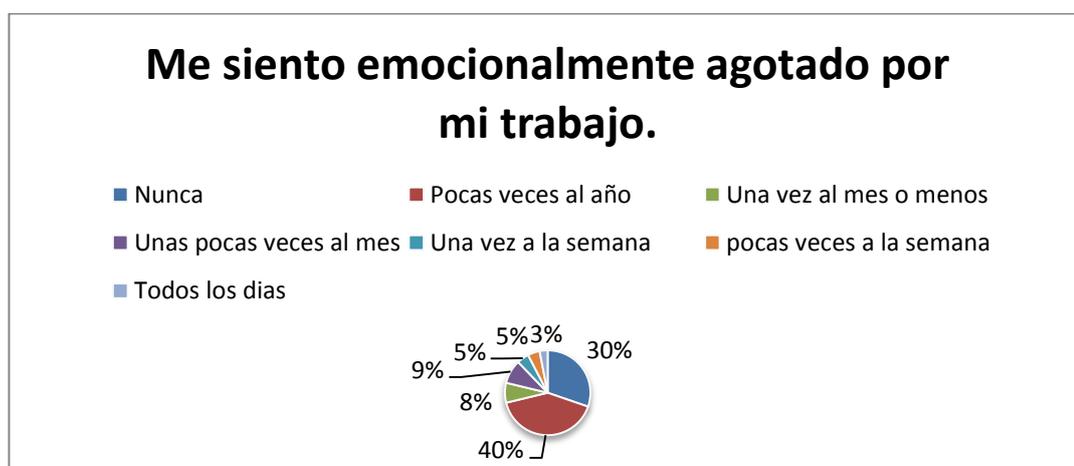
Para la interpretación se han resaltado los porcentajes más sobresalientes.

4.1 TABULACIÓN DE DATOS OBTENIDOS EN EL INVENTARIO APLICADO A LOS DOCENTES DE LA “ZONA URBANA CANTÓN CAYAMBE”.

1.-Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.

CUADRO 3

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	20	30
1	Pocas veces al año	27	40
2	Una vez al mes o menos	5	8
3	Unas pocas veces al mes	6	9
4	Una vez a la semana	3	5
5	Pocas veces a la semana	3	5
6	Todos los días	2	3
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe
Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

INTERPRETACIÓN

Se comprueba con los resultados obtenidos, que casi la mitad de los docentes manifiestan que se encuentran emocionalmente agotados en su trabajo pocas veces al año, y una tercera parte de los docentes nunca se han sentido emocionalmente agotados.

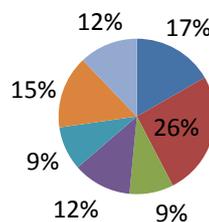
2.- Me siento cansado al final de la jornada del trabajo.

CUADRO 4

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	11	17
1	Pocas veces al año	17	26
2	Una vez al mes o menos	6	9
3	Unas pocas veces al mes	8	12
4	Una vez a la semana	6	9
5	Pocas veces a la semana	10	15
6	Todos los días	8	12
	TOTAL	66	100

Me siento cansado al final de la jornada.

■ Nunca ■ Pocas veces al año ■ Una vez al mes o menos
■ Unas pocas veces al mes ■ Una vez a la semana ■ pocas veces a la semana
■ Todos los días



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

INTERPRETACIÓN

Se comprueba con los datos obtenidos que un poco más de la cuarta parte de los docentes se encuentran cansados al final de la jornada del trabajo pocas veces al año, y una octava parte de los docentes se encuentran cansados al final de la jornada pocas veces a la semana.

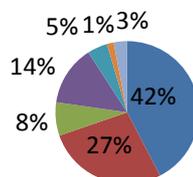
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.

CUADRO 5

	ALTERNATIVAS	f	%
0	Nunca	28	42
1	Pocas veces al año	18	27
2	Una vez al mes o menos	5	8
3	Unas pocas veces al mes	9	14
4	Una vez a la semana	3	5
5	Pocas veces a la semana	1	1
6	Todos los días	2	3
	TOTAL	66	100

Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.

■ Nunca ■ Pocas veces al año ■ Una vez al mes o menos
■ Unas pocas veces al mes ■ Una vez a la semana ■ pocas veces a la semana
■ Todos los días



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe
 Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

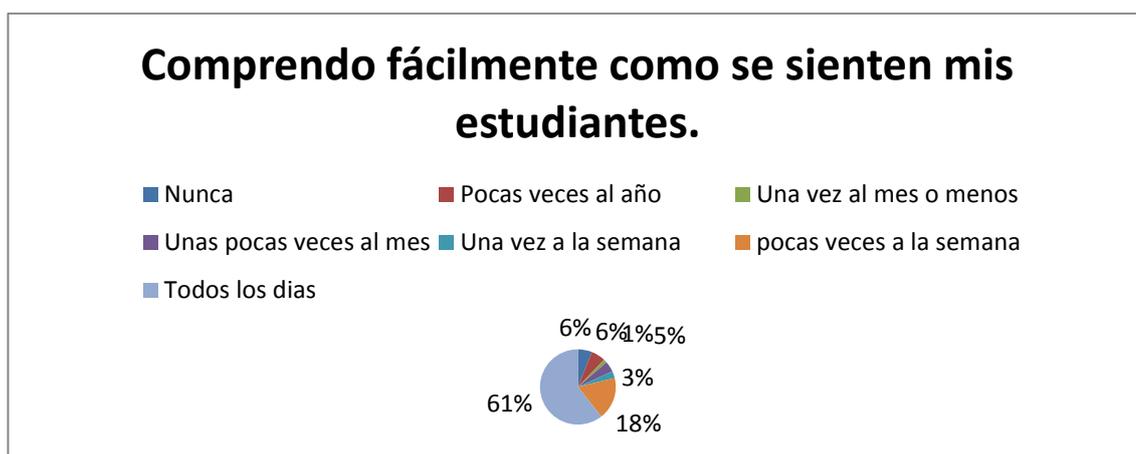
INTERPRETACIÓN

Se comprueba con los resultados obtenidos que casi la mitad de los docentes se encuentran fatigados cuando se levantan por la mañana y tienen que ir a trabajar, y una cuarta parte de los docentes pocas veces al año se encuentran fatigados cuando se levantan la mañana y tienen que ir a trabajar.

4. Comprendo fácilmente como se sienten mis estudiantes.

CUADRO 6

	ALTERNATIVAS	f	%
0	Nunca	4	6
1	Pocas veces al año	4	6
2	Una vez al mes o menos	1	1
3	Unas pocas veces al mes	3	5
4	Una vez a la semana	2	3
5	Pocas veces a la semana	12	18
6	Todos los días	40	61
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

INTERPRETACIÓN

Mediante los resultados obtenidos más de la mitad de los docentes manifiestan que todos los días comprende fácilmente cómo se sienten los estudiantes, y menos de la cuarta parte de los docentes pocas veces a la semana comprenden fácilmente como se sienten los estudiantes.

5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.

CUADRO 7

	ALTERNATIVAS	f	%
0	Nunca	53	80
1	Pocas veces al año	6	9
2	Una vez al mes o menos	0	0
3	Unas pocas veces al mes	2	3
4	Una vez a la semana	0	0
5	Pocas veces a la semana	4	6
6	Todos los días	1	2
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe
 Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

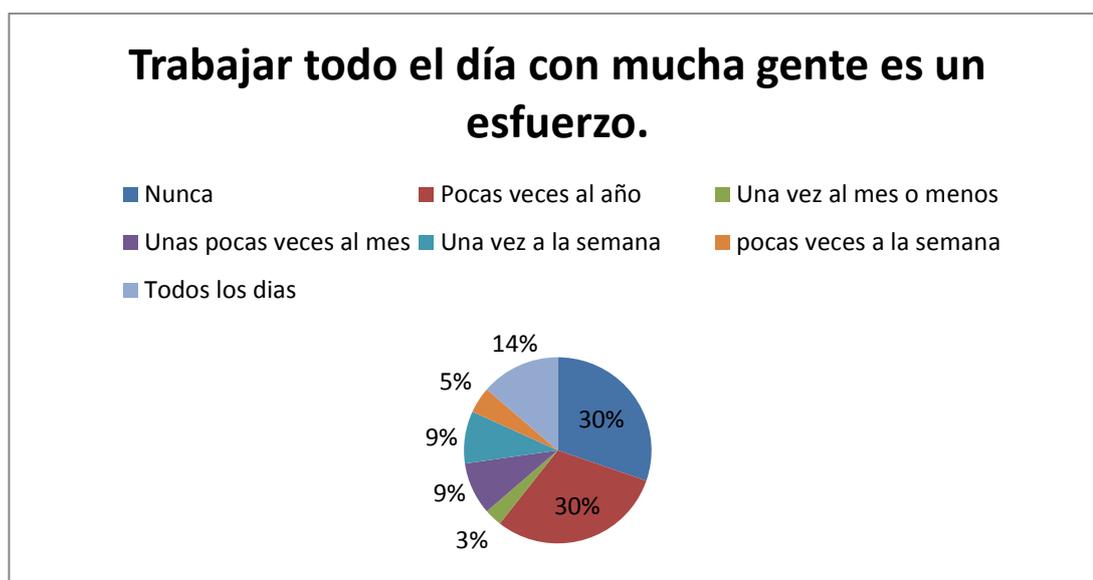
INTERPRETACIÓN

Mediante los resultados obtenidos casi las tres cuartas partes de los docentes manifiestan que nunca tratan a los estudiantes como si fueran objetos impersonales, y una décima parte de los docentes pocas veces al año tratan a los estudiantes como si fueran objetos impersonales.

6. Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.

CUADRO 8

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	20	30
1	Pocas veces al año	20	30
2	Una vez al mes o menos	2	3
3	Unas pocas veces al mes	6	9
4	Una vez a la semana	6	9
5	Pocas veces a la semana	3	5
6	Todos los días	9	14
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe
 Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

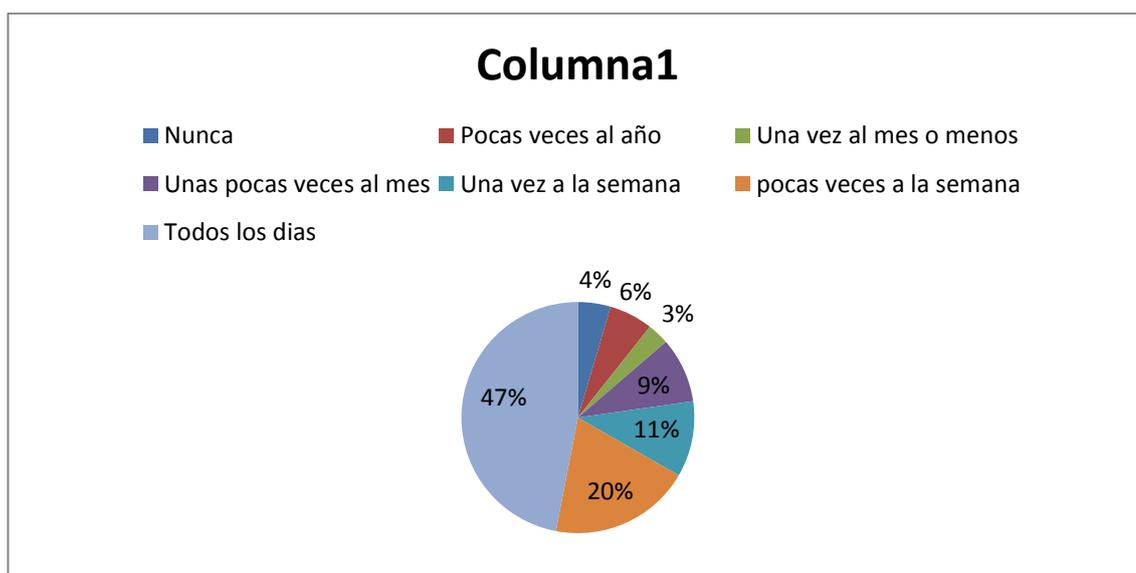
INTERPRETACIÓN

Más de la cuarta parte de los docentes nunca y pocas veces al año les parece que trabajar con mucha gente es un esfuerzo, y para una tercera parte de los docentes todos los días es un esfuerzo trabajar con mucha gente.

7. Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos.

CUADRO 9

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	3	4
1	Pocas veces al año	4	6
2	Una vez al mes o menos	2	3
3	Unas pocas veces al mes	6	9
4	Una vez a la semana	7	11
5	Pocas veces a la semana	13	20
6	Todos los días	31	47
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

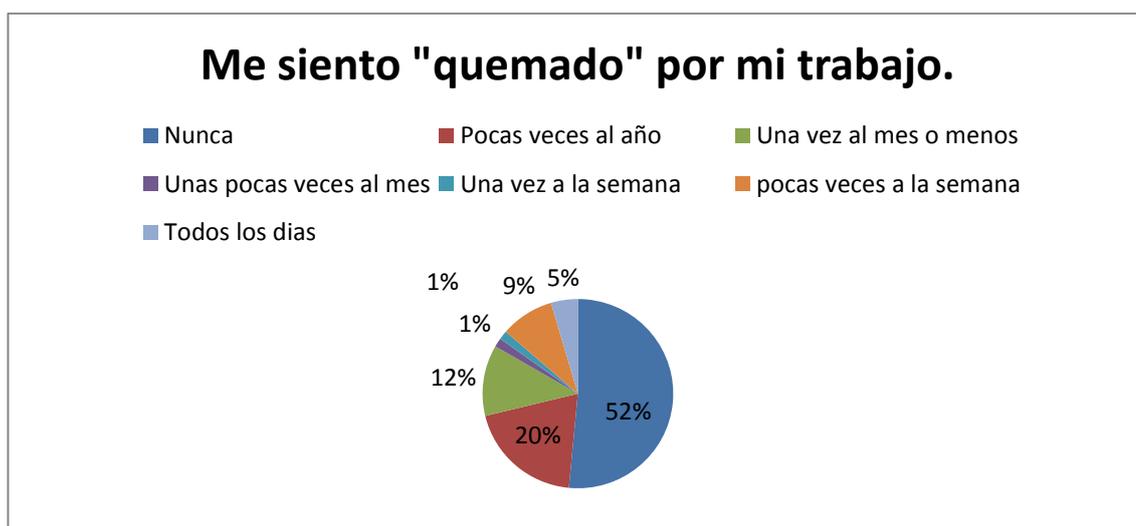
INTERPRETACIÓN

Con estos resultados vemos que casi la mitad de los Docentes todos los días tratan muy eficazmente los problemas de los alumnos, menos de la cuarta parte de los Docentes pocas veces a la semana tratan muy eficazmente los problemas de los alumnos.

8. Me siento "quemado por" mi trabajo.

CUADRO 10

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	34	52
1	Pocas veces al año	13	20
2	Una vez al mes o menos	8	12
3	Unas pocas veces al mes	1	1
4	Una vez a la semana	1	1
5	Pocas veces a la semana	6	9
6	Todos los días	3	5
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

INTERPRETACIÓN

Con estas respuestas, se aprecia que más de la mitad de los Docentes nunca se sienten quemados por su trabajo, y menos de la cuarta parte de Docentes pocas veces al año se sienten quemados por su trabajo, y un poco más de la décima parte de los Docentes una vez al mes o menos se sienten quemados por su trabajo.

9. Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas.

CUADRO 11

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	3	5
1	Pocas veces al año	2	3
2	Una vez al mes o menos	1	1
3	Unas pocas veces al mes	3	5
4	Una vez a la semana	2	3
5	Pocas veces a la semana	10	15
6	Todos los días	45	68
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe
 Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

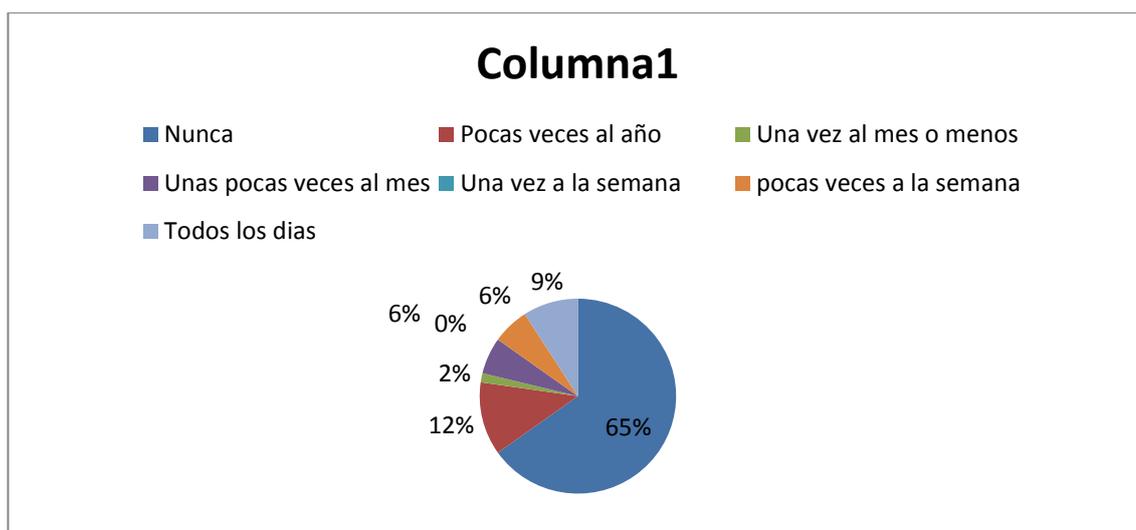
INTERPRETACIÓN

Con los resultados expuestos obtenemos que más de la mitad de los Docentes creen que todos los días influyen positivamente con su trabajo en la vida de las personas, y un poco más de la décima parte de los Docentes pocas veces a la semana creen que influyen positivamente con su trabajo en la vida de las personas.

10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.

CUADRO 12

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	43	65
1	Pocas veces al año	8	12
2	Una vez al mes o menos	1	2
3	Unas pocas veces al mes	4	6
4	Una vez a la semana	0	0
5	Pocas veces a la semana	4	6
6	Todos los días	6	9
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe
 Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

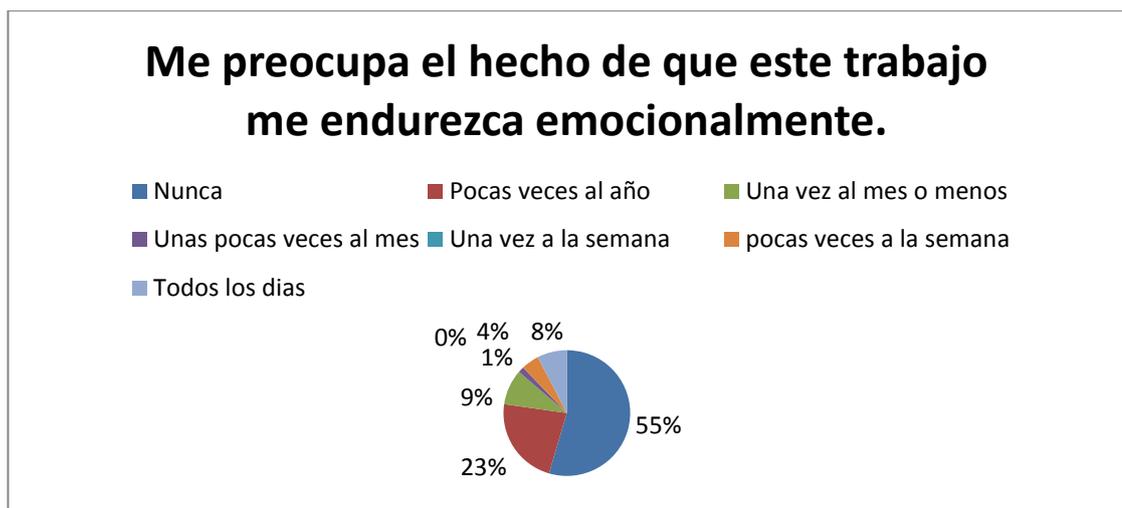
INTERPRETACIÓN

Con estas respuestas, se aprecia que más de la mitad de los Docentes nunca se han vuelto más insensibles con la gente desde que ejercen esta profesión y una pequeña parte sienten que pocas veces al año se han vuelto insensibles desde que ejercen esta profesión.

11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.

CUADRO 13

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	36	55
1	Pocas veces al año	15	23
2	Una vez al mes o menos	6	9
3	Unas pocas veces al mes	1	1
4	Una vez a la semana	0	0
5	Pocas veces a la semana	3	4
6	Todos los días	5	8
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

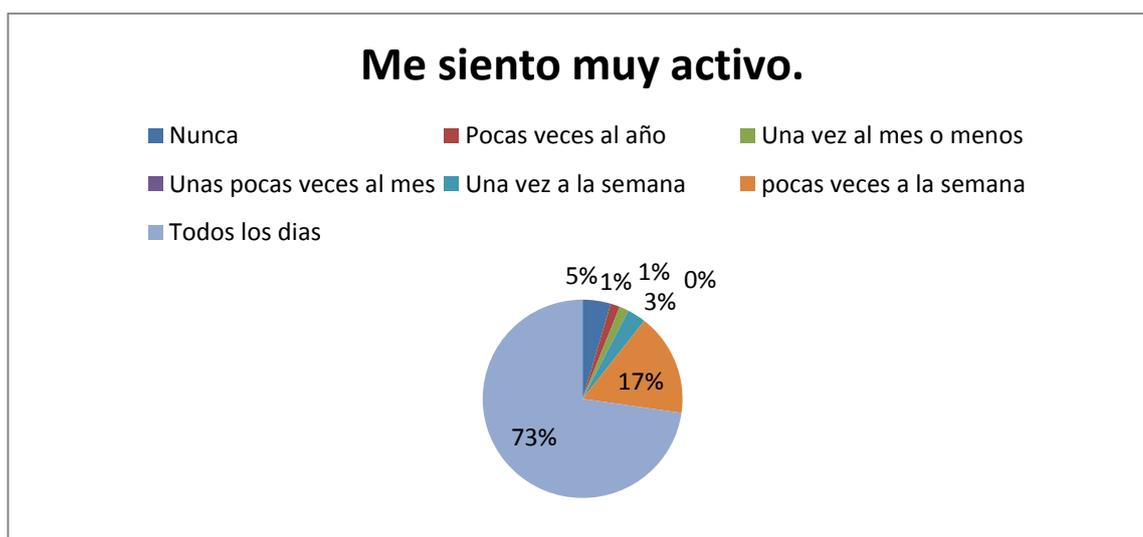
INTERPRETACIÓN

Con las respuestas observamos que más de la mitad de los Docentes nunca les preocupa el hecho de que este trabajo los endurezca emocionalmente, y casi una cuarta parte de Docentes pocas veces al año les preocupa el hecho de que este trabajo los endurezca emocionalmente.

12. Me siento muy activo.

CUADRO 14

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	3	5
1	Pocas veces al año	1	1
2	Una vez al mes o menos	1	1
3	Unas pocas veces al mes	0	0
4	Una vez a la semana	2	3
5	Pocas veces a la semana	11	17
6	Todos los días	48	73
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe
 Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

INTERPRETACIÓN

Mediante los datos obtenidos casi las tres cuartas partes de los Docentes expresan que todos los días se sienten muy activos, y una casi una octava parte de Docentes pocas veces a la semana se sienten muy activos.

13. Me siento frustrado en mi trabajo

CUADRO 15

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	45	68
1	Pocas veces al año	15	23
2	Una vez al mes o menos	1	1
3	Unas pocas veces al mes	1	1
4	Una vez a la semana	0	0
5	Pocas veces a la semana	1	1
6	Todos los días	3	5
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

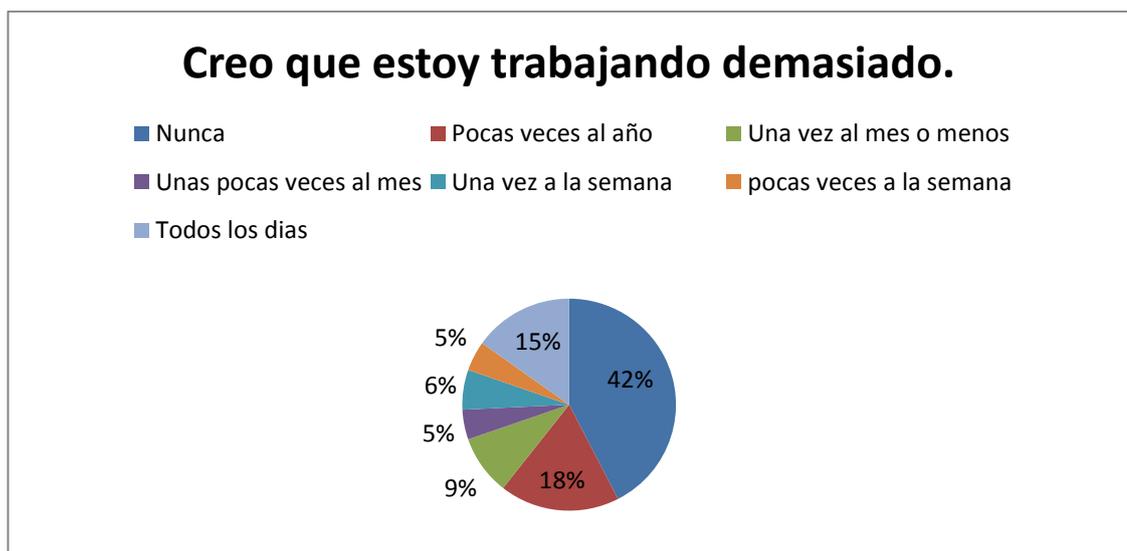
INTERPRETACIÓN

Mediante las respuestas obtenidas, más de la mitad de los Docentes expresan que nunca se han sentido frustrados en su trabajo, y casi una cuarta parte de los Docentes pocas veces al año se han sentido frustrados en su trabajo.

14. Creo que estoy trabajando demasiado.

CUADRO 16

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	28	42
1	Pocas veces al año	12	18
2	Una vez al mes o menos	6	9
3	Unas pocas veces al mes	3	5
4	Una vez a la semana	4	6
5	Pocas veces a la semana	3	5
6	Todos los días	10	15
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe
Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

INTERPRETACIÓN

Con estos resultados vemos que casi la mitad de los Docentes nunca creen que están trabajando demasiado, y menos de la octava parte de Docentes pocas veces al año creen que están trabajando demasiado.

15. Realmente no me preocupa lo que les ocurre a mis estudiantes.

CUADRO 17

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	30	45
1	Pocas veces al año	4	6
2	Una vez al mes o menos	4	6
3	Unas pocas veces al mes	2	3
4	Una vez a la semana	3	5
5	Pocas veces a la semana	4	6
6	Todos los días	19	29
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

INTERPRETACIÓN

Con estos resultados obtenidos demostramos que casi la mitad de los Docentes nunca realmente no se han preocupado por lo que les ocurre a sus estudiantes, y un poco más de la cuarta parte de los Docentes todos los días realmente no se preocupan por lo que les ocurre a sus estudiantes.

16. Trabajar directamente con personas me produce estrés.

CUADRO 18

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	34	51
1	Pocas veces al año	18	27
2	Una vez al mes o menos	2	3
3	Unas pocas veces al mes	3	5
4	Una vez a la semana	4	6
5	Pocas veces a la semana	3	5
6	Todos los días	2	3
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

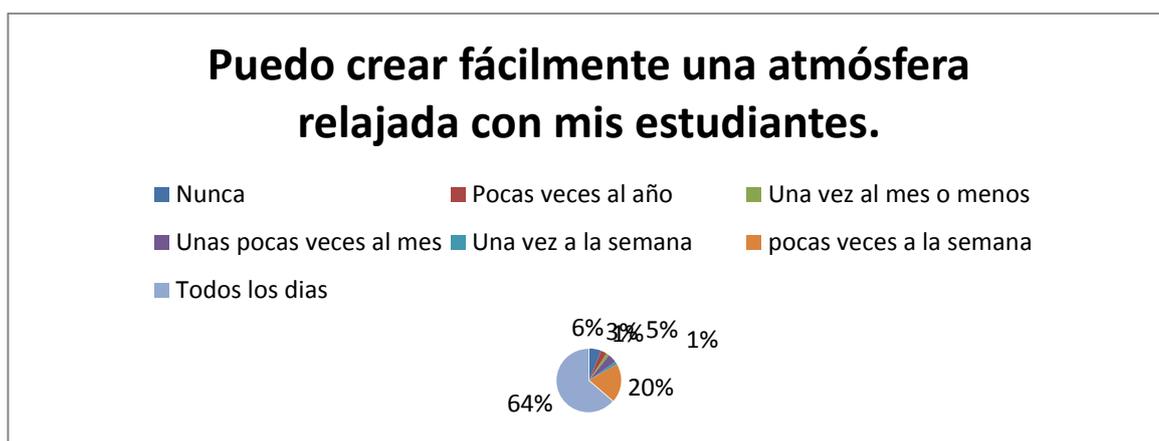
INTERPRETACIÓN

Mediante los resultados obtenidos, observamos que más de la mitad de los Docentes nunca les ha producido estrés el trabajar directamente con personas, y un poco más de la cuarta parte de los Docentes pocas veces al año trabajar directamente con personas les produce estrés.

17. Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes.

CUADRO 19

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	4	6
1	Pocas veces al año	2	3
2	Una vez al mes o menos	1	2
3	Unas pocas veces al mes	3	5
4	Una vez a la semana	1	2
5	Pocas veces a la semana	13	19
6	Todos los días	42	63
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

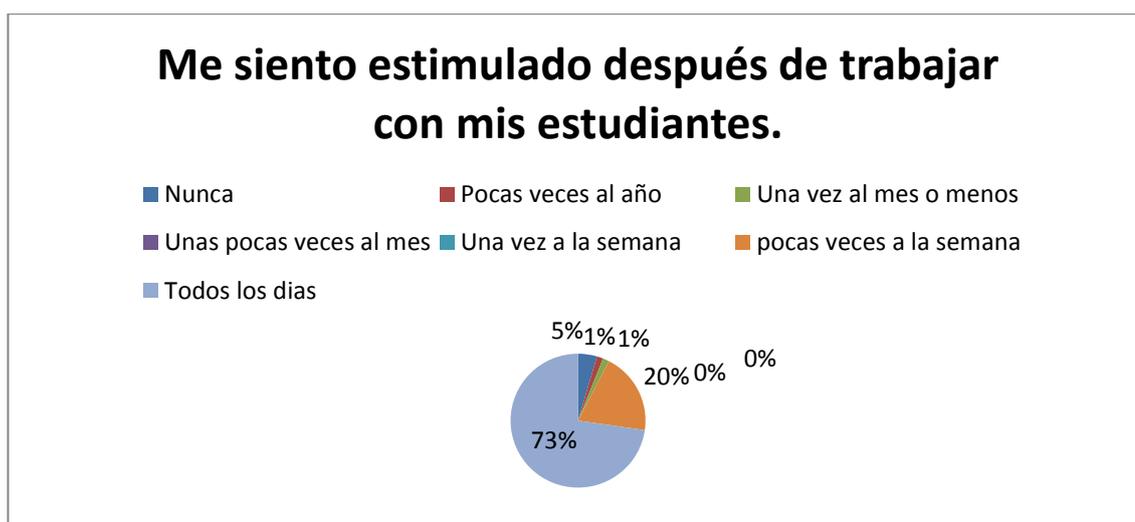
INTERPRETACIÓN

Mediante los resultados obtenidos más de la mitad de los Docentes expresan que todos los días pueden crear fácilmente una atmósfera relajada con sus estudiantes, y casi una octava parte de los Docentes pocas veces a la semana pueden crear fácilmente una atmósfera relajada con sus estudiantes.

18. Me siento estimulado después de trabajar con mis estudiantes.

CUADRO 20

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	3	5
1	Pocas veces al año	1	1
2	Una vez al mes o menos	1	1
3	Unas pocas veces al mes	0	0
4	Una vez a la semana	0	0
5	Pocas veces a la semana	13	20
6	Todos los días	48	73
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe
 Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

INTERPRETACIÓN

Con los resultados obtenidos, casi las tres cuartas partes de los Docentes demuestran que se sienten estimulados después de su trabajo todos los días, y menos de la octava parte de los Docentes pocas veces a la semana se sienten estimulados después de trabajar con sus estudiantes.

19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.

CUADRO 21

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	2	3
1	Pocas veces al año	1	1
2	Una vez al mes o menos	0	0
3	Unas pocas veces al mes	0	0
4	Una vez a la semana	0	0
5	Pocas veces a la semana	15	23
6	Todos los días	48	73
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

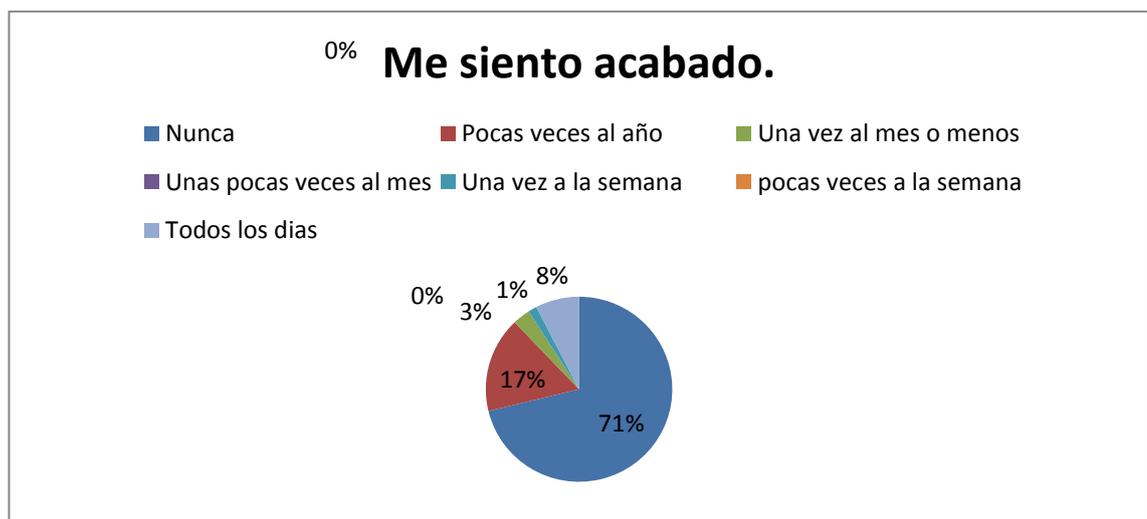
INTERPRETACIÓN

En estos resultados obtenidos apreciamos que casi las tres cuartas partes de los Docentes todos los días han conseguido muchas cosas útiles en su profesión, y casi una cuarta parte de los Docentes pocas veces a la semana han conseguido muchas cosas útiles en su profesión.

20. Me siento acabado.

CUADRO 22

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	47	71
1	Pocas veces al año	11	17
2	Una vez al mes o menos	2	3
3	Unas pocas veces al mes	0	0
4	Una vez a la semana	1	2
5	Pocas veces a la semana	0	0
6	Todos los días	5	8
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

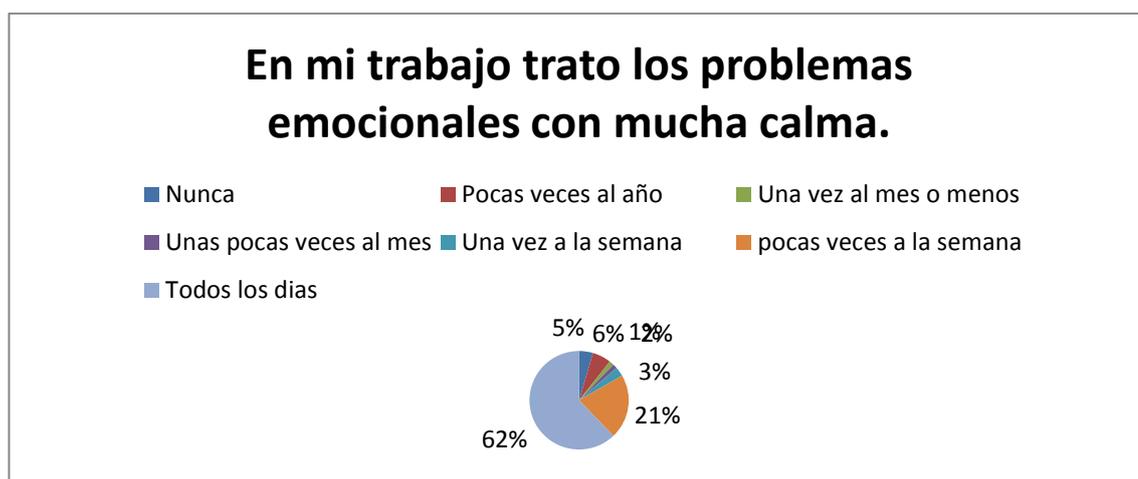
INTERPRETACIÓN

Mediante los resultados obtenidos, casi las tres cuartas partes de Docentes nunca se han sentido acabados, menos de una octava parte de Docentes pocas veces al año se sienten acabados

21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.

CUADRO 23

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	3	5
1	Pocas veces al año	4	6
2	Una vez al mes o menos	1	1
3	Unas pocas veces al mes	1	2
4	Una vez a la semana	2	3
5	Pocas veces a la semana	14	21
6	Todos los días	41	62
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

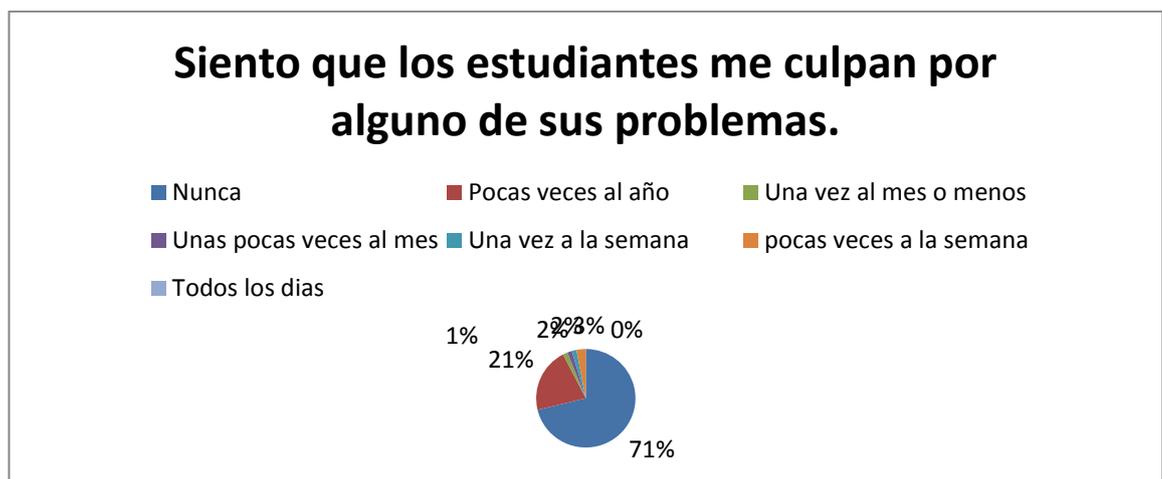
INTERPRETACIÓN

Con los resultados obtenidos, más de la mitad de los Docentes evidencian que tratan con mucha calma los problemas emocionales en su trabajo todos los días, y casi una cuarta parte de los Docentes pocas veces a la semana tratan en su trabajo los problemas emocionales con mucha calma.

22. Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.

CUADRO 24

	ALTERNATIVAS	F	%
0	Nunca	47	71
1	Pocas veces al año	14	21
2	Una vez al mes o menos	1	1
3	Unas pocas veces al mes	1	2
4	Una vez a la semana	1	2
5	Pocas veces a la semana	2	3
6	Todos los días	0	0
	TOTAL	66	100



Fuente: Docentes de la Zona Urbana de Cayambe

Investigadores: Wilson Colcha y Alex Cárdenas

INTERPRETACIÓN

Con los resultados obtenidos, tenemos que casi las tres cuartas partes de los Docentes expresan que nunca sienten que sus estudiantes los culpan por alguno de sus problemas, y una octava parte de los Docentes pocas veces al año sienten que sus estudiantes los culpan por alguno de sus problemas.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

5.1. Conclusiones.

- ✓ Con los resultados obtenidos, se aprecia que los Docentes de Educación Física de la zona urbana del Cantón Cayambe si presentan vulnerabilidad ante la presencia del Síndrome de Burnout en un porcentaje considerable.
- ✓ Al analizar las respuestas y hacer la tabulación de las mismas, el 50% de los Docentes los Docentes si están afectados por el Síndrome de Burnout.
- ✓ También es necesario mencionar que la edad, sexo, estado civil, etc, sí influye en los Docentes para presentar este síndrome.
- ✓ Al no existir la motivación personal, el deseo de superación y no hay personas que difundan soluciones viables a este problema el estado emocional- laboral del Docente no es el adecuado.

5.2. Recomendaciones.

- ✓ Se recomienda a los Docentes de Educación Física que se valoren a sí mismos, y participen en eventos de actualización e innovación profesional, lo cual elevará su autoestima y mejorará su labor y estado emocional.

- ✓ El Docente tiene que hacer conciencia que el Síndrome puede presentarse en cualquier momento, es por ello que debe dársele la importancia que merece y buscar ayuda para superarlo.
- ✓ Cabe mencionar que no hay edad, estado civil, u otros factores que lo exenten de padecer este Síndrome, lo cual obliga al Docente a estar siempre alerta de su actitud laboral.
- ✓ Es necesario implementar material que ayude al Docente a solucionar los problemas emocionales y laborales que se presenten en el trabajo, para ello también es indispensable la automotivación, y acudir en busca de ayuda profesional en caso de ser necesaria, que dé una solución sensata al problema.
- ✓ Y lo más importante, si hay algún problema grave que está afectando nuestro desenvolvimiento personal, social, o laboral, no perdamos el tiempo tratando de hallar la causa o culpables del problema, seamos más creativos y espontáneos y apresurémonos a encontrar las soluciones.

CAPÍTULO VI

6. PROPUESTA ALTERNATIVA.

6.1. Título de la propuesta.

**GUÍA PARA RECUPERAR Y AUMENTAR EL AUTOESTIMA,
DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA.**

6.2. Justificación e Importancia.

La aplicación del trabajo de investigación, contribuye como un instrumento importante y necesario para la recuperación y acrecentamiento del autoestima, docente, entendiendo, aprendiendo y practicando la importancia del autocontrol, la motivación, la innovación, espontaneidad y la práctica de estos elementos que permiten desarrollar habilidades y destrezas en los docentes de Educación Física y de cualquier persona que se interesare por su estado personal, laboral y social.

La práctica tradicional, de la Educación Física, la monotonía en su modo laboral de algunos profesores, deficiente material, instalaciones, problemas en personales, etc, son algunas causales del Estrés laboral, que producen como resultado insatisfacción personal. Para ello es

necesaria la implementación de algunos consejos y prácticas que permitan sobrellevar las desaveniencias laborales.

La adecuada utilización de esta guía interactiva de recuperación y aumento de la autoestima, permitirá mejorar sustentablemente el desempeño del Docente, y del estudiante, con una mejor actitud no solo gana una persona, los beneficiados son varias personas y hasta la institución a la que se debe tendrá una mejor imagen.

Este trabajo ayudará a mejorar el estado emocional laboral del Docente de Educación Física, mejorará la actitud de los estudiantes hacia su profesor, y el efecto educativo laboral será eficaz y eficiente, siempre que se ponga en práctica estos consejos y los haga parte de su vida y su personalidad.

6.3. Fundamentación.

Fundamentación científica.

Mejorar la autoestima no significa creerte más importante que los demás, significa saber y tener plena conciencia de que tu vida es infinitamente valiosa.

La calidad de vida personal está notablemente influenciada por la forma como cada persona se percibe y se valora a sí misma. Esta valoración que cada individuo hace de sí mismo es lo que en la literatura científica se conoce con el nombre de autoestima.

La palabra autoestima está compuesta por dos conceptos, el de "auto" que alude a la persona en sí y por sí misma y "estima" que alude a la valoración, por lo tanto podemos definir la autoestima como la valoración que una persona hace de sí misma.

Cuando la valoración que hacemos de nosotros mismos es beneficiosa para nuestra calidad de vida se puede decir que tenemos una autoestima positiva, mientras que si es perjudicial nos hallamos ante una autoestima negativa.

El proceso de mejorar la autoestima es un proceso de aprendizaje, en el que juegan un papel fundamental diversas claves, así como un trabajo continuo de crecimiento personal.

<http://es.wikipedia.org/wiki/Autoestima>

Fundamentación educativa.

“LA MOTIVACIÓN Y EL AUTOESTIMA EN EL AULA” marzo del 2009 por Beatriz Hernández Nieto. Una característica especialmente dura de la tarea del profesor es que él mismo es objeto del conocimiento de sus alumnos. Además de la comunicación explícita, de aquello que el profesor dice y explica, comunica muchas otras cosas, maneras de razonar, estilos cognitivos, personalidad, actitudes, valores. Todos sabemos que las actitudes, los valores, la ética se muestra, no se demuestran. El maestro auténtico no puede solo hacer de maestro, ha de serlo. Un profesor con baja autoestima, tendrá todas las características de una persona de autoestima empobrecida, y lo peor aún, lo trasladará a sus alumnos. Si el profesor goza de confianza en sí mismo, podrá ayudar a crecer a alumnos con autoconfianza, seguros de sí mismos, y con

motivación y atención, condiciones indispensables para que se produzca el aprendizaje.

Fundamentación psicológica.

El profesor debe intentar en sus clases utilizar metodologías ricas y variadas. Pueden utilizarse la enseñanza expositiva y el aprendizaje por recepción, el estudio dirigido, el aprendizaje por descubrimiento guiado, y el aprendizaje autónomo. En cada momento deberemos utilizar aquella que nos parezca más directa, más eficaz o más enriquecedora y, sobre todo, más motivadora. Debemos combinar el trabajo individual de los alumnos con trabajos en pequeños y grandes grupos, la reflexión individual con los debates, etc.

Decidir que tareas, que actividades de enseñanza –aprendizaje realizarán los alumnos es una de las tareas más creativas que pueden realizar los profesores. Uno de los criterios que debemos tener en cuenta para esta selección de actividades es la motivación de los alumnos podremos decidir que una actividad será preferible a otra.

https://www.google.com.ec/?gws_rd=cr&ei=dr44Ur-WNYKc9gTkoYCwDw#q=fundamentacion+teorica+educativa+del+autoestima

Fundamentación social.

Para conocer lo que quiere enseñarnos en lo que corresponde a lo Social, hay que conocer lo que son las habilidades Sociales, «Las conductas necesarias para interactuar y relacionarse con los iguales y con

los adultos de forma efectiva y mutuamente satisfactoria» (Monjas, 1993, p. 29).

Las habilidades sociales son las capacidades o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea interpersonal. Al hablar de habilidades, nos referimos a un conjunto de conductas aprendidas. Son algunos ejemplos: decir que no, hacer una petición, responder a un saludo, manejar un problema con una amiga, empatizar o ponerte en el lugar de otra persona, hacer preguntas, expresar tristeza, decir cosas agradables y positivas a los demás. <http://213.0.8.18/portal/Educantabria/RECURSOS/Materiales/Biblinter/HABILIDADES.pdf>

6.4. Objetivos.

6.4.1 General.

Implementar una guía didáctica e interactiva con mensajes y consejos prácticos para elevar el autoestima en los Profesores de Educación Física.

6.4.2 Objetivos específicos.

- Utilizar la guía para recuperar y aumentar el autoestima que permita fomentar la participación activa del profesor de Educación Física, en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la Cultura Física de las instituciones primarias y secundarias.

- Incentivar la variación en la manera de impartir clases para promover el aprendizaje significativo.
- Difundir la guía de motivación como una herramienta personal para un buen desempeño profesional y personal dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje en la que favorezca el aprendizaje activo y significativo de docentes y estudiantes.

6.5. Ubicación Sectorial y física.

Zona : Urbana
Cantón : Cayambe
Ciudad : Cayambe
Provincia : Pichincha



6.6. Desarrollo de la propuesta.

GUÍA PARA RECUPERAR Y AUMENTAR EL AUTOESTIMA, DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA.

Para iniciar esta propuesta el primer paso que debemos dar es conocernos a nosotros mismos, contestándonos estas preguntas ¿quién soy?, ¿qué hago en esta vida?, ¿qué quiero hacer de mí?, cada uno de nosotros creemos saber quiénes somos, pero en realidad algunos estamos lejos de imaginarlo y lo que es más importante quienes podemos llegar a ser.

Para responder a la primera pregunta ¿Quién soy?, debemos saber lo que es la personalidad.



En la enciclopedia libre WIKIPEDIA, define de la siguiente manera, La **personalidad** es un constructo psicológico, que se refiere a un uso dinámico de características psíquicas de una persona, a la organización interior que determina que los individuos actúen de manera diferente ante una circunstancia. El concepto puede definirse también como el patrón de actitudes, pensamientos, sentimientos y repertorio conductual que caracteriza a una persona y que tiene una cierta persistencia y estabilidad a lo largo de su vida de modo tal que las manifestaciones de ese patrón en las diferentes situaciones posee algún grado de predictibilidad.

Según Gordon Allport la personalidad es "la organización dinámica de los sistemas psicofísicos que determina una forma de pensar y de actuar, única en cada sujeto en su proceso de adaptación al medio".

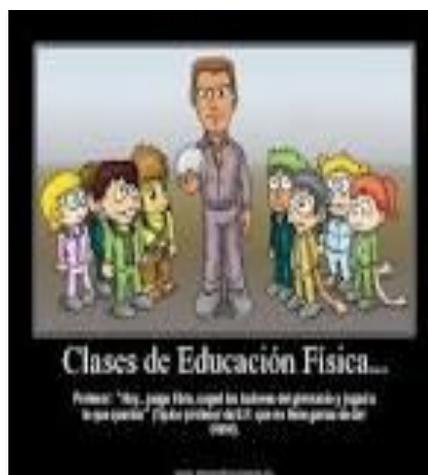
Desmembrando esa afirmación encontramos que:



- La **organización** representa el orden en que se halla estructurada las partes de la personalidad de cada sujeto.



- Lo **dinámico** se refiere a que cada persona se encuentra en un constante intercambio con el medio que sólo se interrumpe con la muerte.



- Los **sistemas psicofísicos** hacen referencia a las actividades que provienen del principio inmaterial (fenómeno psíquico) y el principio material (fenómeno físico).



- La **forma de pensar** hace referencia a la vertiente interna de la personalidad.



- La **forma de actuar** hace referencia a la vertiente externa de la personalidad que se manifiesta en la conducta de la persona.
- Y es **única en cada sujeto** por la naturaleza caótica en el que el cerebro organiza las sinapsis.

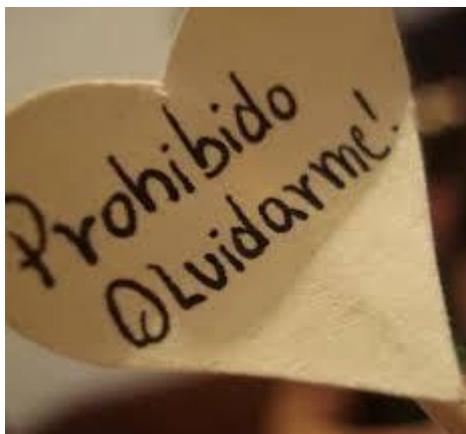
Teniendo claro lo que es la personalidad, ahora conozcámonos un poco y cataloguémonos de cómo en realidad somos como personas, como profesionales, como padres, como hijos como esposos, en fin hay muchas maneras en las que podemos actuar según las situaciones y con las personas que tratamos, esta guía nos ayudará a conseguir el mejor “YO” que agrade a los demás así como a cada uno de nosotros como profesional y lo importante tener un gran valor como ser humano.

EL PRIMER AMOR.



Para hablar acerca del amor primero hay que tener una idea de lo que es el amor, Ana Muñoz en su guía de About.com expresa que. Muchos son los autores que, a lo largo del tiempo, han tratado de describir el amor sin ponerse del todo de acuerdo. Y es que el amor no resulta fácil de definir debido a que se trata de un fenómeno complejo y con muchas facetas que, además, se experimenta en una gran variedad de relaciones muy diferentes entre sí.

http://motivacion.about.com/od/psicologia_social/a/Que-Es-El-Amor.htm



Sin duda alguna al hablar del primer amor llegan a nuestras mentes recuerdos tan agradables que nos llevaron a experimentar en nuestro ser ese sentimiento tan humano que es el de sentir amor hacia otra persona, ese mismo sentimiento nos inspira a hacer muchas cosas buenas por esa persona especial, como cuidarla, protegerla de las cosas negativas, pero lo que cada uno de nosotros debemos entender es que, el amor debe comenzar por uno mismo, es por eso que debemos convencernos que

“EL PRIMER AMOR DE NUESTRAS VIDAS DEBEMOS SER NOSOTROS MISMOS”



A lo mejor suena loco, pero si analizamos nuestra psicología, al vestirnos, al arreglarnos, y al hacer cualquier actividad no nos gusta nunca vernos mal y peor aún poner en riesgo nuestra integridad, es por ello que para mantener un estado mental con un autoestima elevado debemos ser auténticos y valorarnos no solo como profesionales sino como seres humanos que tenemos mucho que ofrecer.

¿PARA QUÉ VIVO?



Cada persona en este mundo tiene un propósito, el cual vamos descubriendo al transcurrir el tiempo, cada uno de nosotros hacemos nuestros destinos como lo consideremos apropiado, lo importante es saber discernir las cosas que la vida nos ofrece, porque las oportunidades

siempre están allí, pero depende de cada uno elegir lo correcto para sí mismo, sin embargo el ser humano es tan poderoso que inclusive puede alcanzar cosas muy grandes, todo está en visualizarse uno mismo hasta dónde puede y quiere llegar, de este modo uno en la vida se es lo que uno quiere ser y no deberá depender siempre de las cosas materiales o económicas, todo depende de cómo tomemos las cosas en nuestras vidas, por eso demos a nuestras vidas un sentido diferente, y positivo en el cual lleguemos a ser un ente importante en la sociedad y tratando siempre de dar soluciones a los problemas.

DISFRUTAR LO QUE HAGO.



Disfrutar, una palabra que encierra un significado muy agradable para el ser humano, ya que el disfrutar representa gozar, relajarse, entretenerse, es decir realizar una actividad que produzca placer emocional y físico a las personas.

Por esta razón hay que recordar siempre que cuando disfrutamos de las actividades nos brindarán muchos beneficios como sentirnos con mejor ánimo, las acciones que realizamos nos salen de excelente manera, ganamos agradables experiencias, visualizamos las cosas, etc



Para que esto ocurra debemos evitar de cualquier modo caer en la monotonía, ya que esta es la causante de bajar el autoestima y hasta ser objeto de críticas por la falta de innovación en el modo de realizar las respectivas tareas en cada uno de los lugares de trabajo, porque hasta la crítica si es constructiva y positiva, va a agradar a cualquiera que sea el blanco de esta, caso contrario si es destructiva disminuirá el autoestima.

En estas circunstancias siempre va a ser importante la innovación, el sentido del humor, la versatilidad que cada uno de los individuos posean como herramientas para salir de lo usual y romper los caminos señalados, creando así nuevos caminos que permitan un mejor y eficiente desempeño laboral y social.

CONFIANZA EN MÍ.



Juan Sebastián Celis Maya en la revista Desarrollo personal dice que.: Muchos me preguntan acerca de la autoconfianza... cómo hacer para mejorarla? cual es el secreto para permanecer sólidos como rocas en situaciones desafiantes?... pues es precisamente de lo que quiero hablar hoy. De la autoconfianza.

La **autoconfianza** es algo que la gente encuentra difícil de dominar. Hay ciertas personas, cuya baja autoconfianza influencia la manera de verse a sí mismos, e incluso su comportamiento y rendimiento. Sin embargo contrario a lo que muchos piensan, la autoconfianza no es algo que sólo algunos pocos bienaventurados puedan tener. Con algo de

esfuerzo y amor por sí mismos cualquier individuo podría empezar hoy mismo a construir su autoconfianza.



Se trata de desarrollarse y mejorar a nivel personal. Se trata de quererse uno mismo y aceptarse tal y como se es. Debes conocer muy bien tus debilidades y al mismo tiempo fortalecerlas. Se requiere algo llamado “autocontrol” para lograr un alto nivel de autoconfianza, y todo empieza con la manera como nos vemos a nosotros mismos.

Si te levantas día a día, te ves al espejo y dices: vaya! que apuesto que soy!... influenciarás de alguna manera tu autoimagen, lo que en últimas se traduce en una mayor autoconfianza.



Es extremadamente importante e indispensable que puedas creer en ti mismo. Es también importante que te sientas a gusto con la persona que ahora eres. Para desarrollar autoconfianza la auto aceptación debe estar presente. La auto aceptación se trata de aceptar las cosas buenas y

malas de nuestra vida. Y aprender de ambas. Autoconfianza es aprender de uno mismo y para ello, la auto aceptación es imprescindible. Y aparte de la auto aceptación ¿qué más puedes hacer para lograr autoconfianza? He aquí algunos trucos:

Comprender nuestros pensamientos y emociones



Olvidar nuestros malos hábitos o comportamientos puede permitirnos comprender nuestros pensamientos y emociones. Comprender nuestras emociones y nuestro comportamiento nos permite sobrellevar y corregir nuestras fallas y por tanto hacer crecer nuestra autoconfianza. Si decides cambiar tus hábitos y tus comportamientos debes adoptar la mentalidad necesaria para lograrlo, no hay nada mejor para adaptarse a los hábitos que gozar de mucha autoconfianza.

Empieza por conocerte mejor y analizarte, tu autoconfianza se basa en todo aquello que sabes de ti y que no dudas que puedes lograr.

Autodisciplina



Cambiar actitudes y comportamientos, o incluso perspectivas siempre toma tiempo. Estos cambios nunca ocurren de la noche a la mañana. Tienes que reunir el conocimiento suficiente y empezar a aprender y practicar las habilidades que te gustaría mejorar o desarrollar. Con autodisciplina y persistencia, fácilmente puedes mejorar tu autoconfianza, en el sentido en que, si nunca te rindes, cuentas con mayores probabilidades de lograr el éxito.

Tener una perspectiva clara de tu vida



Para poder avanzar en la vida, es importante tener claridad. Ver exactamente y de manera clara lo que quieres ser, lograr, o tener te anima a trabajar para conseguirlo. Si confías en ti mismo y sabes a dónde quieres llegar, el camino se va abriendo conforme avances. Como puedes ver, una perspectiva clara de tu vida, sumada a una gran autoconfianza te da las llaves de la grandeza.

Saber que depende únicamente de ti



Solo tú puedes decidir aquello que quieres experimentar. Si haces algo que consideras importante para ti y por lo cual sientes pasión, tendrás suficiente autoconfianza para continuar. Todo depende de que luches por aquello que amas hacer. Nadie te lo debe poder impedir, eres tú quien toma tus propias decisiones y quien define el rumbo de tu vida

Compromiso y confianza

Para obtener autocontrol y autoconfianza debes creer en ti mismo, confiar en que puedes llegar al final del camino y comprometerte con ello. Se trata de que te fijes objetivos y metas, de que luches por tus ideales y de que realmente tengas el coraje para enfrentarte al mundo. Tu autoconfianza se resume en confiar en ti mismo y no dejar que nadie te haga creer lo contrario.



Si queremos desarrollar autoconfianza en nuestras vidas, debemos tener en cuenta ciertas características a implantar en nuestra forma de ser. Debemos desarrollar autoconciencia, lo cual requiere conocer bien nuestro pasado y aprender de ello, para aplicarlo en nuestro presente con miras hacia el futuro. Además, debemos desarrollar autoconocimiento, lo cual significa conocernos y comprendernos perfectamente... saber porque actuamos de ciertas maneras y porque reaccionamos de otras. Y no solo comprendernos a nosotros mismos, sino también saber llegar al fondo de dichas actitudes o experiencias y entender los motivos de nuestro comportamiento.

Por último debemos desarrollar autodisciplina. La autodisciplina se trata de cómo nos aseguramos de que nuestros objetivos y metas se traducen en acciones y son logrados. Necesitamos autodisciplina para garantizar que no nos detendremos en el camino por pequeñas decepciones. La autodisciplina mejora la manera como nos vemos a nosotros mismos con el tiempo, pues si sabemos que luchamos con perseverancia por lograr lo que queremos, tendremos una mayor autoconfianza en posteriores situaciones.



En conclusión

Construir autoconfianza no se puede hacer en un abrir y cerrar de ojos. Sin embargo no es que sea imposible... de hecho, está muy lejos de serlo. El mejoramiento personal es un proceso que nunca termina. Hay quienes dicen que uno puede mejorar durante toda su vida, y la autoconfianza es simplemente otro caso de mejoramiento.



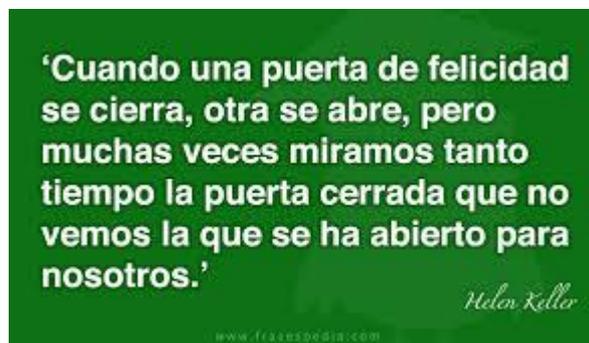
La autoconfianza trae múltiples ventajas para nuestras vidas y pocas o ninguna desventaja. Con un gran nivel de autoconfianza se consigue el éxito más fácilmente. Solo es necesario acompañarla de perseverancia y paciencia, el resto será cuestión de tiempo. El camino al éxito se

encuentra más cerca de lo que crees. Si gozas de una extrema autoconfianza, llevas medio camino recorrido.

<http://www.sebascelis.com/autoconfianza/>.

La confianza en sí mismo es de vital importancia, con la confianza en lo que se hace es que se han llegado a realizar grandes hazañas de carácter político, social, deportivo, etc. Es enorgullecedor recordar a un vendedor de periódicos que se tuvo confianza y llevando sus fuerzas más allá de sus límites fue el primer y único campeón Olímpico que tiene nuestro querido país, cómo no recordar a la selección del Ecuador clasificando a un mundial o al club de fútbol Liga Deportiva Universitaria de Quito ganando la Copa Libertadores de América, entre otros, estos ejemplos son la muestra perfecta de que con autoconfianza, todo es posible y por eso una manera de mostrar fortaleza de carácter es la autoconfianza, si el trabajo que se realiza se lo hace con seguridad, es un buen trabajo sin duda alguna.

¿SOY FELIZ?



Cualquier persona en algún momento se pregunta ¿soy feliz?, pero ¿qué es la felicidad? En la Enciclopedia libre Wikipedia define de la siguiente manera: La felicidad (del latín felicitas, a su vez de *felix*, "fértil", "fecundo") es un estado emocional que se produce en la persona cuando cree haber alcanzado una meta deseada. Tal estado propicia paz interior, un enfoque del medio positivo, al mismo tiempo que estimula a conquistar nuevas metas. Se define como una condición interna de satisfacción y alegría. <http://es.wikipedia.org/wiki/Felicidad>

Por lo tanto cuando se habla de felicidad, obedece a un estado de ánimo resultante de alguna acción o trabajo que se realiza, y pregúntate a ti mismo ¿estás feliz o satisfecho con el trabajo que realizas?, ¿te gustaría hacer algo más en tu trabajo?, ¿hay algo del pasado que no te permite ser plenamente feliz?, pues bien si ya te respondiste todo lo que estés pensando por la superación personal tuya lo puedes lograr tomando la decisión de enmendar tus errores del pasado y dejarlos de seguir reavivando, dejando atrás los malos hábitos que van mermando tu vida, tu tiempo y autoestima, esto lo lograrás si renuncias a todo o a todos los que te han hecho tanto daño, y solo se logrará si en tu ser existe el perdón total de todo lo malo que hayas tenido que vivir, si alguien te hizo mal no pases el tiempo en tratar de desquitarte, la vida es tan maravillosa que se las cobrará por sí sola, y piensa mejor en tus nuevos proyectos, tus nuevas metas, en lo lejos que quieres llegar, solo así lograrás permanecer feliz, la vida a veces parece tan corta que no vale la pena detenerse a sufrir en pequeños conflictos que tienen fácil solución, y algo que no hay que olvidar nunca es que mientras se tengan ánimos de triunfar, las oportunidades estás disponibles esperándote a que la tomes.

ACTITUD POSITIVA.



La actitud puede definirse como la disposición o el ánimo con el que enfrentamos una situación. Al hablar de una actitud positiva, entendemos que vamos a afrontar lo que venga de la forma más beneficiosa para nosotros.

La actitud está condicionada por los pensamientos. Luego, una actitud positiva ante la vida o ante una circunstancia puntual nacerá a partir de pensamientos positivos.

Pensar en positivo consiste en tratar de comprender la realidad lo mejor que podamos y enfocarnos en aquellos aspectos beneficiosos que podemos manejar y que nos permitirán avanzar. Es decir, consiste en ser optimista.



© www.123rf.com

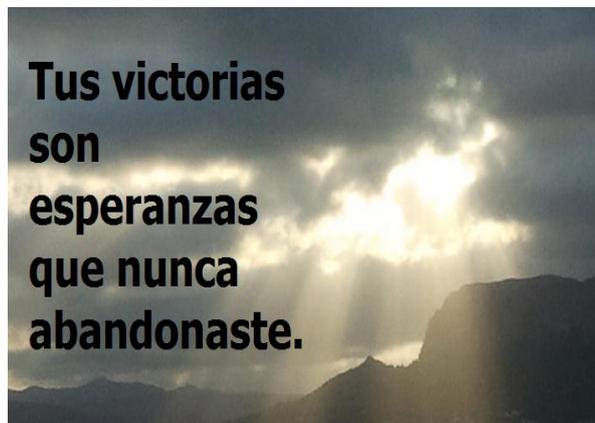
Sin embargo, pongamos claro que no entendemos el optimismo como ese arrebatado alocado de pensar que todo saldrá bien, que no habrá problemas en el camino y que todo acabará como en un cuento de hadas. Qué va... Problemas habrá. Quizás algo falle y ya nos podemos ir olvidando de vivir felices para siempre en el país de la piruleta.



Aquí expusimos en qué consiste pensar de una manera optimista, positiva para nosotros. Si le echas un vistazo, verás a qué nos referimos con optimismo.

Y ahora viene el meollo del asunto:

¿Cómo desarrollar una actitud positiva?



<http://cursosdeautoestima.files.wordpress.com/2012/10/5.png>

La actitud una característica muy importante en la vida de los seres humanos, Galo Flores en su libro “Alas al Éxito” (2.005-2.006), ¿A qué llamamos actitud?, ¿Qué le hace buena o mala?, Y ¿Cómo podemos cambiar nuestra actitud?. Dejemos nos narre William Danforth, fundador de la American Youth Fundation (AYF).

Él se describe cuando era joven era de “mejillas pálidas y de pecho hundido”. Uno de sus profesores “lo desafió a ser el muchacho más saludable de su clase”.

Danforth escribía; eso me hizo vibrar. A mi alrededor había muchachos más fuertes y robustos que yo. Ser el joven más saludable de la clase cuando yo era delgado y de pecho hundido e imaginar que yo estaba lleno de parásitos, dije ese hombre está loco.

Pero me habían enseñado a afrontar los riesgos. Cuando él hablaba, algo parecía ocurrir dentro de mí. Estaba en ánimo de pelea. Eso respondía al desafío y hervía dentro de todo el cuerpo y sentía un hormigueo hasta la punta de los pies como una picazón para estar listo para la batalla.

Danforth aceptó el reto y desarrolló un saludable cuerpo y una nueva filosofía de vida.

Más tarde descubrió que él podía lanzar un reto a los demás y tendría el mismo efecto galvanizador. Él creía que cada individuo

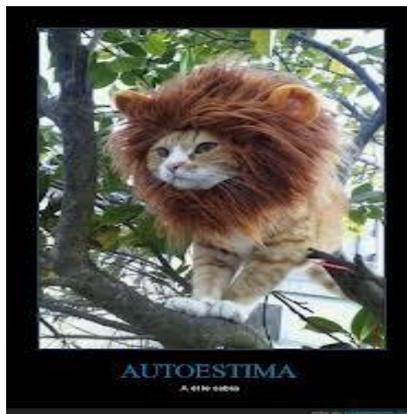
representaba un enorme potencial y su tarea en la vida era desarrollar ese potencial.

Se dice que durante 35 años, todos los lunes por la mañana cada uno de sus empleados recibía “el mensaje del lunes por la mañana de Danforth”. Estos mensajes estaban llenos de motivación y de inspiración. Un ejemplo de esos mensajes es:

“Yo lo desafío, cualquiera que usted sea, a compartir con los demás los frutos de su osadía. Que ayudar a los demás sea una pasión y usted tendrá una vida más rica”.

Danforth vivió su desafío y cuando fundó la AYF la misión sigue siendo la misma de hace 78 años: Motivar a los jóvenes a lograr lo mejor, vivir una vida equilibrada y servir a los demás.

La convicción de que tenemos un enorme potencial y que nuestra tarea es descubrir ese potencial y utilizarlo, es la base fundamental de una actitud mental positiva. (p 22-24)



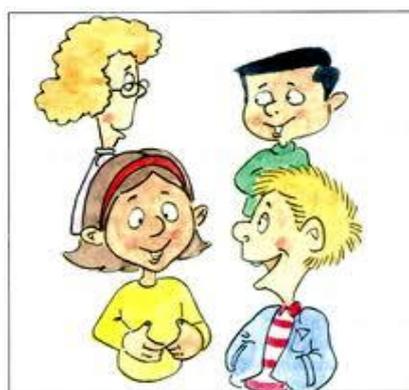
Aquí refleja que no siempre la situación va a ser favorable, pero el ser humano es bendecido con una de las mejores armas de toda la creación y esta es la mente, el problema en la mayoría de las personas es que no confían en sí mismos, esto nos enseña que cualquier actividad que nos propongamos realizar, el lograrlo dependerá de la actitud con la que encaremos la situación. Un ejemplo para verlo más de cerca, usted como maestro llega a las actividades de atletismo, y el rector le ofreció los implementos para las mismas, pero no se han logrado adquirir por falta de interés de las autoridades, ahora analicemos, usted ya planificó los

trabajos, los alumnos estaban a lo mejor entusiasmados, pero al no contar con las herramientas el panorama se vuelve adverso.

Pero usted escoge entre, reclamar a las autoridades, acción que le va a producir enemigos, problemas con sus demás colegas maestros y sobre todo la ira y el coraje que usted siente va a repercutir desfavorablemente en su salud, o incluso puede descargar su frustración con el alumnado, cosa que debe evitar a toda costa.



O puede elegir, tranquilizarse, tratar de conversar con las autoridades, mediar las cosas con el diálogo para saber si le pueden proveer del material necesario o no, ingeniar otro modo de realizar las clases con material alternativo (creado con los mismos alumnos, mientras haya la posibilidad), y trabajar siempre con actitud positiva si dejarnos vencer por la adversidad.



ELIMINAR O CONTROLAR EL ESTRÉS.



¿Cómo hacerlo?

Varios autores en The Nemours Foundation. Revista virtual © 1995-2013, nos hablan de las consecuencias del estrés y cómo contrarrestar su efecto y nos habla primero de: El estrés bueno y el malo. La respuesta al estrés (**respuesta de combate o fuga**) es crítica en situaciones de emergencia, como cuando un conductor tiene que frenar el auto repentinamente para evitar un accidente. También se activa en una forma más sencilla cuando la persona está tensa, aunque no corra peligro - como cuando tu batazo puede ganar el juego; cuando te preparas para una fiesta o cuando estás haciendo un examen final. Un poco de estrés de este tipo puede ayudarte a mantenerte atento, listo para hacerle frente a cualquier reto. Y el sistema nervioso vuelve a su normalidad, listo para responder de nuevo cuando sea necesario.



Pero el estrés no es siempre una reacción a cosas inmediatas o momentáneas. Eventos progresivos o a largo plazo, como un divorcio o el traslado a un nuevo vecindario o escuela, también pueden causar estrés. Las situaciones a largo plazo pueden producir un estrés de poca

intensidad, pero perdurable, ocasionando dificultades a la persona. El sistema nervioso siente una tensión continua y se mantiene relativamente activo a fin de continuar liberando hormonas adicionales durante un período de tiempo prolongado. Esto puede agotar las reservas del cuerpo, haciendo que la persona se sienta agotada o abrumada, debilitando el sistema inmunológico del cuerpo y ocasionando otros problemas.



Todas las personas sienten el estrés de una manera diferente. Algunas personas se enfadan, comportándose de manera poco apropiada y desquitándose con los demás. Otras personas lo esconden y comienzan a padecer de problemas alimentarios o abuso de sustancias ilegales. Las personas que padecen de una enfermedad crónica también notan que los síntomas de su enfermedad se acrecientan cuando tienen una sobrecarga de estrés.

Mantén el estrés bajo control



¿Qué puedes hacer para manejar la sobrecarga de estrés, o mejor aún, eliminarla? El mejor método para hacerle frente al estrés es aprender a manejar el estrés que acompaña cualquier reto; ya sea bueno o malo. El arte de manejar el estrés se va perfeccionando si se usa con regularidad, no solamente cuando se está bajo presión. Saber cómo eliminar el estrés y hacerlo durante situaciones calmadas puede ayudarte a pasar por

circunstancias difíciles que puedan surgir. A continuación mencionamos varias sugerencias que ayudan a controlar el estrés:



- **No te sobrecargues con actividades.** Si te sientes tenso, piensa en eliminar una o dos actividades, optando por mantener las más importantes.



- **Se realista.** No trates de ser perfecto - nadie lo es. Esperar perfección de los demás aumenta el nivel de tu estrés (sin mencionar la presión que ejerce sobre los demás). Si necesitas ayuda con algo, como el trabajo escolar, pídelo.



- **Duerme bien.** Cuando se duerme la cantidad de horas necesarias, el cuerpo y la mente se mantienen en buen estado, pudiendo manejar cualquier situación negativa que cause estrés. Debido a que el "reloj del sueño" biológico cambia durante la adolescencia, muchos adolescentes prefieren acostarse más tarde en la noche y dormir más tarde en la mañana. Pero si te acuestas tarde y tienes que levantarte temprano para ir a la escuela, no dormirás la cantidad de horas necesarias.



- **Aprende a relajarte.** El antídoto natural del cuerpo para el estrés se llama respuesta de relajamiento. Es lo opuesto al estrés y crea una sensación de calma y bienestar. Los beneficios químicos de la respuesta de relajamiento pueden activarse simplemente relajándote. Puedes provocar la respuesta de relajamiento si aprendes unos simples ejercicios de respiración y los usas cuando estés en una situación que te cause estrés. (Haz "click" en el botón para aprender sobre una). Asegúrate de mantenerte relajado y de tomar tiempo para disfrutar de actividades que te calmen y sean placenteras: leer un buen libro, tomar tiempo para disfrutar de tu pasatiempo favorito, jugar con tu animalito preferido, o darte un baño relajante.



- **Cuida tu cuerpo.** Los expertos están de acuerdo en que ejercitarse con regularidad ayuda a las personas a manejar el estrés. (El ejercicio excesivo o compulsivo puede contribuir al estrés, por lo tanto, debe hacerse con moderación) Aliméntate bien para que tu cuerpo funcione de la mejor forma posible. Cuando sientes estrés, es fácil comer apresuradamente y comer comidas rápidas o que no son nutritivas. Cuando tienes estrés, tu cuerpo necesita más vitaminas y minerales que nunca. Algunas personas usan drogas para escapar de la tensión emocional. Aunque parezca que el alcohol y las drogas alivian la tensión emocional momentáneamente, la realidad es que depender de ellos causa más estrés porque afecta la habilidad natural del cuerpo para recuperarse.



- **Cuida tus pensamientos.** Tus perspectivas, actitud y pensamientos influyen mucho en la manera en que percibes las situaciones. ¿Está tu copa medio llena o medio vacía? Una buena dosis de optimismo te ayudará a salir adelante en situaciones

difíciles. Aunque no tengas práctica o seas algo pesimista, todos podemos aprender a pensar con más optimismo y disfrutar de los beneficios.



- **Resuelve los problemas sencillos.** Aprender a resolver los problemas cotidianos te hace sentir en control. Evitarlos puede hacerte sentir que tienes poco control de la situación, causándote todavía más estrés. Aprende a evaluar la situación con calma, a pensar en las opciones que tienes, y a tomar los pasos necesarios para resolver el problema. Cuando te sientes capaz de resolver problemas pequeños, tendrás la confianza necesaria para resolver problemas más complejos - lo cual te ayudará en situaciones que te causen mucho estrés.



- **Aumenta tu resistencia** ¿Has notado que ciertas personas parecen adaptarse a las circunstancias difíciles sin alterarse? Se mantienen serenos bajo presión y pueden resolver los problemas según van surgiendo. Los investigadores han identificado las cualidades que hacen que ciertas personas posean una resistencia natural aun cuando se enfrentan a circunstancias que producen mucho estrés. Si deseas

aumentar tu resistencia, trata de adquirir estas actitudes y comportamientos:

- Piensa en los cambios como retos normales en tu vida.
- Reconoce las demoras y las derrotas como un problema momentáneo que puedes resolver.
- Piensa que tendrás éxito si continúas avanzando hacia tu meta.
- Resuelve los problemas cuando surjan
- Establece relaciones firmes y cumple con tus compromisos con tu familia y amistades.
- Consigue un buen sistema de apoyo y pide ayuda.
- Participa en actividades para relajarte y divertirte con regularidad

Aprende a pensar que los retos son oportunidades y las situaciones difíciles no son desastres, sino problemas momentáneos. Resuelve los problemas y pide ayuda y consejos de otras personas, en vez de quejarte y permitir que se te acumule el estrés. Fija tus propias metas y mantente al tanto de tu progreso. Toma tiempo para relajarte. Sé optimista. Cree en ti mismo. Respira. Permite que un poquito de estrés te motive a tomar una acción positiva que te ayude a alcanzar tus metas.

http://kidshealth.org/teen/en_espanol/mente/stress_esp.html

Como ya se han descrito varias consecuencias del estrés, lo más importante es manejar las situaciones con calma, aceptando la ocasión y lo más importante hallar las soluciones a los problemas, no perder el tiempo tratando de hallar culpables, mucho más satisfactorio será si eres parte de una solución y no del problema.

Esta conducta en las personas que siempre permanecen tranquilas ayuda a evitar o a disminuir consecuencias negativas en nuestra salud física y mental al ser presa de momentos que normalmente producen estrés, de este modo lograremos un equilibrio físico y emocional propicio para un mejor trabajo en nuestro medio laboral.

PARA MEJORAR MIS RELACIONES SOCIALES.



Javier Fernando Escribano en la página virtual eConectados 2.011 nos habla de 9 reglas para mejorar mis relaciones humanas y nos dice. Hoy hablando de cómo motivar a tus compañeros y empleados, cómo pequeños detalles pueden cambiar enormemente la productividad. En el libro de la asignatura hay una lista de 9 reglas para mejorar tus relaciones humanas, que deberían formar del sentido común y todos deberíamos aplicarlas pero luego no lo hacemos.



□ **Sé optimista.** La mayoría de la gente exitosa es optimista. Winston Churchill dijo que el éxito es la habilidad de ir de fallo en fallo sin perder tu entusiasmo.



- Sé positivo.** Anima a la gente. Normalmente a la gente no le gusta escuchar quejarse a otros. No vayas criticando o soltando rumores. ¿Te gusta que la gente te critique?



- Interésate de verdad por las otras personas.** Piensa en tus amigos. Una de las razones por las que son amigos es porque os muestran un interés genuino. La gente que siente que no te preocupas por ellos no te ayudará.



- **Sonríe y desarrolla el sentido del humor.** Una sonrisa muestra interés y aprecio. “Sonríe y el mundo sonreirá contigo; llora y llorarás sólo”. Aprende a reírte de ti mismo. No te tomes todo demasiado a pecho.



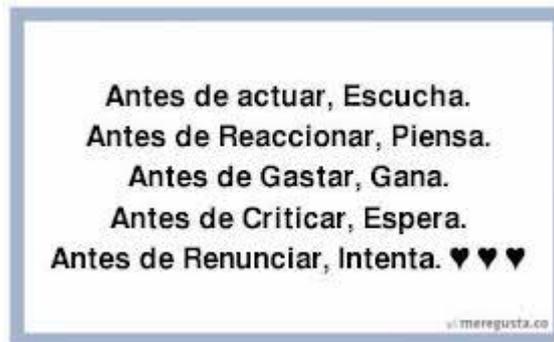
- **Llama a la gente por su nombre.** Así muestras interés por la otra persona y le haces sentir importantes.



- **Escucha a la gente.** Aprendemos más al escuchar que al hablar. Para escuchar de verdad debemos ver el tema desde el punto de vista de la otra persona. No digas que el otro está equivocado, aunque esté equivocado. Confrontaciones tan directas provocan posiciones defensivas. En cambio, cuando te has equivocado admítelo inmediatamente. Será visto como una fortaleza.



- **Ayuda a otros.** Las relaciones honestas en las que la gente se ayuda para cumplir los objetivos son normalmente las mejores.



- **Piensa antes de actuar.** Siente tus emociones pero controla tu comportamiento. Cuida tu lenguaje, no ofendas a las personas. No siempre es lo que dices, si no como lo dices; lo que tiene un impacto negativo en las relaciones humanas.



- **Crea relaciones Win-Win.** El objetivo de las relaciones humanas es crear este tipo de situaciones en las que ambos ganan. La mejor manera de conseguir lo que quieres es ayudar a otros a conseguir su objetivo y viceversa.

CONSEJOS PARA ACTUAR COMO UN DOCENTE AMIGO.

Para ejercer de una manera adecuada que nos de satisfacción como docentes, aquí se describe algunos consejos que se puede poner en práctica.



- **Planifica tus clases.-** una buena planificación siempre requiere de varios parámetros como: tiempo, dedicación, análisis de los contenidos, etc. Una buena planificación te facilitará el trabajo y dará excelentes resultados.



- **Sé puntual.-** la puntualidad demuestra mucho de cómo es una persona en sus obligaciones, además el tiempo en clases debe ser aprovechado al 100%.



- **Mantén una actitud positiva.-** la energía que proyectes en tus clases siempre debe ser positiva, aunque el panorama no siempre

sea bueno, eso enseñará a tus alumnos la importancia de mantener una actitud positiva.



- **Cuida de tu apariencia.-** la apariencia es muy importante, un buen corte de cabello, el aseo, ropa limpia, zapatos limpios, sin ninguna extravagancia en su cuerpo, serán siempre importantes al momento de ser imagen como docente.



- **Sé paciente.-** en la docencia la paciencia es una virtud que inevitablemente se debe tener o adquirir, esto será importante ya que no siempre los alumnos aprenden igual.



- **Piensa antes de actuar.-** siente tus emociones pero controla tu comportamiento. Cuida tu lenguaje, no ofendas a tus alumnos. No

siempre es lo que dices, tómate un momento para recapacitar y tomar una mejor decisión.



- **Escucha a tus alumnos.-** aprendemos más escuchando antes que hablando. No digas que el otro está equivocado, aunque lo esté. Confrontaciones tan directas provocan posiciones defensivas. En cambio, cuando te has equivocado admítelo inmediatamente. Será visto como una fortaleza.



- **Mantén una buena comunicación.-** la comunicación es importante, con tus alumnos, colegas docentes, padres de familia, etc, con la comunicación mutua siempre habrá mejor entendimiento.



- **No trates de luchar solo contra todo.-** Una particularidad de ser profesor de Educación Física es, que a veces se nos encomienda

varias actividades, pero seamos conscientes y aceptemos hasta donde podamos cumplir y cumplir bien las actividades.



- **Pide ayuda.-** cuando tengas mucho estrés a causa de las varias actividades, no trates de cumplir a como dé lugar tu tarea, eso puede sobrecargar el estrés, y peor aún el trabajo puede resultar deficiente, mejor sin pensarlo, pide ayuda.



- **Resuelve los problemas con el diálogo.-** los problemas en el ámbito educativo son el pan de cada día, no siempre un docente debe imponer su autoridad, debe estar capacitado para resolver cualquier tipo de problema, y si lo hace dialogando será mucho mejor y evitará enemistades o represalias futuras.



- **Cumple con tus compromisos.-** un buen docente siempre cumple con sus compromisos, cuando los ofrecimientos y compromisos se los vuelve realidad, la persona que los realiza se gana la veracidad y confianza de su palabra ante la sociedad.



- **Mantén un buen sentido del humor.-** siempre es importante mantener un buen sentido del humor, si irradian felicidad, lo que recibirás será felicidad, la risa es un ejercicio que revitaliza el cuerpo y el espíritu.



- **Mantén el optimismo.-** el optimismo mejora tu estado de ánimo ante la adversidad, esto te permitirá recibir momentos difíciles sin perder el entusiasmo.



- **Interésate por tus alumnos.-** un buen docente siempre debe estar interesado de cómo están sus alumnos, un alumno que siente que su profesor se interesa por su bienestar, siempre acudirá con mucha confianza a pedir ayuda, esto evitará muchos contratiempos en el desenvolvimiento como docente.



- **Llama a tus alumnos por su nombre.-** un docente debe procurar aprender los nombres de todos sus alumnos, para llamarlos por sus nombres, esto demuestra interés por las personas y las haces sentir importantes.



- **Ayuda siempre.-** cuando alguien necesite de tu ayuda, nunca se la niegues, recuerda que cuando ayudas a alguien a conseguir un

objetivo, siempre recibirás satisfacciones que te harán mejor persona ante los demás, y eso te hace importante a ti.



- **Construye buenas relaciones.**- buenas relaciones llamamos a aquellas en las que existen dos lados beneficiados, es decir que uno ayuda a otro a conseguir su objetivo y viceversa, esto puede ser aplicado a docentes y alumnos.

Además de ser un buen profesor amigo, fuera de su lugar de trabajo, el profesor tiene otros roles como el ser padre o madre, así como esposa o esposo, a continuación se describe varios consejos para mejorar estos roles.

CONSEJOS SOBRE CÓMO SER PADRE O MADRE.

Sin duda alguna el ser padre o madre en la vida acarrea un sinnúmero de momentos, unos buenos que obviamente nos dan alegría y satisfacción, y otros malos que afectarán nuestra tranquilidad emocional, personal, conyugal, social, laboral, que nos traerán como consecuencia una acumulación de estrés, he aquí unos pequeños consejos para lograr este rol de una mejor manera.

ANTICIPAR EL BIENESTAR.

El anticipar una situación suele suceder casi en la mayoría de ocasiones, y pasa tanto a los adultos y mucho más a los niños, y se debe tener mucho cuidado con los niños, porque hay que saber hacerlo con mucho tacto, este mensaje es tomado de.

Carlos Cuauhtémoc Sánchez en su obra *Dirigentes del Mundo Futuro*, y nos dice. Muchas madres se especializan en transmitir inseguridad a sus hijos, vaticinándoles constantemente con voz de alarma; “Te vas a caer”, ”te vas a lastimar”, ”vas a perder tus cosas”, ”vas

a enfermar”, “se van a burlar de ti”. Usan la vivencia anticipada para endilgarles profecías de ruina y, como el cerebro es una computadora que procesa de igual manera información positiva y negativa, los niños terminan cayéndose, lastimándose, perdiendo sus cosas, enfermándose y convirtiéndose en el hazmerreír de todos.



¡Alerta! Padre, maestro, pronosticarle a un niño qué le sucederá algo malo es igual a maldecirlo. ¡Nunca maldigas a un pequeño! Cuide su forma de hablar. Señale los peligros, pero jamás profetice resultados indeseados. Envés de amenazar con un “te vas a caer” diga ”hazlo con cuidado “si la situación es más grave prevenga: “te puedes caer”, pero nunca te vas a ... porque él se va a.... lo que usted le diga que se irá a..... la energía atómica puede construir o destruir; la vivencia anticipada también.

En un famoso experimento, se eligieron al azar varios niños con capacidades ordinarias, informándoles, tanto a ellos como a sus maestros, que habían sido seleccionados por sus facultades intelectuales sobresalientes.

Los profesores de esos chicos, al creerlos especialmente dotados, pusieron más empeño en enseñarles y los niños, a su vez, se esforzaron mucho más en aprender. Al final del curso este grupo, supuestamente más avanzado, superaba en realidad a todos los otros. Al principio esos niños no poseían ninguna capacidad extraordinaria; sin embargo, las expectativas creadas, tanto de los maestros como de ellos mismos, marcaron un abismo de diferencias.



Un niño sobresaliente debe tener a su alcance herramientas de estudio, aparatos, estímulos; pero, sobre todo, maestros que le demuestren con su confianza, haciéndolos sentir que creen en él y que esperan mucho de él.

6.7. Impactos.

6.7.1 Impacto Educativo.

La aplicación de la guía para recuperar y aumentar el Autoestima, producirá un excelente impacto educativo que beneficiará directamente a la calidad de la educación, la misma que permitirá desarrollar metodologías nuevas y variadas para una mejor comprensión y aceptación tanto de docentes hacia los alumnos y viceversa. Con esta mejora en los establecimientos educativos y con los contenidos curriculares enfocados en un mejor desarrollo personal, se aspira a apoyar una transformación positiva del individuo y por lo tanto de la sociedad.

Al ser testigos de las nuevas realidades y exigencias de la educación, es de suma importancia adquirir nuevos y oportunos procesos

educativos, enfocados en la educación motivadora que inspire positivamente a docentes como principales y por supuesto a los alumnos como sus dirigidos, a ser personas creativas, innovadoras, críticas, reflexivas, humanistas e investigadoras.

6.7.2 Impacto Social.

Con esta guía de motivación personal y recuperación de la autoestima, se intenta involucrar no únicamente al medio educativo sino a todo aquel que se interese por su desarrollo personal, y es muy importante iniciar por las instituciones ya que los docentes y estudiantes al estar rodeados de todo tipo de personas pueden transmitir a los demás por medio de su ejemplo. Es importante resaltar al Docente de Educación Física que puede realizar esta tarea con mucha facilidad ya que su lugar de trabajo no se reduce a tan solo una aula común, gracias a que nuestros lugares de trabajo son variados y muy extensos, por esta particularidad el profesor de Educación Física debe estar listo y dispuesto en todo momento y en todo lugar a colaborar con entusiasmo.

6.7.3 Impacto pedagógico.

Al aplicar los consejos de esta guía, resultará mucho más sencillo llegar y dirigir a los alumnos, ya que lo importante no es conocer los caminos, lo verdaderamente importante es saber mostrar los mismos.

6.7.4 Impacto Metodológico.

De igual manera, esta guía va a incentivar al docente a investigar nuevas metodologías para proponerlas en su trabajo diario, con la

variación en la aplicación de las metodologías de enseñanza – aprendizaje, el entorno se volverá mucho más relajado y ameno, que permitirá un mejor desempeño laboral del docente y se presentarán mejores resultados, presentándose así un mejor panorama de trabajo, esto permitirá al docente discernir las metodologías que mejores resultados se han obtenido.

6.8. Difusión.

La guía para recuperar y aumentar el autoestima, ha sido difundida en el “Ilustre Municipio de Cayambe”, mismo que se ha encargado distribuir a los profesores de Educación Física de los establecimientos educativos del Cantón Cayambe que han sido indagados. El contenido de esta Guía va en beneficio personal de los Docentes de Educación Física, y de su utilización dependerá una significativa mejora en el ámbito educativo y social, ya que con este recurso el profesor puede contar con una herramienta de ayuda dentro de su labor académica y personal.

6.9. BIBLIOGRAFÍA.

1. CARLOS CUAUHTÉMOC SÁNCHEZ (1994) Juventud en Éxtasis.
2. CARLOS CUAUHTÉMOC SÁNCHEZ (1999) Dirigentes del Mundo Futuro.
3. CARLOS CUAUHTÉMOC SÁNCHEZ (2.000) Contraveneno.
4. GALO FLORES CISNEROS (2.003) Secretos de la Felicidad Conyugal.
5. GALO FLORES CISNEROS (2.004) Alas al Éxito.
6. JUAN CARRANZA CARRILLO. (2.007) ¡Yo Soy Como El Cóndor!
7. JULIO VERNE. De la Tierra a la Luna.
8. MASLACH. C. Y JACKSON. S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory. Manual research Edition. University of California. Consulting Psychologist Press. Palo Alto.

LINCOGRAFÍA.

1. <http://148.228.156.172/DSMIV/DSMIV/TSOMATO.PDF>
2. <http://cdeporte.rediris.es/revista/revista23/artdolencias.pdf>
3. <http://deconceptos.com/ciencias-naturales/trastorno#ixzz2JU71dPiV>
4. <http://definicion.de/trastorno/#ixzz2JPIDVV9s>
5. http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Carlos_David_Alcaraz_Ramos.pdf
6. <http://eats.wordpress.com/2007/03/19/la-autoridad-del-profesor/>
7. http://es.wikipedia.org/wiki/Burnout_%28s%C3%ADndrome%29
8. <http://es.wikipedia.org/wiki/Ira>
9. <http://es.wikipedia.org/wiki/Tristeza>
10. <http://pamemonroy.wordpress.com/tag/definicion-trastornos-emocionales/>
11. <http://periplosenred.blogspot.com/2007/11/dimensiones-en-la-practica-docente.html>
12. <http://www.arbitrio.com.ar/4-AtenP-AltEmocF.htm>
13. <http://www.buenastareas.com/ensayos/Relaciones-De-Maestros-y-Padres-De/112866.html>
14. <http://www.definicionabc.com/general/docente.php>

15. <http://www.economiapersonal.com.ar/la-consultora/econopersonal/>
16. <http://www.efdeportes.com/efd100/compe.htm>
17. <http://www.efdeportes.com/efd51/legal.htm>
18. <http://www.enfoqueocupacional.com/2010/11/ritmo-de-trabajo.html>
19. <http://www.fundacionbelen.org/problemas/emocionales.html>
20. http://www.idaf-ec.org/files/conferencia_ucha.pdf.
20. <http://www.ilustrados.com/tema/9034/Estudio-sobre-presencia-Sindrome-Burnout-profesores.html>.
21. <http://www.monografias.com/trabajos24/profesor-educacion-fisica/profesor-educacion-fisica.shtml#queson#ixzz2K3Atni1O>
22. <http://www.monografias.com/trabajos24/profesor-educacion-fisica/profesor-educacion-fisica.shtml#queson>
23. <http://www.monografias.com/trabajos69/docente-enseanza-formacion-etica/docente-enseanza-formacion-etica4.shtml>
24. <http://www.monografias.com/trabajos91/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional/sindrome-burnout-o-del-agotamiento-profesional.shtml>
25. <http://www.photaki.es/fotos-planificacion-p1>
26. <http://www.proyectopv.org/1-verdad/ira.htm>.
27. <http://www.psicopedagogia.com/articulos/?articulo=406>
28. <http://noticias.universia.cl/ciencia-nn-tt/noticia/2011/04/20/813935/16-9-profesores-presento-trastornos-mentales-ultimo-ano.html>
29. <http://www.rpd-online.com/article/view/167>
30. http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071807052010000100013&script=sci_arttext
31. http://www.sedi.oas.org/ddse/documentos/rial/sso_peru/Documentos%20aportados%20por%20los%20participantes/Factores%20Psicosociales%20y%20Salud%20Mental%20en%20el%20Trabajo.pdf
32. http://www.ser.es/ArchivosDESCARGABLES/Publicaciones/Revista_Boletin/boletin0058.pdf
33. <http://www.slideshare.net/jcfdezmxcal/como-desarrollar-la-calidad-en-el-trabajo-1098391>

34. <http://www.todonatacion.com/deporte/concepto-de-educacion-fisica.php>
35. <http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento31779.pdf>
36. <https://www.google.com.ec/search?q=fotos+de+personas+relajadas&client=firefox-a&rls=org.mozilla:es-ES:official&channel=np&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ei=DPJeUq-2Jo2G9QT3tICgBg&ved=0CCkQsAQ&biw=1325&bih=623&dpr=1#imgdii>

ANEXOS

ANEXO 1.

Árbol de problemas.

Consecuencias.



Causas.

ANEXO 2

INVENTARIO PARA DETERMINAR SÍNDROME DE BURNOUT.

Las siguientes son 22 declaraciones que hablan acerca de los sentimientos relacionados al trabajo. Por favor lea cada declaración cuidadosamente y decida si usted se siente de esa manera acerca de su trabajo. Si usted nunca ha tenido este sentimiento, escriba un "0" (cero) en el espacio provisto. Si usted ha tenido este sentimiento, indique cuan frecuente lo ha sentido, escribiendo el número (del 1 al 6) que mejor describa con qué frecuencia se ha sentido así. La escala de frecuencia de los sentimientos es según sigue:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca.	Pocas veces al año.	Una vez al mes o menos.	Unas pocas veces al mes.	Una vez a la semana.	Pocas veces a la semana.	Todos los días.

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que usted ha experimentado ese sentimiento.

AFIRMACIONES

0 1 2 3 4 5 6

- 1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.
- 2.- Me siento cansado al final de la jornada del trabajo.
- 3.- Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar.
- 4.- Comprendo fácilmente como se siente los estudiantes.
- 5.- Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.
- 6.- Trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo.
- 7.- Trato muy eficazmente los problemas de los alumnos.
- 8.- Me siento "quemado" por mi trabajo.
- 9.- Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la

vida de las personas.

10.- Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.

11.- Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.

12.- Me siento muy activo.

13.- Me siento frustrado en mi trabajo.

14.- Creo que estoy trabajando demasiado.

15.- Realmente no me preocupa lo que le ocurre a mis estudiantes.

16.- Trabajar directamente con personas me produce estrés.

17.- Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes.

18.- Me siento estimulado después de trabajar con mis estudiantes.

19.- He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.

20.- Me siento acabado.

21.- En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.

22.- Siento que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.

TOTAL

FUENTE: Maslach. C. y Jackson. S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory. Manual research Edition. University of California. Consulting Psychologist Press. Palo Alto.

ANEXO 3.

Matriz Categorial.

VARIABLES	CONCEPTOS	DIMENSIONES	INDICADORES
SÍNDROME DE BURNOUT	Llamado también el síndrome de desgaste profesional, es producida como respuesta a una prolongada presencia de estrés y produce, fatiga crónica, ineficacia y negación de lo ocurrido.	-Trastornos emocionales. -Trastornos laborales. -Trastornos físicos.	-Ira -Tristeza -Apatía -Ritmo -Calidad -Músculoesquelético -Fatiga
DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA	Es la persona que imparte conocimientos referentes a la ciencia del movimiento corporal humano.	-Social -Personal Laboral -Axiológica	-Alumnos -Padres de familia -Colegas -Estado civil -Económico -Sexo -Valores -Obligaciones -Derechos

ANEXO 4.

Matriz de Coherencia.

TEMA.	
El síndrome de Burnout en los Profesores de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe.	
Formulación del problema. ¿Cómo afecta el síndrome de Burnout a los profesores de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe?	Objetivo General. Determinar en los docentes de Educación Física de las instituciones Educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe la vulnerabilidad ante el síndrome de Burnout.
Objetivos específicos: 1. Identificar el nivel del síndrome de Burnout en los Docentes de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe. 2. Analizar la relación entre las variables personales que tomaremos en cuenta para valorar la vulnerabilidad al síndrome de Burnout en los Docentes de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe.	Preguntas de investigación: 1. ¿Qué niveles del síndrome de Burnout existe en los Docentes de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe? 2. ¿Cuál es la relación entre las variables personales que inducen al síndrome de Burnout a los Docentes de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe? 3. ¿Cuál es la relación entre las

<p>3. Examinar la relación entre las variables laborales tomadas en cuenta para valorar la vulnerabilidad al síndrome de Burnout en los Docentes de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe.</p> <p>4. Proponer medidas alternativas para restar mayor efecto del síndrome a los Docentes de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe.</p>	<p>variables laborales que inducen al síndrome de Burnout a los Docentes de Educación Física de las instituciones educativas primarias y secundarias de la zona urbana del Cantón Cayambe?</p>
---	--

ANEXO 5.
FOTOGRAFÍAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON LOS DOCENTES.
FOTO 1



FOTO 2



FOTO 3



FOTO 4



FOTO 5



FOTO 6



FOTO 7



FOTO 8



FOTO 9



FOTO 10



Cayambe, 20 de enero del 2014.
JD – GADMC

CERTIFICACIÓN

DE: Lic. Jorge Perugachi
JEFE DE DEPORTES

PARA: Universidad Técnica del Norte (Ibarra)

ASUNTO: CERTIFICACIÓN

Por medio del presente, CERTIFICO que los señores Wilson Hernan Colcha Robalino con cédula de identidad N° 1003351325 y el Sr. Alex Oswaldo Cardenas Delgado con cédula de Identidad N° 0401560107, estudiantes de la Universidad Técnica del Norte, Especialización Educación Física Deportes y Recreación, los mismos que hicieron la entrega digital e impreso del material de investigación, con el tema: "GUIA PARA RECUPERAR Y AUMENTAR EL AUTOESTIMA DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN FÍSICA" desarrollado durante el año 2013.

Es todo cuanto puedo certificar

Fraternalmente;


Lic. Jorge Perugachi A.
JEFE DE DEPORTES DEL GADMC.

**GAD MUNICIPAL DEL
CANTÓN CAYAMBE**

 20 ENE. 2014
JEFATURA DE DEPORTES

Alcaldía Cayambe
Terán 702 y Sucre



**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:	040156010-7		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Cárdenas Delgado Alex Oswaldo		
DIRECCIÓN:	Ibarra		
EMAIL:	alexcardenas18@yahoo.es		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0969194328

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DEL CANTÓN CAYAMBE".
AUTOR (ES):	Cárdenas Delgado Alex Oswaldo Colcha Robalino Wilson Hernán
FECHA: AAAAMMDD	2013-12-18
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en la Especialidad de Educación Física.
ASESOR /DIRECTOR:	Msc: Dr. Manuel Chiriboga.

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Cárdenas Delgado Alex Oswaldo, con cédula de identidad Nro. 040156010-7 , 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 18 días del mes de Diciembre de 2013

EL AUTOR:

(Firma).....

Nombre: Cárdenas Delgado Alex Oswaldo

C.C.: 040156010-7



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

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

Yo, Cárdenas Delgado Alex Oswaldo, con cédula de identidad Nro. 040156010-7 , 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 SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DEL CANTÓN CAYAMBE", que ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciatura en la Especialidad de Educación Física , 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 18 días del mes de Diciembre de 2013

(Firma) 

Nombre: Cárdenas Delgado Alex Oswaldo

Cédula: 040156010-7



**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:	100335132-5		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Colcha Robalino Wilson Hernán		
DIRECCIÓN:	Cayambe		
EMAIL:	wcolcharobalino@yahoo.com		
TELÉFONO FIJO:		TELÉFONO MÓVIL:	0984669019

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	"EL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DEL CANTÓN CAYAMBE".
AUTOR (ES):	Cárdenas Delgado Alex Oswaldo Colcha Robalino Wilson Hernán
FECHA: AAAAMMDD	2013-12-18
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciatura en la Especialidad de Educación Física.
ASESOR /DIRECTOR:	Msc: Dr. Manuel Chiriboga.

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Colcha Robalino Wilson Hernán, con cédula de identidad Nro. 100335132-5 , 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 18 días del mes de Diciembre de 2013

EL AUTOR:

(Firma) 

Nombre: Colcha Robalino Wilson Hernán

C.C.: 100335132-5



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

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

Yo, Colcha Robalino Wilson Hernán, con cédula de identidad Nro. 100335132-5 , 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 SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DEL CANTÓN CAYAMBE", que ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciatura en la Especialidad de Educación Física , 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 18 días del mes de Diciembre de 2013

(Firma) 

Nombre: Colcha Robalino Wilson Hernán

Cédula: 100335132-5