



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE MAGÍSTER EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

**Estudio del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios de la
Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la
Universidad Técnica de Cotopaxi y su incidencia en el ejercicio profesional
2015.**

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Peñaherrera Garzón, Verónica Vaneza.

DIRECTOR: Ruiz Ordoñez, Richard Eduardo. Mgs.

CENTRO UNIVERSITARIO LATACUNGA

2015

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster.

Richard Eduardo Ruiz Ordoñez.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación, denominado: “Estudio del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi y la incidencia en su ejercicio profesional en el año 2015”, realizado por Peñaherrera Garzón Verónica Vaneza, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, julio de 2015

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Aguirre León Alexandra Gabriela, declaro ser autor (a) del presente trabajo de maestría: Estudio del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi y la incidencia en su ejercicio profesional en el año 2015, de la Titulación Maestría en Gestión y Desarrollo Social, siendo el Mgs. Richard Eduardo Ruiz Maldonado director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente, declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”.

f).....

Autor: Verónica Vaneza Peñaherrera Garzón

Cédula: 0502569452

DEDICATORIA

El presente trabajo va dedicado con todo el amor del mundo a mi familia, de manera especial a mi mamita, Amparito, gracias por ser el apoyo incondicional en todos los momentos de mi vida, a mi papito, el ángel que siempre está guiando mis pasos y bendiciéndome todos los días de mi vida, y a mi Angelita, mi pequeña, que siempre llevaré en mi alma y en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, por guiarme por el camino del bien, dándome sabiduría, inteligencia para culminar con éxito una etapa más de mi vida, y poder servir a la sociedad con mis conocimientos, para el progreso del país, el de mi familia y el mío en particular.

A mi Mamá, que con su apoyo incondicional, me han enseñado que nunca se debe dejar de luchar por lo que se desea alcanzar.

Al Mgs. Richard Eduardo Ruiz Ordoñez, por los consejos dados en mi trabajo de investigación. A mis compañeros de trabajo, quienes me han ofrecido su amistad sincera, y demás personas que colaboraron para este trabajo

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
CERTIFICACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO	5
1.Aspectos conceptuales del Síndrome de Burnout	6
1.1.Origen del Burnout	6
1.1.1. Personas que están propensas a este síndrome	7
1.1.2. Desarrollo del síndrome	9
1.1.2.1 Fase de alarma	9
1.1.2.2 Fase de resistencia	9
1.1.2.3 Fase de agotamiento.....	9
1.1.3 Síntomas.....	10
1.1.4 Reacciones emocionales	10
1.1.4.1. Ansiedad	10
1.1.4.2 Mal humor	10
1.1.4.3 Irritabilidad	10
1.1.4.4 Miedo o temor.	11
1.1.4.5 Inseguridad..	11
1.1.4.6 Dificultades para concentrarse	11
1.1.4.7 Dificultad para tomar decisiones.....	11
1.1.4.8 Bajo estado de ánimo.....	11
1.1.4.9 Depresión.....	11
1.1.5. Reacciones físicas	12
1.1.6 Causas para la aparición del Síndrome.....	12
1.1.6.1 El volumen y ritmo de trabajo	12
1.1.6.2 Las tareas aburridas y monótonas	13
1.1.6.3 Empleo inestable.....	13
1.1.6.4 Elevado nivel de responsabilidad	13
1.1.6.5 Exposición a tareas peligrosas	13
1.1.6.6 Trabajo en equipo	13
1.1.6.7 Acoso por parte de sus compañeros o superiores.....	14

1.1.6.8 Reconocimiento por su trabajo	14
1.2 La educación	15
1. 2.1 Conceptos y contrastes	15
1.2 .2 Tipos de educación	15
1.2.2.1 La formal	15
1.2.2.2. La informal	16
1.2.3 Objetivos de la Educación	16
1.3. Docencia	17
1.3.1 Inicios de la docencia	18
1.3.2 Qué implica ser docente	20
1.3.3 Rol que cumplen los docentes en la sociedad.....	21
1.3.4 Características que debe tener un docente	22
1.3.5 Tipos de docentes	23
1.3.6 Metodologías empleadas por los docentes	25
CAPÍTULO 2	28
METODOLOGÍA	28
2. Contexto	29
2.1. Participantes	29
2.2. Diseño y de investigación	30
2.3. Técnicas e instrumentos	31
2.4. Recursos humanos	33
2.5 Recursos materiales	33
2.6 Recursos económicos	34
2.7 Procedimiento	34
CAPÍTULO 3.....	35
DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
3. Análisis e interpretación de resultados	36
3.1.2 Conclusiones y recomendaciones.....	56
3.2 Presentación de la propuesta.....	57
3.2.1 Título de la propuesta.....	58
3.2.1.1 Institución en estudio.....	58
3.2.1.2 Participantes y beneficiarios directos	58
3.2.1.3 Beneficiarios indirectos	59
3.2.1.4Ubicación geográfica de proyecto.	59
3.2.1.5 Técnico responsable del proyecto	59
3.3 Justificación	59
3.3.1 Diagnóstico.	60
3.3.2 Objetivos	60
3.3.3 Análisis de factibilidad	60

3.3.3.1. Factibilidad técnica	61
3.3.3.2. Factibilidad económica.....	61
3.3.3.3 Factibilidad operacional.....	61
3.4 Diseño esquemático de la implementación de la propuesta	62
3.5 Requerimientos de la propuesta.....	64
CAPÍTULO 4.....	65
DIFUSIÓN DE PRODUCTOS COMUNICACIONALES	65
4. Introducción	66
4.1. Difusión de los productos comunicacionales.....	67
4.2. Plan operativo de la propuesta.....	68
4.3. Alcance de la propuesta de difusión.....	68
4.4. Estrategias y tácticas	69
4.4.1 Estrategias y tácticas	69
4.4.2. Táctica	69
4.5. Guión radial.....	69
4.6 Estrategia.....	70
4.6.1 Tácticas	71
4.6.2 Guión	71
4.6.1 Tácticas	72
4.6.3 Presupuesto	72
4.6.4 Recursos.....	73
4.6.5 Impacto	74
4.6.6 Evaluación de la propuesta	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	77
BIBLIOGRAFÍA	78
BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL	79
ANEXOS	80

RESUMEN

El objetivo por el cual se realizó esta investigación fue identificar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; mediante la aplicación de una encuesta a los 65 docentes que fueron tomados como muestra para este trabajo investigativo .

Además, fue muy importante tener el respaldo de la opinión de expertos en psicología y docencia, para profundizar el tema y la situación que vive un docente universitario durante su jornada laboral.

A través del análisis se pudo comprobar que existe un agotamiento mental en los docentes, aspecto que les ha limitado ejercer su trabajo de manera más óptima, por lo que incide en la relación docente – estudiante y su desempeño laboral.

Dentro de la metodología, el análisis de los fundamentos teóricos se realizó mediante una intensa búsqueda que permitió evidenciar la educación en el transcurso de la historia, y posteriormente a través de un proceso de recolección de datos conformado por encuestas y entrevistas se conoció la realidad actual que viven los docentes universitarios

.
Palabras claves: Síndrome de Burnout, estrés laboral, docentes universitarios, desempeño laboral

ABSTRACT

The purpose for which this research was conducted was to identify the presence of the syndrome of burnout university teachers of the Academic Unit of Administrative Sciences and Humanities by applying a survey of 65 teachers who were sampled for this research work.

Furthermore, it was important to have the support of expert opinion in psychology and teaching to deepen the issue and the situation in a university teaching in the workday.

Through analysis it was found that there is a mental stress on teachers, something that has limited them to perform their work more optimally, which affects teacher – student relationship.

Within the methodology, analysis of the theoretical foundations was performed by an intense search that allowed evidence of education in the course of history, and subsequently through a process of data collection made up surveys and interviews met the current reality experienced university teachers.

KEYWORDS: Burnout Syndrome, job stress, academics, job performance

INTRODUCCIÓN

La educación ha estado en constante evolución en los últimos años, pues los retos y desafíos de la docencia, principalmente la universitaria, ha provocado que los docentes se vayan adaptando a los cambios tecnológicos para que su metodología de enseñanza – aprendizaje, mejore cada día. Sin embargo, los profesores al ser de varias generaciones, han tenido que enfrentar dificultades para utilizar las herramientas tecnológicas en su cátedra, lo que ha multiplicado su trabajo como docente.

Además el cambio de las políticas a nivel nacional, en el sistema educativo, ha afectado directamente a la salud de los docentes, debido a las exigencias que tiene que afrontar cada profesor; situación que repercute en el desempeño laboral, generando un cansancio mental y estrés, es decir, induciendo el apareamiento del síndrome de Burnout.

Este término, todavía es un tanto desconocido en el país, sin embargo se conoce que han existido varios estudios en México y España, sobre este tema, al hablar del síndrome de Burnout, se está considerando al problema de salud profesional que va en aumento diario y que afecta a todos sin excepción.

Es importante mencionar que sin lugar a duda la participación de los docentes en cursos, talleres, y capacitaciones ha incrementado su nivel académico, ya que las exigencias son mayores en este mundo competitivo, pero por este mismo hecho, el estrés y la ansiedad también ha ido creciendo en cada jornada laboral; además, no debemos dejar de lado la acumulación de las tareas, la irritabilidad, las discusiones, la falta de tiempo, la depresión, cansancio mental entre otros.

El problema de investigación consiste en identificar las causas, y los efectos que genera el síndrome de Burnout en los docentes universitarios y su incidencia en el desempeño laboral. Esta investigación se llevó a cabo mediante el análisis de los elementos teóricos referidos a la educación, a la docencia universitaria, identificando y detallando los aspectos más relevantes que genera el sistema educativo en el Ecuador.

Para realizar esta indagación se utilizó los tres tipos de investigación: exploratorio, descriptivo y explicativo, pues se partió del análisis documental profundo, desarrollo y exposición de las diversas causas del síndrome, a través de un enfoque cualitativo y cuantitativo, que nos permitieron valorar la investigación documental y de campo.

Las técnicas de esta investigación son: entrevistas a expertos en psicología y encuestas aplicadas a las y los docentes de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas; con el fin de identificar el escenario actual en el que se encuentra el desempeño docente.

Entre los objetivos que se plantean en este trabajo de investigación fueron: el objetivo general, el identificar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; y en los objetivos específicos se consideró los siguientes: Identificar los factores más importantes que generan el síndrome de Burnout, analizar la incidencia del síndrome en el desempeño laboral, la relación que existe entre docente – estudiante y finalmente, formular una propuesta de talleres motivacionales, a partir de un estudio comparativo entre hombres y mujeres docentes.

En el primer capítulo se evidencian los antecedentes investigativos, que permiten identificar investigaciones relacionadas con el tema de análisis, seguido del marco teórico, que ha proporcionado información importante para entablar un conocimiento claro de las variables referidas al estudio del síndrome de Burnout, que puede presentarse en los docentes universitarios. El segundo capítulo está compuesto del análisis e interpretación de resultados, que consiste en: breve caracterización del objeto de estudio, metodología, análisis e interpretación de las encuestas y entrevista. El tercer capítulo está conformado por el diseño de la propuesta, en donde se identifican los antecedentes, objetivos, descripción de la propuesta y finalmente el diseño de los talleres motivacionales que se pretende aplicar para disminuir el estrés laboral y el cansancio mental.

La relevancia del aporte de esta tesis, es mejorar la relación existente entre docentes y estudiantes, y disminuir la presencia del síndrome a través de talleres motivacionales, para lo cual, los datos obtenidos de la muestra investigada serán de suma importancia para concluir, y recomendar un cambio de mentalidad que requieren los docentes universitarios según las nuevas exigencias del sistema educativo a nivel superior.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1. Aspectos conceptuales del Síndrome de Burnout

Varios autores buscan identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con el trabajo diario, este concepto surgió en respuesta al estrés laboral crónico que se presenta en algunas actividades ocupacionales y profesionales en las que fundamentalmente se brinda atención o asistencia a personas, “el Burnout es una cuadro progresivo que se establece por efecto de exposición a estresores laborales y que se expresa con agotamiento emocional, despersonalización y bajo sentido de logro junto con alto índice de incapacidad laboral, física y psicológica” (Morian, 2004, p. 598) En el síndrome tienen papel importante la presión del trabajo y el ambiente físico que rodea a la persona por lo que se puede definir también como un estrés laboral prolongado, no resuelto, que demanda atención especializada en las dimensiones médica, psicológica y organizacional.

1.1. Origen del Burnout.

Varios son los conceptos que autores presentan relacionados sobre el síndrome de Burnout, es un concepto que surgió en Estados Unidos a mediados de la década de los años 70, este término no es otra cosa que significa “estar quemado”, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia su propio rol profesional.

Partiremos también de un concepto breve del mismo, Garcés de los Fayos (2010) afirma que 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”. Cuando estos síntomas se presentan, diremos que es necesario profundizar más sobre el tema para tomar las medidas que se requiera e iniciar como tratarlo.

El término anglosajón, “BURN-OUT” se empezó a utilizar en 1977, posterior a una charla de psicólogos en la que se presentó la denominación a lo que ya mencionamos: una enfermedad o un estado crítico del estrés laboral.

A partir de los años 80, los estudios para entender este tema han ido en aumento, desafortunadamente en nuestro país no se dado la importancia que lo requiere, mucho

menos se han realizado campañas publicistas que hablen del mismo; no fue sino hasta finales de los años 90 que algunos estudios realizados pudieron configurar y citar como una conceptualización y análisis hegemónico. Existen modelos que explican de manera general como los de: Gil-Monte, Manassero y Cols, Leiter, entre otros autores, sin embargo se escucha las diversas interpretaciones de lo que se considera es el síntoma, cómo tratarlo y como asimilarlo; esto tomando en cuenta que su diagnóstico también es tratado únicamente a través de un método básico.

Decimos entonces que el tiempo que una persona destina a sus actividades laborales si influyen en el comportamiento o en el resto de actividades que el individuo debe realizar. Para muchas personas que han pasado gran parte de sus vidas dedicados y abnegados a su trabajo, quizá todavía desconozcan o no concuerden con el tema que se analiza y que se presenta en esta oportunidad; sin embargo es importante conocer y saber de su existencia, ya que se confunde el ser un buen trabajador aún a costa del estar “quemado” laboralmente para solo construir una imagen positiva de la persona que resalte sus cualidades y aptitudes dentro de una institución, en desmedro de su situación personal.

1.1.1 Personas que están propensas a este síndrome.

Para entender y determinar las personas que están propensas a padecer el síndrome, es necesario fundamentarnos en una teoría presentada por Maslach y Schaufeli (1993) quienes en base a un estudio destacan ciertas definiciones como: existe un predominio de los síntomas mentales o conductuales más que los físicos; estos se reflejan en personas que no sufrían ninguna psicopatología anteriormente; lo clasifica como un síndrome clínico-laboral; se desencadena por una inadecuada aceptación al lugar de trabajo aludiendo a un bajo nivel de autoestima.

Por otro lado existen Autores quienes dicen que los síntomas del Burnout; Pines y Aronson (1988) no necesariamente se presentan en personas que prestan sus servicios a la labor social, porque desde su óptica ellos consideran que el desgaste físico mental se puede desarrollar en una escala de carácter unidimensional en la que participa el agotamiento; la desmoralización y la pérdida de motivación.

La mayoría de estudios presentados, asocian y ponen al descubierto a las profesiones más propensas a este síntoma, por ejemplo los funcionarios de la salud, como psicólogos, trabajadoras sociales, enfermeras y médicos, porque para ellos este se desencadena por la

permanente ayuda que prestan a otras personas; de igual manera se cree que está presente en Policías y sobre todo en docentes, por la naturaleza de su trabajo.

Analizaremos cada uno de estos brevemente; situando la atención en la docencia que es por la que se planteó el tema. Por un lado se encuentran los médicos y personal de salud, quienes se desenvuelven en espacios que no son tan adecuados sino que a veces son improvisados, no pueden contar con todos los requerimientos para poder desarrollar su actividad profesional con los pacientes; esta rutina, la falta de implementos, un espacio inapropiado para que desarrollen su trabajo los hace que se sientan frustrados y desde luego su trabajo deja de tener la agilidad y la consistencia, ya que se imaginaban que sería su vida profesional siempre un éxito; esta realidad lamentablemente en las universidades, es completamente desconocida por lo que deben enfrentar sus actividades laborales dentro de un marco de inequidades carentes de recursos para el cumplimiento efectivo de todas sus aspiraciones. (González, 2006)

Por otro lado, no menos importante sino más destacado en el presente estudio está el síndrome de Burnout en el docente; a lo largo de nuestra vida estudiantil, conocemos muchos profesores que se dedican a la enseñanza de metodologías y técnicas de estudio; ahora bien, ¿cuán notorio es el cambio en el gusto y anhelo de impartir su cátedra con el paso de los años? Es fácil darnos cuenta cuando un docente joven dedica su tiempo a ser un profesional, y ejercer su título con tanta vitalidad y entusiasmo, haciendo de cada día una experiencia única con sus pupilos; sin embargo, al paso de los años su desempeño es muy diferente, las clases se vuelve una rutina y el estado de ánimo va decayendo o haciéndose agresivo y sin interés para con sus alumnos.

Debemos pensar también que su tarea de profesor no termina al sonar una campana o a una hora determinada en el reloj; sino que al contrario su labor continúa porque se deben corregir trabajos, exámenes, preparar material para usar en las próximas horas de clase, con lo que se aumenta su carga laboral y por ende el estrés que toda esta actividad genera.

Otro factor importante es también los problemas que pueden originarse con los padres de familia o con los mismos estudiantes; en la actualidad el docente ya no es una persona autoritaria a quien se le teme, sino que va de la mano con el estudiante nadie es ni más ni menos; los problemas o burlas que esto da cabida se refleja también cuando un profesor no tiene la manera ni la potestad adecuada para frenar o enfrentar esta realidad.

1.1.2 Desarrollo del Síndrome.

En 1975, el investigador Hans Selye, propone tres etapas en las que se desarrolla el síndrome de Burnout:

- Fase de alarma
- Fase de resistencia
- Fase de agotamiento

1.1.2.1 Fase de alarma.

Esta es la fase con la que inicia el síndrome; provocado por una acción estresante sea cual sea el contexto; *“Nuestro organismo comienza a prepararse para hacer frente a lo que considera una agresión externa que exige un esfuerzo extra. Es entonces cuando comienza a liberarse adrenalina y otras hormonas que pueden provocar síntomas como aceleración del ritmo cardíaco y la respiración, mayor presión arterial y ansiedad”*. (Ramírez, 2011).

A pesar que es un proceso o lapso muy corto es necesario tomar medidas necesarias, prediciendo un malestar que personalmente se puede distinguir y en el que es necesario actuar de inmediato.

1.1.2.2 Fase de resistencia.

Cuando un determinado problema o situación se prolonga, se puede decir que el cuerpo se estabiliza, sin embargo; se origina lo que muchos llaman “resistencia activa”. La duración de ésta fase puede ser muy variable, dependiendo de la resistencia al estrés del empleado, en la que influyen tanto factores biológicos como psicosociales. Si los factores estresantes se prolongan demasiado en el tiempo, nuestro cuerpo pasa a la siguiente fase.

1.1.2.3 Fase de agotamiento.

Es la última de las fases del proceso de desarrollo; ésta se caracteriza por un cansancio físico y mental del docente; malestar que le impide continuar desenvolviéndose en su medio de manera natural, porque de ser continuas y repetitivas pueden causar graves daños a la salud de la persona, volviéndose fácilmente irritable y perdiendo su motivación por el trabajo. Dejando de lado por completo la resistencia que posee la personas

1.1.3 Síntomas.

Para poder hablar de los síntomas es necesario clasificarlos en dos grandes grupos; por un lado las reacciones emocionales y por otro las reacciones físicas.

1.1.4 Reacciones emocionales.

Las emociones nos preparan para hacer frente a acontecimientos importantes, sin tener que pensar en qué hacer (Ekman, 2007, pp.20). Las emociones tienen diferentes utilidades e implicaciones, pueden ser positivas o negativas. El no preocuparse por conocerlas, aprender a interpretarlas y controlarlas puede representar grandes problemas para cualquier individuo.

“Las personas que no pueden poner cierto orden en su vida emocional libran batallas interiores que sabotean su capacidad de concentrarse en el trabajo y pensar con claridad” (Goleman, 1995).

1.1.4.1. Ansiedad.

Se trata de la condición de una persona que experimenta una conmoción, intranquilidad, nerviosismo o preocupación. Cuando un individuo se encuentra en un estado de ansiedad, sus facultades de percepción aumentan, ya que se registra una necesidad del organismo de aumentar el nivel de ciertos elementos que, ante la situación, están por debajo de lo normal.

1.1.4.2 Mal humor.

Estado anímico de una persona que detalla en particular, agresividad, despotismo ante algún hecho o persona. Cuando se prolonga en el tiempo, se vuelve un padecimiento muy complejo. Deja de ser una simple reacción superflua ante un hecho puntual para convertirse en un malestar crónico que afecta la vida de quien lo padece.

1.1.4.3 Irritabilidad.

Es la capacidad o la manera que tiene un individuo para reaccionar o responder de una manera, frente a un estímulo que se le puede presentar.

1.1.4.4 Miedo o temor.

Sin importar si es real o ficticio, es una emoción caracterizada por un intenso sentimiento habitualmente desagradable, provocado por la percepción de un peligro, cambio de estado de ánimo ante un suceso futuro que produce angustia.

1.1.4.5 Inseguridad.

Es el acto mismo de no poder fijar las cosas desde una perspectiva neutral separando lo positivo y negativo de una situación determinada.

1.1.4.6 Dificultad para concentrarse.

Es común este tipo de síntomas debido a la dificultad que se tiene para poder desempeñar dos actividades a la vez, ya que es muy difícil que su mente pueda estar pensando en dos cosas, por lo que necesita concentración total en cada una de las mismas para tener un buen desenvolvimiento en lo que corresponda.

1.1.4.7 Dificultad para tomar decisiones.

Está dado principalmente por el hecho de que una persona no es consciente de aceptar las consecuencias al tomar una decisión; por esta razón a las personas que algo sale mal en la vida, buscamos responsables no asumiendo la culpabilidad que tenemos por ser precursores de una decisión u opción.

1.1.4.8 Bajo estado de ánimo.

Es un estado que desarrolla la emoción de las personas haciendo juego con cada una de sus emociones y sentimientos.

1.1.4.9 Depresión.

Es un trastorno mental frecuente, que se caracteriza por la presencia de la tristeza, pérdida de interés o placer, sentimientos de culpa o falta de autoestima, trastornos del sueño o del apetito, sensación de cansancio y falta de concentración. Muchos de estos síntomas que se presentan, requieren de la atención de un especialista para poder superarlos.

1.1.5 Reacciones Físicas.

- Problemas intestinales y/o estomacales
- Sudoración excesiva
- Hiperventilación
- Dolor de cabeza
- Mareos y náuseas
- Temblores
- Taquicardia
- Tensión muscular y contracturas.
- Hipo salivación (Sequedad de la boca)
- Insomnio

1.1.6 Causas para la aparición del síndrome.

Las causas del síndrome de Burnout, suelen ser muy variadas y pueden desencadenarse a través de muchas vías, no responden a sola causa, sino que se combinan varios orígenes, muchas de las veces muy difícil de combatir. Citaré algunas causas que las considero muy importantes:

1.1.6.1 El volumen y ritmo de trabajo.

Las personas responsables no se preocupan por la comodidad del espacio en que trabaja un empleado sin importar cuál sea el ámbito en que se desempeñe; es imprescindible que el espacio que ocupa un trabajador sea el más adecuado y no improvisado. El ritmo de trabajo debe ser desde una perspectiva diferente, en nuestra sociedad se cree que mientras más tiempo se trabaje se obtendrá mejores resultados económicos; ésta es una ideología de un empresario, más no el de un empleado consiente del daño que esto provocará a sus obreros.

1.1.6.2 Las tareas aburridas y monótonas.

Sin lugar a duda la costumbre o la rutina va a ocupar un gran espacio dentro de nuestras actividades, en un lugar de trabajo la monotonía no es aceptable porque cae en un círculo vicioso de hacer siempre lo mismo y perder el gusto por lo que uno hace.

1.1.6.3 Empleo inestable

Como un factor que origina una inestabilidad laboral aparte de la psicológica, el no permanecer en un trabajo por un lapso considerable de tiempo y por su propia decisión, no habla bien de una persona en su hoja de vida y tampoco favorece a la institución.

1.1.6.4 Elevado nivel de responsabilidad.

Sin lugar a dudas, dentro de una empresa o institución pública o privada, existen equipos de trabajo y/o delegados para determinadas actividades; por lo que no debe un empleado abarcar muchas responsabilidades por quedar bien o porque el jefe así se lo pide, lo recomendable es que organice su tiempo y valore su estabilidad emocional y descanso.

1.1.6.5 Exposiciones a tareas peligrosas.

En la actualidad toda actividad está vigilada o respaldada por la seguridad del funcionario o empleado; por ningún motivo dichas actividades que tienen que realizar pueden ser sin las medidas necesarias de seguridad, porque de no ser así se pone en juego la vida de un ser humano lo que no es perdonado e incluso puede ser legalmente penalizado.

1.1.6.6 Trabajo en equipo.

Si decimos que existen equipos de trabajo el apoyo debe originarse en el mismo, el apoyarse o dividirse la tarea difícil, es lo más recomendable para que no sea solo una persona quien cargue con las responsabilidades ya que el estrés al finalizar una tarea puede ser completamente negativa. (Cristina Ortega Ruiz, 2003)

1.1.6.7. Acoso por parte de sus compañeros o superiores.

Un buen líder jamás confunde su puesto con ser un mandatario o creerse superior a los demás, por ningún motivo una persona que ocupe un cargo superior tiene la facultad para abusar del mismo y hacer de menos a otros. De darse el caso lo recomendable es poner en conocimiento a quien corresponda para que se tome las medidas correctivas que correspondan.

1.1.6.8 Reconocimiento por su trabajo.

Es común escuchar un reconocimiento al “mejor funcionario del mes”, más allá de esto, es necesario que cada uno de los mismos reciba un reconocimiento por sus labores por mínimas que estas sean, porque de esta manera se adoptan estrategias que buscan conseguir un fin común y un bienestar entre los subordinados y empleadores.

En el ámbito de las Ciencias de la Educación, se ha hecho estudios para relacionar la satisfacción / insatisfacción personal y profesional. Máximo Padrón Hernández, en su tesis “Satisfacción profesional del profesorado”, establece que el grado de complacencia personal y profesional, están estrechamente relacionados con la salud mental y equilibrio personal.

En el caso de los profesores, la satisfacción tiene mucho que ver con situaciones específicas de su labor y con características de su personalidad, todo esto repercute con su estabilidad emocional, lo que crea una serie de circunstancias que alteran su desenvolvimiento como profesional.

Los profesores tienen la tendencia a tener un cansancio emocional, fatiga psíquica y actitudes de despersonalización para con los alumnos. A medida que pasa el tiempo van perdiendo el sentido de su realización personal, ya que el síndrome del “quemado” aparece como fase final, más no es que se presenta de forma inesperada. (Ruiz, 2006)

La irritación, tensión, miedo al entorno escolar, especialmente dentro de su aula, son síntomas que se van presentando conforme se va teniendo la sensación de estrés, lo que origina una percepción muy avanzada de sus propios errores, causando más malestar a quien lo va presentando.

Tiene mucha influencia en el desempeño laboral del Profesor, la relación directa entre el y el alumno; actualmente la cantidad de educandos que tienen por aula sobrepasa la capacidad

de manejar al grupo, ya que se hace más difícil alcanzar una buena motivación entre los estudiantes, también se hace difícil contar con el material y recursos suficientes, para poder llegar de una manera sencilla y sin complicaciones con todos los conocimientos que se requiere.

También las condiciones medio ambientales, tiene una gran influencia sobre los grupos, ya que también limita la motivación que deben tener los alumnos, todo esto contribuye a que los profesores se sientan completamente frustrados, causando daño hasta en la propia salud de los mismos.

1.2 La educación.

La educación es un derecho humano fundamental, esencial para poder ejercitar todos los demás derechos. La educación promueve la libertad y la autonomía personal y general importantes beneficios para el desarrollo.

La educación puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse una persona asimila y aprende conocimientos. La educación también implica una concienciación cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura)

1.2.1 Conceptos y contrastes.

Puede conocerse como una concienciación de las personas en una serie de habilidades y valores que producen cambios sociales en el individuo. El sistema escolar es una manera de transmitir y conservar la comunicación dentro de la sociedad.

En nuestro país como en los demás países del mundo, se puede tener una clara visión de que la educación es el eje principal para el desarrollo. En la antigüedad, la mujer no era considerada como parte de un modelo educativo, debido al machismo que dominaba los intereses de la sociedad; pero al paso de los años este paradigma ha ido cambiando poco a poco, es así que la mujer en la actualidad puede acceder con todos los derechos a la

educación y por ende tener un mejor estilo de vida y con las mismas oportunidades que los hombres.

La educación ha trascendido a toda escala, ya que es ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la cultura que se le imparte, fortaleciendo la identidad, por lo que es un derecho para todo ser humano, por todo este concepto se ha generado un gran auge social en torno a la educación, actualmente se ha visto un avance sustancial en el ámbito educativo, debido a las grandes luchas que desde siempre se han venido protagonizando. Varias Escuelas aparecieron en la edad media tales como:

- La escuela monástica: En la edad media alcanza su máximo desarrollo hasta convertirse en el eje de la educación monástica occidental. Su aspecto intelectual era muy bajo, pero en cambio fue muy elevado su lado moral y espiritual.
- Escuela Episcopal: La enseñanza básica de estas escuelas era la misma que la anterior pero incorporaron el estudio de los filósofos y de los escritores clásicos.
- Escuelas Parroquiales: En esta escuela la enseñanza del canto, de la música y de la Doctrina Cristiana, era lo más importante.

Todas estas escuelas que aparecieron, tuvieron su importancia en dicha época, pero luego fueron siendo reemplazadas por nuevas, con tecnologías que poco a poco han ido incursionando y que han ido dando mayor impulso al desarrollo de la humanidad.

1.2.2 Tipos de educación.

A lo largo de la historia de nuestra sociedad y su desarrollo, se puede mencionar y hacer énfasis en tres tipos originales de la educación:

1.2.2.1 Educación formal.

Es la educación o formación de la que se obtiene un certificado avalado por cierta Entidad; los conocimientos se imparten en las escuelas, universidades, institutos, etc.

Dentro de esta categoría se encuentra actualmente una subdivisión:

- **Educación infantil:** Es una educación que se la imparte a inicios de la infancia, se la conoce como la educación inicial y los primeros años de la escuela.

- **Educación primaria:** Es la continuación de los estudios de una persona, durante sus primeros años donde se debe cumplir ciertos procesos de enseñanza aprendizaje que se obtienen para avanzar con el proceso permitiéndole culminar con sus estudios.
- **Educación secundaria:** Es la educación de colegio como tal, una educación más directa y de mayor concentración por parte de sus estudiantes. En esta etapa de la educación se determina la especialidad en la que se prepararán los estudiantes es decir escogen su bachillerato.
- **Educación Superior:** Es uno de los últimos pasos de la vida académica y de preparación para un estudiante, previo la obtención de un título de tercer nivel o superior, otorgado por cualquiera de las Universidades autorizadas legalmente para este fin.
- **La no formal:** Se refiere principalmente a los cursos que se dictan en Academias o seminarios. Tienen la intención de educar pero no la obligación de impartir certificados de nivel superior. También deben contar una previa autorización de las Autoridades correspondientes.

1.2.2.2 La informal.

Es la que se recibe a lo largo de la vida y de la que se aprende día tras día en la manera en que nos desarrollamos como personas.

1.2.3 Objetivos de la educación.

- Incentivar el proceso de comunicación, pensamiento y reflexión.
- Favorecer el crecimiento de los valores éticos y morales del estudiante
- Estimular hábitos de integración social
- Desarrollar la creatividad
- Fortalecer el vínculo entre institución y familia
- Prevenir desigualdades físicas psíquicas y sociales de estudiantes

1.3 Docencia.

Un docente es aquel individuo que se dedica a enseñar o que realiza acciones referentes a la enseñanza. El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo el Maestro es aquel que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye.

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 en que asume el rol de educando, más allá de la edad o condición que éste posea. (Puelles, 1993)

La docencia entendida como enseñanza, es una actividad realizada a través de la interacción de tres elementos: el Docente, sus alumnos y el objeto de conocimiento.

Una concepción teórica e idealista supone que el Docente tiene la obligación de transmitir sus saberes al alumno, mediante diversos recursos, elementos técnicos y herramientas de apoyo. Así el Docente asume el rol de fuente de conocimiento y el educando se convierte en un receptor ilimitado de todo ese saber.

1.3.1 *Inicios de la docencia.*

Para iniciar con el análisis y conceptualización de lo que es la docencia, según la historia, en la antigüedad no era considerada como algo importante, aunque impartida por varios seres humanos que deseaban que sus conocimientos no se queden solamente en ellos, buscaban la forma de hacer que las personas muestren interés por las nuevas cosas que seguían apareciendo. En la Antigua Grecia en el siglo (V a C) eran los filósofos los encargados de transmitir a las personas sus conocimientos, en la comunidad en la que se encontraban, eran personas que los impartían pero a cambio de un pago y así se trasladaban de lugar en lugar.

Se dio la aparición del filósofo Sócrates quien impartía sus conocimientos totalmente gratis en lugares públicos y en plazas. En la filosofía griega, los niños no eran tomados en cuenta porque no representaban un valor en sí mismo, eran contemplados para un futuro. Cada persona que impartía sus conocimientos a los niños, no los veían como algo cualitativo sino cuantitativo, haciendo que la ideología no sea la de un niño, sea la de una persona adulta.

Sócrates (como se citó en Perello, 1995) piensa que el fin del hombre es la felicidad, que se alcanza con la virtud, identificada con el saber, es decir que el ser humano puede conseguir la felicidad por medio del aprendizaje, así en épocas antiguas de Grecia, las personas se reunían para escuchar los argumentos por los sofistas, donde contribuían para la educación de cada individuo, esta ciudad es conocida como la cuna de la sabiduría, los filántropos lograron fundamentar sus palabras por medio de hechos contundentes, aquí nace varias teorías que posteriormente servirían para conocer más sobre la humanidad.

En dicha época las personas reflexionaban frente a las cosas que ocurrían en su alrededor, entonces Sócrates hace referencia que el hombre está en constante cambio frente a la sociedad pero sigue buscando más allá de su visión por medio de la lectura y el saber y llegar a ser feliz por completo.

Poco a poco se fue dando a conocer, la educación, se fue impartiendo por varios lugares del país, como Roma en el que se daba más importancia a la familia, la sensibilidad, dedicación y mayor responsabilidad era la potestad de ese lugar.

Los primeros años de su vida, los niños eran educados por sus madres, al cumplir los 7 años la educación ya era responsabilidad de los padres, quienes los trasladaban al Campo de Marte para enseñarles el manejo de las armas, además abrían un foro en donde aprendían lo distintos aspectos de la educación como eran aprender, hablar, y actuar.

La mayor atribución que Roma tuvo fue la de transmitir al mundo occidental, los valores de la educación clásica. La educación en tiempos antiguos era muy escasa porque solo quienes tenían como pagar, eran los privilegiados de tener una educación que fuera tomada en cuenta, la metodología practicada fue fundada sobre acertadas exigencias psicológicas del niño.

La adquisición de conocimientos fue adquiriendo un valor apreciado en la sociedad, porque se empezó a tomar en cuenta el nivel educativo para ser tomadas en cuenta como individuos que servían para que el país siga desarrollándose y haciendo crecer al mundo.

La docencia fue implementando campos en la educación que ayudarían más adelante y que estarían mucho más al frente de las generaciones presentes. En la actualidad esta profesión, se ha visto afectada por diferentes dificultades, una de ellas es no ser lo suficientemente remunerada. Las personas que desean ejercer la docencia necesitan los

conocimientos necesarios para impartir a la educación buscando la superación de los jóvenes que buscan alcanzar la excelencia.

La educación como tal es aquel aspecto que relaciona a los individuos sin discrimen por sus creencias, etnia, color e ideología, un docente es una persona extraordinaria capaz de transmitir sus conocimientos, a niños, jóvenes y adultos, es instruir al alumno a crecer como persona, para que sean siempre mejor, ya que de ellos depende el futuro de los mismos. (Catrillo, 1998)

1.3.2 Qué implica ser docente.

Ser un docente es una vocación que va mucho más allá de un título universitario, es el amar su profesión pese a ser muy estresante, no importa la raza, color o nivel social, por ello es que la UNESCO declaró el 5 de octubre el día mundial de los docentes, y el 13 de abril Día del Maestro Ecuatoriano, para poder rendirles homenaje a estos seres tan ejemplares.

Ser un docente implica responsabilidad, carisma, entusiasmo, positivismo, un compromiso con la sociedad y sobre todo amor y lealtad. En la actualidad, los docentes tienen la oportunidad de optar por becas en el extranjero, a fin de capacitarse y actualizar sus conocimientos, también implica esta preparación el ser un ejemplo y una inspiración para los estudiantes.

Ser docente también demuestra ser una persona capaz, completamente humanizado, demostrando no solo sus triunfos, sino también sus debilidades y derrotas. Un docente es aquel que se solidariza frente a la situación de los estudiantes, convirtiéndose en un amigo más, les brinda confianza a sus alumnos y así contribuye en la solución de muchos de sus problemas, además ayudan a un mejor proceso de enseñanza – aprendizaje.

El artículo 26 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: “La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”

Claramente este artículo hace referencia a que la educación es un derecho de todos los ecuatorianos, por ello el gobierno está empeñado que la educación sea de calidad y que no se excluyan a las personas bajo ningún motivo o razón.

En la actualidad a la educación pueden tener acceso todas las personas porque es gratuita y de excelencia, modelo de esto es la implementación de las Escuelas del Milenio.

El docente por último aplica diferentes dinámicas para que sus clases sean participativas y que todos presten atención, así despierta el interés general de sus educandos, Profesor no es aquel que se sienta detrás de un escritorio y dicta su cátedra, sino es aquel que se interesa por el bienestar y futuro de sus alumnos.

1.3.3 Rol que cumplen los docentes en la sociedad.

El rol que cumplen los docentes en general y los universitarios en particular, en la actualidad es muy complejo, ellos deben estar en constante preparación y capacitación sobre toda la información en base a los cambios que se presenta en la era moderna que estamos viviendo ya sea tanto en el conocimiento científico como tecnológico y otros y de esta manera el docente pueda impartir sus conocimientos a los jóvenes con una información correcta y actualizada que les pueda servir estos conocimientos en su vida profesional.

Un docente está lleno de retos y de muchas responsabilidades, una de ellas es formar a profesionales con ética, valores, principios y amplios conocimientos ya que ellos en un futuro cercano serán quienes cambiaran al mundo con nuevas ideas y posibles soluciones; aplicando y poniendo en práctica lo que su sabio maestro compartía en sus clases.

Un buen docente debe contar con una mente abierta, capaz de receptar toda la información que un estudiante comparte en el salón de clases y tener la facilidad de responder a todas las inquietudes de sus alumnos brindándoles de esa manera confianza y seguridad.

Flexibilidad y paciencia con sus alumnos debe tener un docente con la finalidad de que las clases sean más amenas y cuando se presente dificultades el profesor pueda solucionarlas favorablemente, sin estresarse. Con dedicación y mucha preparación un docente puede llegar a cumplir sus objetivos, pero siempre y cuando cuente con una actitud positiva, esta le ayudará a sobrellevar y actuar en situaciones complejas con su grupo de alumnos.

1.3.4 Características que debe tener un docente.

El ser docente no solo es un trabajo, es también un estilo de vida. La docencia se la debe ejercer con mucha responsabilidad, ya que para una buena enseñanza se requiere un buen docente, y las características de este buen docente son las siguientes:

- Es importante que el docente se comprometa con realizar bien su trabajo de enseñanza con los jóvenes, por el mismo hecho que lleva una enorme responsabilidad.
- Organizado: el docente debe organizar y planificar de manera previa sus actividades con su grupo de alumnos, esto es la clave para llevar con éxito su trabajo. También es importante la organización de un temario de acuerdo con sus horas clases.
- Tolerante: no debe tener prejuicios, ni favoritismos pero si mucha paciencia y tolerancia; vivimos en una sociedad cada vez más multicultural y llena de diversas ideologías.
- Preparado intelectualmente: es un requisito indispensable la formación académica de un docente, y más que nada la actualización de información que se necesita para la enseñanza.
- Abierto a preguntas: la interacción del docente con los alumnos lleva a que las clases sean más entretenidas y menos aburridas, el debate y la colaboración en clases estimulan al aprendizaje.
- Innovador: un docente debe ser moderno al momento de impartir sus clases para llamar la atención de los estudiantes; debe estar dispuesto a innovar o cambiar ya sea en tecnología o realizar clases más didácticas.
- Entusiasta en las nuevas tecnologías: el docente debe estar alerta al surgimiento de nuevas tecnologías ya sean proyectores, pizarras digitales, entre otros y debe incentivar a los alumnos a usar estos tipos de tecnologías.
- Incentivar a la investigación: estimular o incitar a la investigación sobre las temáticas es otro de los requisitos para la docencia, el docente debe incentivar a los alumnos para que realicen tareas de investigación.
- Vocación: la vocación es el desarrollo de capacidades a lo largo de la vida y el apego que tiene una persona hacia la profesión que desea ejercer, en este caso se necesita vocación para ser docente y poder cumplir con todas las características mencionadas.

1.3.5 Tipos de docentes.

El educador como agente proactivo y modelador de la sociedad, siempre se encontrará segmentado o fragmentado debido a su personalidad, el inconveniente sucede cuando el educador involucra a los alumnos con su personalidad, dejando de lado la vocación y genera conflictos no solo personales sino psicológicos en su educando.

En la presente división delimitaremos los distintos tipos de docente y valoraremos un sinnúmero de cualidades, basados en las actitudes y aptitudes que hacen que el educador sea apto para desempeñar su trabajo con profesionalismo, asertividad y vocación. “*La educación es el arma más poderosa que puedes usar para cambiar el mundo*” (Nelson Mandela; 1962). Por otro lado, Kerschensteiner clasifica a los docentes en:

- **Educador angustiado**

Es aquel que no permite que el alumno se desenvuelva en su entorno educativo. No permite que desarrolle su creatividad y mucho menos que tenga una iniciativa propia. Impidiendo así, que el educando desarrolle sus capacidades intelectuales.

- **Educador indolente**

Esta clase de docente toma una actitud de desatención hacia sus discípulos, permitiendo de esta manera que tomen un aspecto de libertad no por principios sino por holgazanería. Por ende, provoca que no obtengan un conocimiento adecuado.

- **Educador ponderado**

Este tipo de docente, sabe distribuir de una manera equitativa la libertad tomando en cuenta el límite en la misma. Es un educador tradicionalista pues, se rige a las reglas pedagógicas.

- **Educador nato**

A diferencia de los anteriores, este tiene un sentido pedagógico, pues, es práctico, también es el tipo de docente preciso, claro y comprensivo. El deseo de ayudar a sus oyentes es una característica primordial ya que permite que su alumno se desenvuelva de mejor manera.

El comportamiento que debe adoptar el docente universitario ante los estudiantes siempre estará basado en la ética profesional del mismo, esto no quiere decir que sea estrictamente rígido, el objetivo es basarse en el adecuado uso de las conductas interactivas. Esto permitirá la correcta y mejor comunicación del docente-alumnado.

En una entrevista realizada a Yessenia Cabrera, docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi, explicó que: la docencia es un compromiso de cambiar, moldear a la sociedad, porque a través del ejercicio de la docencia se puede transformar vidas humanas y ante todo mirar un cambio en la colectividad” (Cabrera, 2015)

Además Gimeno, manifestó que un docente desea formar a sus alumnos como unos excelentes profesionales y buenos seres humanos que puedan dar respuesta a las necesidades de la sociedad.

“El profesorado es una parte fundamental de la enseñanza universitaria. Se ha aplicado el concepto de buenas prácticas al contexto docente, entendiéndolas como tal las acciones relacionadas con el cuidado, la enseñanza y la orientación de otras personas, configurándose como saberes estratégicos, conocimientos de saberes y motivaciones” (Gimeno, 1999)

Es necesario comprender que muchas veces los distintos comportamientos de los docentes, son adoptados como prácticas esenciales al momento de impartir las clases; dentro de estas se encuentran múltiples posturas que juegan un rol importante para interactuar con los alumnos, y con ello captar su atención. Además se debe tomar en cuenta las herramientas esenciales que un docente debe aplicar en sus alumnos, como: la instrumentación tecnológica, el uso de materiales didácticos, entre otros; lo que puede garantizar el correcto aprendizaje.

En cambio, la docente Lorena Álvarez agregó que, los docentes actualmente están preparados para la enseñanza-aprendizaje que siempre hace falta contribución para el que se dedique a esta noble tarea, la cual es muy difícil de cumplir aunque no suene agradable” (Álvarez, 2015). Además enfatizó que en el ámbito universitario se está trabajando mucho en el tema de capacitación, se está exigiendo que los maestros sean PHD, lo que todavía muchos docentes no alcanzan a cumplir con este requisito, pues un factor negativo es el no contar con un salario adecuado que permita poder alcanzar dicho propósito, entonces podrá existir mayor predisposición para cumplirlo, además “ya que no es cosa fácil, pararse frente

a los estudiantes a compartir nuestros conocimientos.”, actualmente son más complicados, exigentes y hasta más insubordinados.

Es evidente además, que la información no puede llegar con la misma efectividad que se pretende, ya que será cuestionado por los alumnos y afectara de manera directa su personalidad, motivo por el cual el comportamiento debe ser considerado como uno de los aspectos importantes de los docentes.

Para los docentes que tienen vocación se considera que no hay desventajas ni barreras, pero en la realidad a medida del paso del tiempo, se va dando cuenta de su problema de estrés laboral que presenta, lo que va afectando cada vez más la capacidad de ofrecer sus conocimientos y que los estudiantes pueden asimilar los mismos de la mejor manera, lo que va causando también muchas situaciones de inconformidad, afectando de manera directa a las dos partes, Docentes y Alumnos.

1.3.6 Metodologías empleadas por los docentes.

Según Hernández, (1997) la metodología observacional de elección para estudiar comportamientos implica que se cumplan tres requisitos básicos:

- Del comportamiento observado
- Continuidad temporal
- Utilización de un instrumento de registro *ad hoc*, el instrumento de observación

Para Hernández existen las siguientes metodologías:

- **Metodologías educativas:** Esta metodología es básicamente el inicio de la formación estudiantil de un alumno de primaria, secundaria, bachillerato. Es la más conocida y empleada
- **Clases magistrales:** No es más que la exposición de una clase hacia sus alumnos de una manera clara y concisa. Basta con una tiza y una pizarra, aunque ahora se ha adoptado la herramienta tecnológica.

- **Clases prácticas:** La mayoría de veces las clases prácticas no son suficientes y los conceptos abstractos resuelven problemas de conocimiento, con ello se mitiga las divagaciones estudiantiles.
- **Clases de laboratorio:** Estas sirven para profesionalizar más al alumno, cuando la materia es un soporte y no se necesita de la praxis en la materia. Estas ayudan a un conocimiento preliminar del alumno.
- **Tutorías.** Es una ampliación personalizada del tema donde el profesor emplea términos y maneras para ayudar a que el alumno comprenda su materia.
- **Evaluación.** Sirve para cuantificar los conocimientos del maestro, y con ello medir los conocimientos que posee el estudiante.

Para reforzar este tema, se realizó una entrevista a Ernesto Bustillos, Rector del Colegio 18 de Septiembre del cantón Salcedo, él expresó que si existe una diferencia en la metodología que aplican los docentes de educación básica a los docentes universitarios pues hay una gran diferencia entre docentes educativos, ya que hay un sistema especializado de suministrar conocimientos; ya sea a jóvenes, niños o gente adulta, pero sin embargo, “el papel del docente es el mismo, brindar conocimientos nuevos, poner como ejemplo experiencias hasta de uno mismo”. (Bustillos, 2015).

En sí, las exigencias que tienen los docentes es una obligación desde el momento que inicia su trabajo en la institución educativa, conlleva diferentes roles, el cual primero es planificar su clase, para así brindar un mejor aprendizaje y que el alumno tenga una mejor noción del tema tratado. Otra exigencia es que los docentes deben cumplir con los reglamentos que rigen las instituciones educativas en la cual esté trabajando.

Es por todas estas exigencias que el nivel de estrés en este nivel educativo ha aumentado, todos y todas están expuestos, a más de preparar clases, llenar formularios, matrices, evaluaciones, entre otras, de cada uno de los cursos que imparten clases y de los alumnos, además deben llevar un portafolio docente que no es otra cosa que la información completa de los estudiantes para evidenciar su trabajo en el aula.

Francisco Ulloa, docente universitario, agregó que existen desventajas en este nuevo proceso de enseñanza- aprendizaje pues existen las políticas de regulaciones que se dan a nivel nacional, hoy la autonomía universitaria ha quedado al margen y eso hace que el

docente se convierta en muchos casos en docentes amanuenses o tecnócratas de una serie de formularios que “nos hacen perder el tiempo que no nos permite generar ciencia y técnicas de aprendizaje”. (Ulloa, 2015)

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

2. Contexto

El 24 de enero de 1995, las fuerzas vivas de la provincia de Cotopaxi hicieron posible que el sueño anhelado de tener una Institución de Educación Superior se haga realidad. A este centro educativo se lo bautizó con el nombre de Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC), y fue creado por el Congreso Nacional, ley publicada en el Registro Oficial N° 618.

Al inicio funcionó como extensión de la Universidad Técnica del Norte, luego pasó a laborar en el local de la Unión Nacional de Educadores filial Cotopaxi UNE-C, donde se instaló toda el área administrativa. El colegio Luis Fernando Ruiz, también acogió a los universitarios que querían estudiar en el Alma Mater de Cotopaxi, posteriormente el Instituto Agropecuario Simón Rodríguez, fue el escenario de las actividades académicas y finalmente, la Universidad Técnica de Cotopaxi, consiguió instalarse en casa propia, un edificio que fue pequeño y destinado para ser Centro de Rehabilitación Social de Latacunga.

En la actualidad cuenta con tres campus: La Maná, Salache y San Felipe, en la que funcionan tres unidades académicas como: la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas, la de Ciencias de la Ingeniería y Aplicadas, y las de Ciencias Agropecuarias y Recursos Naturales, la institución cuenta actualmente con 18 carreras en los tres campus.

Francisco Ulloa, docente de la universidad, menciona que en estos 20 años de vida institucional, con la firma de 36.000 personas para su acreditación, ha progresado muchísimo a pesar de la falta de presupuesto que existe para esta entidad, por lo que sigue adelante a la par de una nueva concepción de la era moderna.

2.1. Participantes.

Para determinar una muestra representativa del número de docentes que trabajan en la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, se ha considerado a 65 profesores con nombramiento y contrato.

Este cuadro corresponde al último registro que consta en el Departamento de Recursos Humanos de la Institución Educativa, previo la aplicación de la encuesta diseñada como instrumento de investigación de la presente tesis.

Tabla 1: Docentes con contrato ocasional

1	NOMBRAMIE0502278740	ABATA CHECA FANNY MERCEDES	LATACUNGA	PROFESOR AUXILIAR TIEMF UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
2	NOMBRAMIE0502210644	ALAJO ANCHATUÑA ALEXANDRA LORENA	LATACUNGA	PROFESOR AGREGADO TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
3	CONTRATOS0502123375	ALMACHI OÑATE CIRO LENIN	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
4	NOMBRAMIE0501797997	ALMEIDA LARA LIBIA DOLORES	LATACUNGA	PROFESOR AUXILIAR TIEMF UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
5	CONTRATOS0501655575	ALTAMIRANO BAUTISTA SILVIA HORTENCIA	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
6	NOMBRAMIE0502182496	ALVAREZ GARZON LORENA CATHERINE	LATACUNGA	PROFESOR AUXILIAR TIEMF UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
7	CONTRATOS0502634579	ANDOCILLA VEGA MARCELA BERNARDA	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
8	CONTRATOS1711040442	ANDRADE GUAMAN JAIME FERNANDO	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
9	NOMBRAMIE0502212095	ARIAS ARROYO PAULINA ALEXANDRA	LATACUNGA	PROFESOR AUXILIAR TIEMF UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
10	CONTRATOS0502123730	ARIAS FIGUEROA ROBERTO CARLOS	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
11	CONTRATOS0502298482	ARMAS HEREDIA ISABEL REGINA	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
12	CONTRATOS0502031370	ARROYO SEGOVIA JOHAN PAUL	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
13	CONTRATOS1719308148	BARBA GALLARDO PABLO ANDRES	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
14	NOMBRAMIE0501886618	BARBOSA ZAPATA JOSE NICOLAS	LATACUNGA	PROFESOR AUXILIAR TIEMF UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
15	NOMBRAMIE0502253271	BEDON SALAZAR EDISON PATRICIO	LATACUNGA	PROFESOR AGREGADO TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
16	CONTRATOS0501450704	BELTRAN HERRERA PATRICIO MARCELO	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
17	CONTRATOS1713283768	BENALCAZAR LUNA MAGALY LUCIA	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
18	NOMBRAMIE1703186005	BONILLA RIVERA GUADALUPE DOLORES	LATACUNGA	PROFESOR AGREGADO TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
19	CONTRATOS0501514061	BORJA ALMEIDA LUIS GONZALO	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
20	CONTRATOS0502786833	BORJA BRAZALES YADIRA PAOLA	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
21	NOMBRAMIE0501940100	BRAVO ZAMBONINO JOSE MARIA	LATACUNGA	PROFESOR AUXILIAR TIEMF UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
22	NOMBRAMIE1716336563	CABRERA MARTINEZ LOURDES YESSSENIA	LATACUNGA	PROFESOR AUXILIAR TIEMF UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
23	CONTRATOS0502762263	CAÑIZARES VASCONEZ LORENA ARACELY	LATACUNGA	PROFESOR OCASIONAL TIE UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
24	CONTRATOS0501619910	CARDENAS BARRIGA MANUEL PATRICIO	LATACUNGA	PROFESOR INVITADO TIEMF UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS
25	NOMBRAMIE0501810337	CARDENAS MILTON MARCELO	LATACUNGA	PROFESOR AUXILIAR TIEMF UNIDAD ACADEMICA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANISTICAS

Fuente: Oficina de Talento Humano – Universidad Técnica de Cotopaxi. 2015

2.2. Diseño y métodos de investigación.

Esta investigación es bibliográfica documental, porque básicamente se realizó un análisis teórico y conceptual de varios autores, intérpretes y expertos en el campo de la comunicación, para luego realizar el respectivo análisis e interpretación de acuerdo al concepto investigado.

Mediante este tipo de investigación se pueden definir los diversos enfoques y teorías que han sido guía para el análisis; ya que permite identificar los diversos contextos y para conseguir la variada documentación, y las respectivas fuentes indagadas que son: libros, páginas web, artículos de revistas, periódicos digitales y documentales, han sido medios por los cuales se ha recopilado la información necesaria.

Además, este trabajo está basado en tres tipos de investigación: exploratorio, en el cual se indagó sobre el problema, partiendo de lo particular a lo general, consecuentemente se tomó en cuenta el nivel descriptivo, en donde se identificó el nivel de Síndrome de Burnout, que tienen los docentes universitarios de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas, y finalmente el nivel explicativo, que se encarga de definir e interpretar las situaciones vertidas a través de la investigación y sustentado en la teoría escogida que

manifiesta las posibles soluciones para disminuir los niveles de estrés que tienen los docentes que fueron objeto de estudio.

En cuanto a los enfoques de la investigación, se tomó en cuenta cualitativa y cuantitativamente, porque en la investigación se interpretó una realidad en la cual existen varias posturas indagadas que permitieron una explicación profunda de datos y en el enfoque cuantitativo. Se realizó un proceso de recolección de datos estadísticos confiables y comprobables, que permitieron conocer la realidad de la situación de los docentes en el ámbito laboral.

2.3. Técnicas e instrumentos.

Para la recolección de datos de esta investigación se tomó en cuenta a las siguientes técnicas:

- **La encuesta:** Esta técnica es de gran ayuda, pues permite la recopilación de datos para resolver el problema de investigación y así para poder darle un verdadero sentido, es aquí donde podremos identificar si existe o no el Síndrome de Burnout y cómo puede influenciar en el ámbito laboral de los docentes universitarios de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

El diseño de la encuesta contiene preguntas cerradas con respuestas de opción múltiple, fue necesario utilizar dos cuestionarios, uno sobre datos generales y laborales con variables como: edad, sexo, estado civil, nivel de instrucción, antigüedad en el puesto y en la institución.

Para evaluar el Síndrome de Burnout, fue necesario utilizar la Escala de Valoración de “Maslach Burnout Inventory” (M.B.I), que tiene tres dimensiones:

1. Agotamiento Emocional (AE), formada por 9 ítems, que describen sentimientos de estar agotados y abrumados
2. Despersonalización (D) constituida por 5 reactivos que describe una respuesta impersonal y falta de sentimientos
3. Falta de realización personal y en el trabajo (FRP) con 8 ítems, que describe sentimientos de falta de motivación. Por lo que se ha tomado en cuenta las tres

dimensiones del síndrome: el cansancio emocional está presente en las preguntas (1,2,3,6,8,13,14,16 y20) la dimensión que corresponde a la despersonalización en las preguntas (5,10,11,15,22) y la realización profesional se compone de los 8 ítems que son (4,7,9,12,17,18,19,21)

Para verificar los grados de intensidad que tiene este agotamiento laboral van en escalas de 0 a 6, teniendo en cuenta que:

- 0 = nunca,
- 1 = pocas veces al año o menos,
- 2 = una vez al mes o menos
- 3 = unas pocas veces al mes o menos
- 4 = una vez a la semana
- 5 = pocas veces a la semana
- 6 = todos los días

Esta escala está basada en Maslach Burnout Inventory (MBI) en donde se determina que las altas puntuaciones están consideradas las dos primeras escalas y bajas en la tercera escala, las mismas que definen la presencia del Burnout.

Fue preciso incluir en el cuestionario de la encuesta, el aspecto socio demográfico en el que consta la edad, sexo, situación conyugal y años de ejercicio profesional.

Para obtener la información de manera sistemática, se desarrolló la encuesta a todo el universo, siendo un total de 92 docentes a nombramiento y a contrato, de tiempo completo, medios tiempos y tiempos parciales y basadas en las variables tanto dependiente e independiente que se estudian.

- **La entrevista:** Esta técnica es muy indispensable para obtener información más profunda a través de la plática informal entre el investigador y el informante, esta técnica se aplicará a profesionales en Psicología con la finalidad de adquirir información adicional que refuercen a las variables de estudio.

2.4 Recursos humanos.

El recurso humano con el cual se recabó la información, fue segmentado por carreras que son parte de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas, en este caso se consideró a:

- Ingeniería Comercial
- Ingeniería en Contabilidad y Auditoría
- Licenciatura en Comunicación Social
- Licenciatura en Cultura Física
- Licenciatura en Inglés
- Licenciatura en Educación Básica
- Licenciatura en Parvularia
- Licenciatura en Secretariado

La segmentación con la cual se agruparon las encuestas realizadas, fueron:

- Edad: 25 a 30 años
- Edad: 30 a 45 años
- Edad: 45 a 55 años
- Edad: 55 a 65 años
- Adultos mayores: más de 65 años

2.5. Recursos materiales

Los recursos materiales comprenden:

- La encuesta semi estructurada diseñada por la tesista, que se aplicó a docentes universitarios tanto hombres como mujeres, abarcando todos los segmentos de edad de 25 a más de 65 años de edad.
- La encuesta dividió 22 preguntas, que sirvieron para evaluar el Síndrome de Burnout, este proceso se explicó en el punto anterior.
- Se utilizó una cámara de fotos para registrar los lugares donde se aplicó el instrumento de investigación,
- Las entrevistas realizadas a profesionales en psicología, requirió del uso de una grabadora profesional y de un banco de preguntas que se aplicó a los dos profesionales entrevistados.

2.6 Recursos económicos.

En este punto, los recursos que se invirtieron se utilizaron en llamadas telefónicas, movilización y reproducción de copias de la encuesta.

2.7 Procedimiento.

Se cumplió con la presentación del documento de autorización, a la Secretaría de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, para poder tener acceso a las personas elegidas, para la aplicación del instrumento de investigación.

Una vez establecidas las fechas y los horarios en que los docentes tienen disponible, se procedió a aplicar la encuesta, además se utilizó el diálogo como una herramienta con el propósito de dar información sobre el síndrome de Burnout pues este tema, era desconocido para algunos de los docentes.

Para el caso de las entrevistas realizadas a profesionales en Psicología se procedió a contactarles vía telefónica, acordar una cita y cumplir con esta actividad.

CAPÍTULO 3

DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y RESULTADOS

3. Análisis e interpretación de resultados

Para este trabajo investigativo, se aplicó la técnica de recolección de datos a través de la técnica de la encuesta, misma que arrojó varias respuestas que requieren de ser interpretadas, además, la información obtenida, servirá para mostrar el nivel de estrés que tienen los docentes en sus labores diarias.

Gráfico 1
Agotamiento emocional

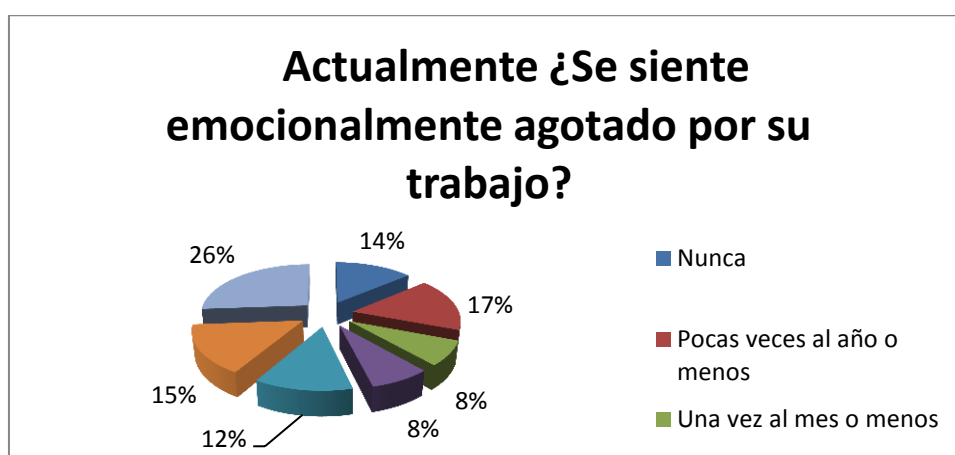


Gráfico 1: Agotamiento emocional

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Los docentes de la Universidad Técnica de Cotopaxi, el 26% se sienten emocionalmente agotados en el trabajo al final de su jornada laboral, el 17% pocas veces al año o menos, el 15% pocas veces a la semana, el 14% nunca y el 12% una vez a la semana.

Este resultado nos indica claramente que la mayoría de docentes tanto a nombramiento como a contrato, termina su actividad bastante agotados, lo que se puede deducir que falta algún incentivo para disminuir este nivel de cansancio, pues la falta de dinamismo en el trabajo puede causar desinterés y aburrimiento, por lo que es necesario poner en marcha algunas acciones y estrategias a fin de que la jornada laboral sea agradable y satisfactoria en las aulas universitarias.

Gráfico 2

Cansancio al final de su jornada laboral

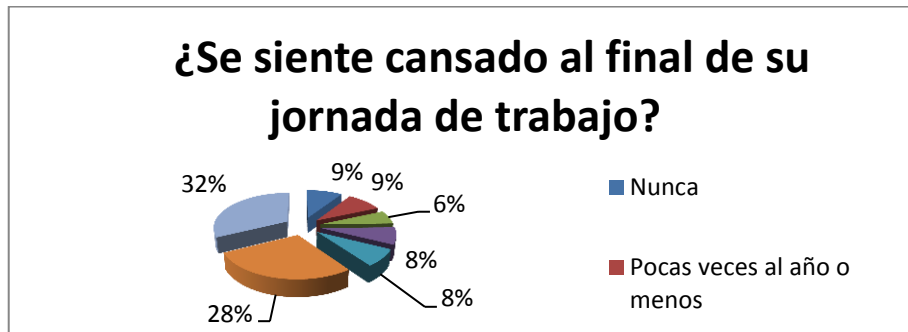


Gráfico N°2: Cansancio al final de su jornada laboral **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Con relación al cansancio de los docentes al final de su jornada laboral, se aprecia que las 32% respondieron que todos los días, el 28% respondieron pocas veces a la semana, el 9% respondieron similar las opciones nunca y pocas veces al año o menos, caso similar ocurrió con la opción unas pocas veces al mes y a la semana que equivale al 8% y 4 docentes que corresponde el 14% respondieron que una vez al mes o menos se sienten cansados al final de su trabajo.

Este resultado nos indica claramente que la mayoría de docentes se sienten cansados al final de su jornada de trabajo, lo que demuestra que es necesario implementar actividades que estimulen su rendimiento en sus clases.

Gráfico 3

Fatiga antes de trabajar



Gráfico N°3: Fatiga antes de trabajar **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

El porcentaje de profesores que se sienten fatigados antes de iniciar su jornada de trabajo es de 32%, seguidamente de un 28% que pocas veces a la semana se sienten fatigados, el 9% respondieron en el mismo porcentaje las opciones pocas veces al año o menos y nunca, de igual manera, el 8% respondieron igual las opciones unas pocas veces al mes y una vez a la semana y solamente 4 personas que equivale al 6% mencionan una vez al mes o menos se sienten fatigados para ir a su jornada laboral

De acuerdo a este resultado, se observa que los docentes se encuentran fatigados antes de iniciar su jornada laboral, lo que provoca un cansancio y agotamiento al momento de impartir su cátedra. La relación docente – estudiante podría estar afectada pues el docente no tiene la suficiente energía física y mental para enfrentar los problemas que se generan en el aula.

Gráfico 4

Situación de los estudiantes

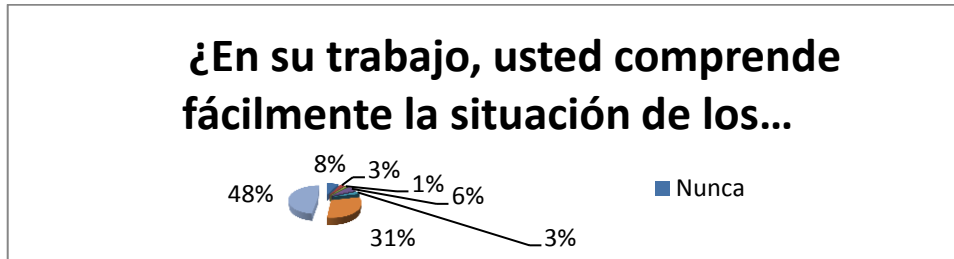


Gráfico N°4: Situación de los estudiantes **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Según el estudio realizado y la aplicación de la encuesta se concluye que el 48% de docentes universitarios de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas, comprenden fácilmente la situación de los estudiantes todos los días, el 31%, pocas veces a la semana, el 8% respondieron que nunca han comprendido la situación de sus estudiantes y el 3% respondieron tanto la opción pocas veces al año o menos y una vez a la semana, sin dejar de lado el 2% que comprende la situación estudiantil una vez al mes o menos.

Esto refleja que la mayor parte de profesores están preocupados por la situación que enfrentan los estudiantes ya sea dentro del aula de clase o fuera de la misma, generando un espacio agradable a pesar del estrés que tienen en su jornada laboral

Gráfico 5

Estudiantes como Objetos impersonales

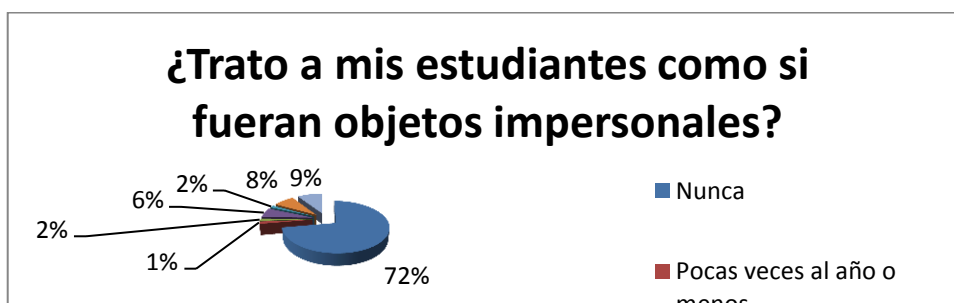


Gráfico 5: Estudiantes como Objetos impersonales **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Analizando los datos recabados en este ítem, el resultado refleja que el 72% respondieron que nunca han tratado a sus alumnos como objetos impersonales, es decir que nunca les han considerado como entes sin personalidad, sin embargo existe el 9% que si les han considerado como objetos impersonales todos los días, el 8% de docentes respondió que pocas veces a la semana , unas pocas veces al mes 4 docentes que es el 6% y finalmente pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos y una vez a la semana, estas alternativas, las respondieron por igual el 2% que corresponden a un solo docente.

Está determinado que los docentes, casi no han tratado a sus estudiantes como objetos impersonales o sin personalidad, es decir que en su mayoría, aceptan la opinión de sus alumnos en sus cátedras.

Gráfico 6
Exceso de estudiantes en el aula

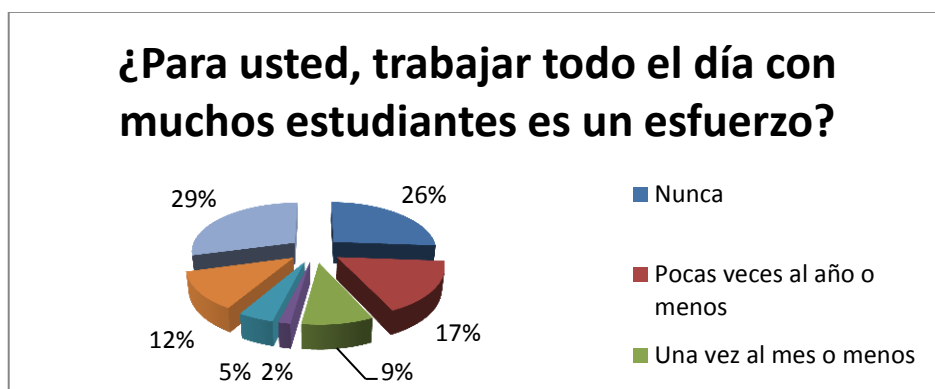


Gráfico 6: Exceso de estudiantes en el aula **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Como se puede observar, el 26% de docentes encuestados, piensan que nunca ha sido un esfuerzo trabajar con muchos estudiantes, la opción todos los días respondieron el 29%, el 16% pocas veces al año o menos, pocas veces a la semana respondieron el 12%, una vez al mes o menos respondieron 6 personas que es el 9%, una vez a la semana respondieron 3 personas que es el 2% y solamente una persona responde que equivale el 1% que unas pocas veces al mes.

El trabajo diario ha perjudicado el esfuerzo de los docentes en trabajar con muchos estudiantes a la vez, esto significa que los profesores, posean iniciativa y espíritu emprendedor, que son cualidades que las instituciones de educación superior requieren.

Gráfico 7
Problemas de los estudiantes

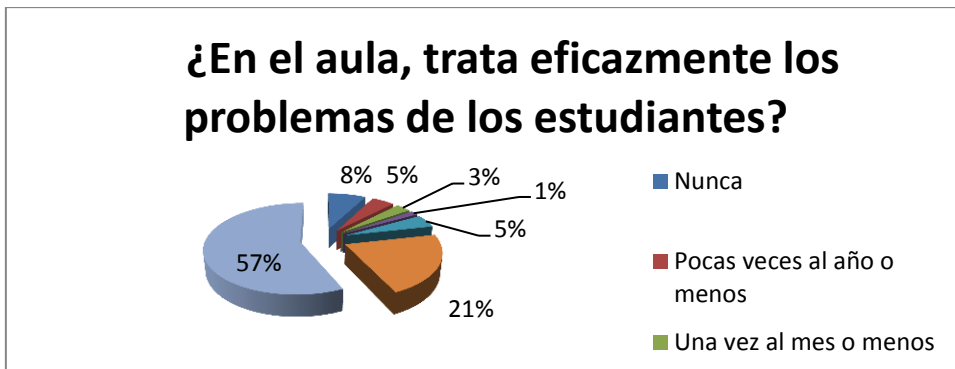


Gráfico 7: Problemas de los estudiantes **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Siguiendo el análisis de los ítems en esta oportunidad se observa como un 57% de los encuestados manifiestan que el tratamiento de los problemas que tiene los estudiantes son tratados todos los días, seguidamente de un 22 % que manifestaron que se los trata pocas veces a la semana, un 8% manifestó que nunca han tratado los problemas de los estudiantes, el 5 % de docentes manifestaron que tratan pocas veces al año o menos y una vez a la semana, una vez al mes o menos en un 3% y 2% de docentes han tratado una vez a la semana.

Se evidencia que la mayoría de docentes, a más del ámbito académico, se enfocan en el área humana del estudiante, lo que podría generar mayor trabajo en el profesor al estar pendiente de los asuntos personales de cada uno de sus estudiantes.

Gráfico 8
Cansancio mental

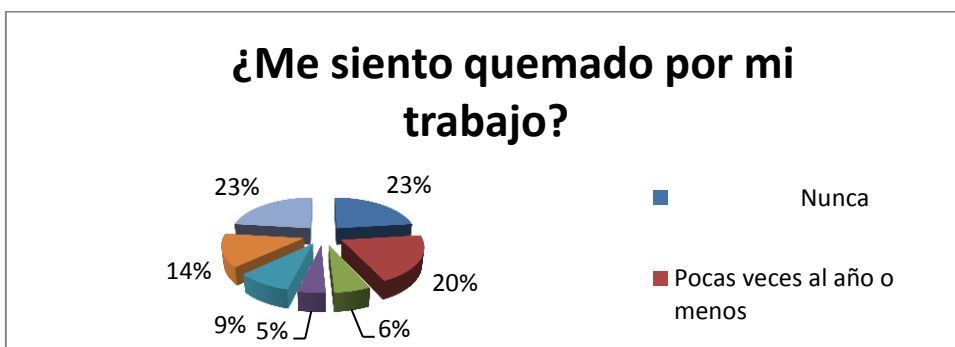


Gráfico 8: Cansancio mental **Elaborado Por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

En esta pregunta existen respuestas extremas, por una parte el 23% de docentes afirman que se sienten quemados o cansados mentalmente todos los días, sin embargo por otra parte el mismo porcentaje afirma que nunca ha sentido esa sensación de cansancio, le sigue, en un 20%, la opción de pocas veces al año o menos, en tercer lugar está la opción pocas veces a la semana con un 14%, está en cuarto lugar la opción pocas veces a la semana, las demás opciones tienen del 9% y menos.

Se evidencia que existe un número igualitario de docentes que se han sentido cansados por su trabajo todos los días y nunca, esto puede ser por factores diferentes ya que la mayoría de encuestados fueron docentes mujeres que quizá por el trabajo en el hogar que es adicional a sus labores profesionales provocan esta sensación de fatiga a diario, diferente en el caso del varón

Gráfico 9
Influir positivamente en los demás en base a su trabajo



Gráfico 9: Influir positivamente en los demás en base a su trabajo **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Un 60% de docentes encuestados afirmaron que su trabajo influye positivamente en la vida de las personas que están a su alrededor todos los días, seguidamente un 12% que equivale a 8 docentes, respondieron por igual, las opciones pocas veces al mes o menos, pocas veces a la semana y nunca. Las demás opciones tienen menos del 2%.

Se evidencia que la mayoría de docentes de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas consideran que tienen un trabajo que influye positivamente en la vida de las personas, esto mejora el prestigio institucional ante la sociedad.

Gráfico 10
Insensibilidad en los docentes

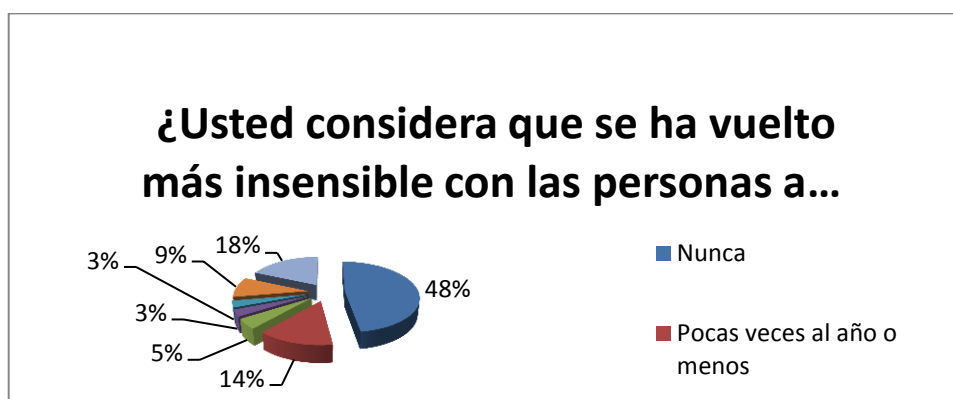


Gráfico 10: Insensibilidad en los docentes

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

La apreciación obtenida en este ítem: un 48% de los encuestados opinó que la docencia no ha perjudicado en su sensibilidad de ver las cosas, sin embargo existe un 18% que consideran que se han vuelto insensibles todos los días, esto es preocupante porque esta opción es la segunda más elegida, lo cual demuestra que es urgente crear alternativas para generar espacios positivos, ya que esto ayudará al desarrollo profesional de los profesores de la Universidad Técnica y Cotopaxi

Gráfico 11
Endurecimiento emocional por su trabajo

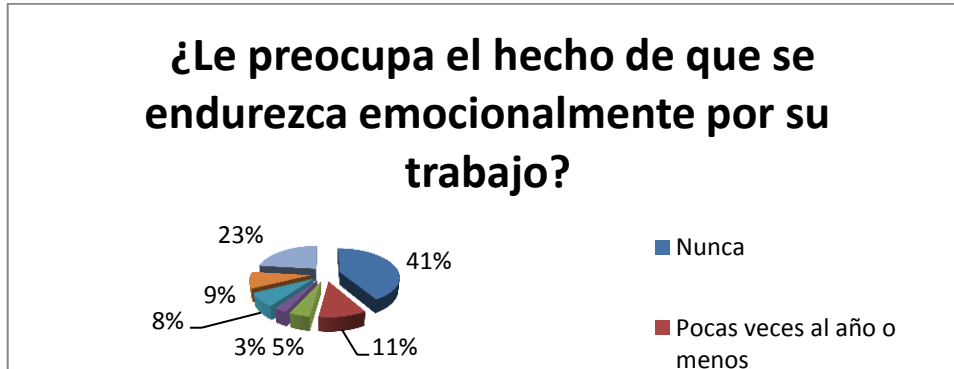


Gráfico 11: Endurecimiento emocional por su trabajo **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

El 42 % de docentes nunca han considerado la posibilidad de endurecerse por ejercer la docencia, sin embargo existe un 23 % de docentes que lo han considerado todos los días, esto también es preocupante porque esta alternativa está considerada como segunda opción.

Se evidencia la preocupación que los docentes tienen con respecto a su trabajo, por eso es necesario que se realice actividades de distracción y de relajación para conseguir un buen ambiente laboral. Además una correcta motivación ayudará a disminuir los índices de estrés en la planta docente de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas

Gráfico 12
Docentes Activos

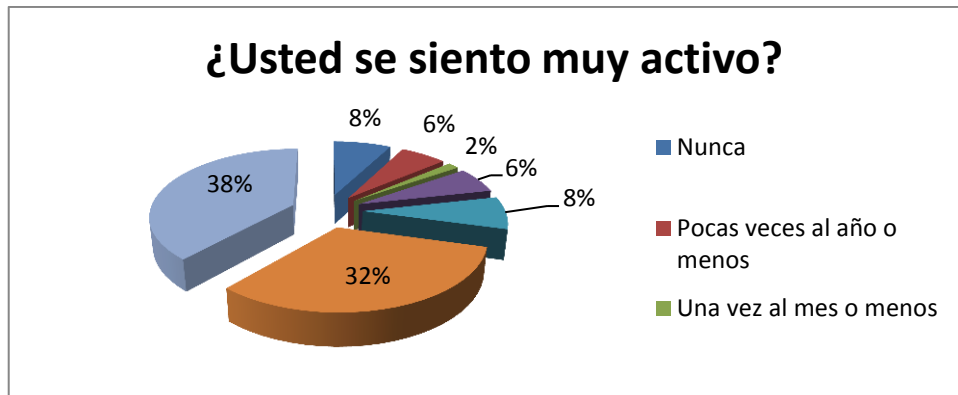


Gráfico 12: Docentes activos

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Observando la gráfica se puede inferir que la actividad del 38% docentes es frecuente, seguidamente de un 32% que consideran que pocas veces a la semana se sienten muy activos y un 8% consideran que nunca se han sentido muy activos.

Estas dos últimas opciones, incentivan a mejorar las condiciones laborarles de los docentes para que en poco tiempo, todos los docentes lleguen a sentirse activos todos los días. Para conseguir este objetivo, depende también del ámbito profesional en el que actualmente se desempeñan los profesores y del nivel de desarrollo de la comunicación que existe de forma interna en esta Unidad Académica.

Gráfico 13
Frustración docente



Gráfico 13: Frustración docente

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Con relación a la frustración de los docentes en su ambiente laboral se puede observar que el 32% nunca se han sentido frustrados, sin embargo existe un 20% de profesores que pocas veces al año o menos si se han sentido frustrados en su trabajo, por lo que es necesario generar una percepción positiva en los docentes como un derecho humano básico que debe ser ejercido por todos.

La Universidad Técnica de Cotopaxi, deberá considerar en invertir en nuevos proyectos en relación a la superación emocional y esta es una gran oportunidad para comenzar a aplicarlo en los docentes, siempre y cuando se les de la canalización adecuada, logrando crear herramientas con fines altamente didácticos

Gráfico 14
Demasiado Trabajo

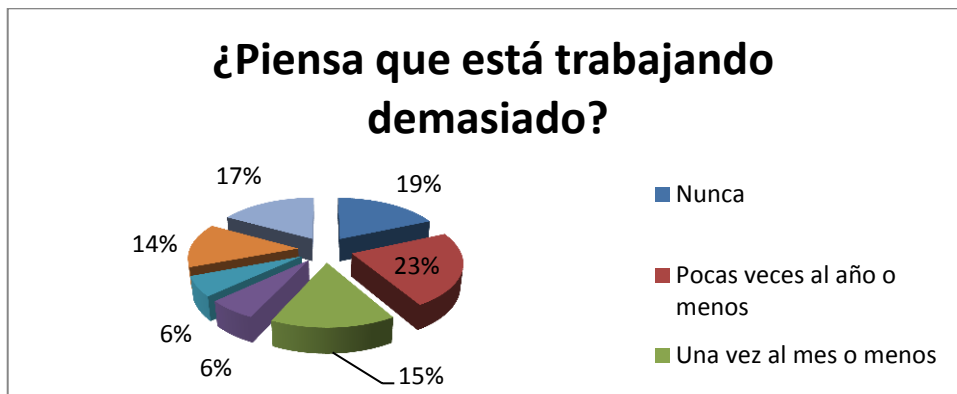


Gráfico 14: Demasiado trabajo **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC.2015

En este ítem se puede observar que un 23% que piensa que pocas veces al año o menos están trabajando demasiado, seguido de un 19% que considera que nunca trabajan demasiado y el 17% consideran que trabajan demasiado todos los días.

Con esto se puede constatar que existe un grupo de docentes que consideran que trabajan demasiado, sin embargo, otro grupo significativo opina que no es así, lo que podría generar que existen otros factores que produce cansancio en los docentes universitarios. Razones como esta, son las que hacen que la presente investigación, tenga su razón de ser y a su vez se considera motivar al profesorado al emplear otro dinámica de trabajo para que su desempeño profesional rinda de mejor manera.

Gráfico 15
Indiferencia a los problemas de los estudiantes

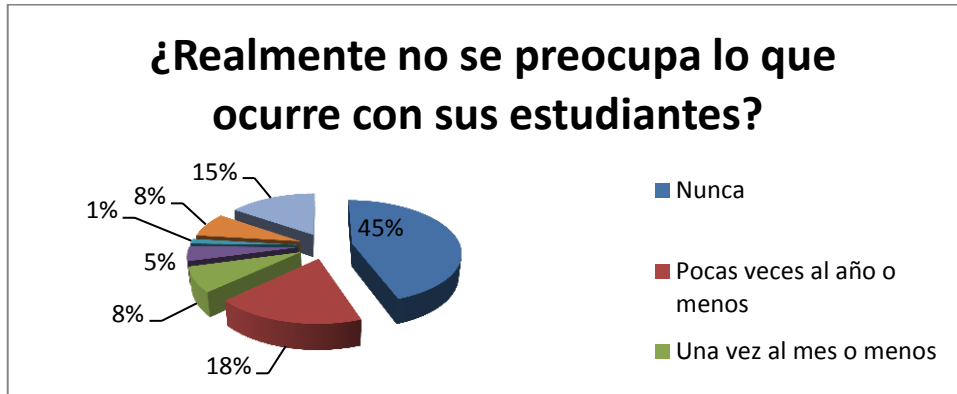


Gráfico 15: Indiferencia a los problemas de los estudiantes

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Con respecto a esta ítem, un 45 % de docentes encuestados respondieron que el estado emocional de los alumnos si les preocupa, sin embargo existe un 18% que considera que la vida de los estudiantes es muy aparte del ambiente académico que se vive en las aulas y solamente el 2% considera que una vez a la semana no se preocupa por los estudiantes.

Es importante que los docentes se preocupen por el aspecto humano de sus estudiantes y que no solo se enfoquen en el rendimiento académico, pues entre los objetivos que tiene la UTC es formar profesionales con calidad humana que entiendan los problemas sociales y así poder manejarlos con una visión más amplia.

Gráfico 16

Estrés laboral causado por personas a su alrededor

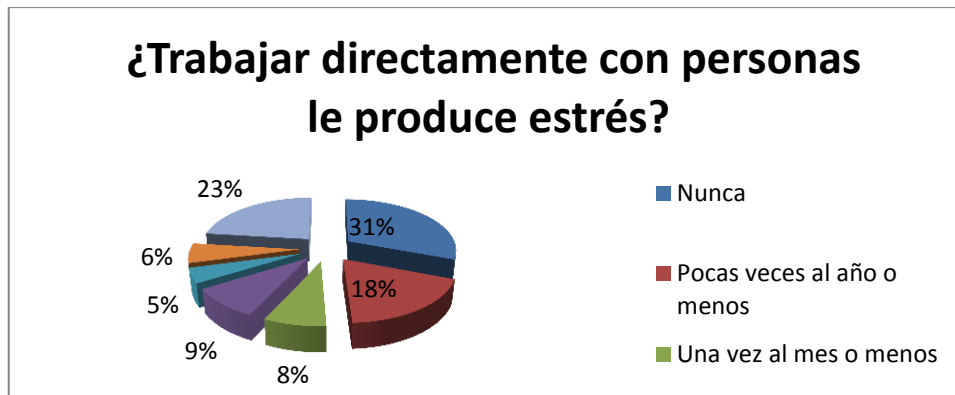


Gráfico 16: Estrés laboral causado por personas a su alrededor **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Los docentes encuestados opinaron que nunca han sentido estrés el trabajar con personas a su alrededor, sin embargo un 23 % mencionaron que todos los días se sienten estresados por trabajar con personas alrededor. Esto evidencia claramente que se debe generar espacios de relajación o dictar charlas motivacionales para que los docentes disminuyan su estrés y mejoren su calidad de desempeño en la institución de nivel superior

Gráfico 17

Espacios relajados con sus estudiantes

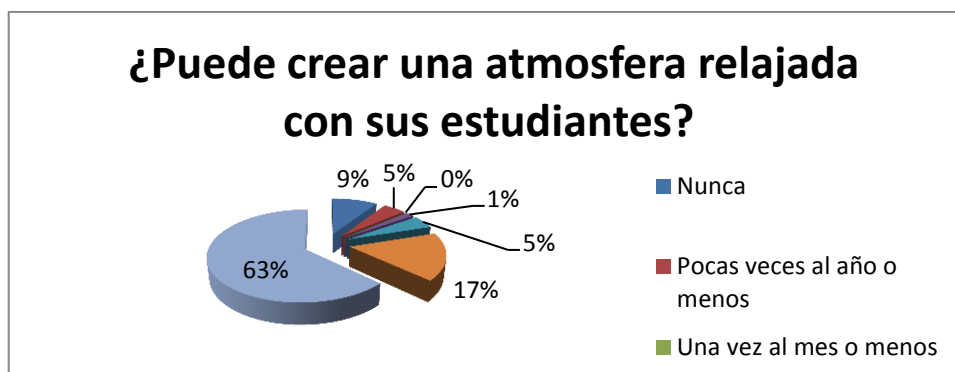


Gráfico 17: Espacios relajados con sus estudiantes **Elaborado por:** Verónica Peñaherrera
Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

De acuerdo con la percepción que se recoge del profesorado encuestado, el 63% de docentes respondieron que todos los días generan un atmosfera relajada con sus

estudiantes, 17% respondió que lo generan pocas veces a la semana y el 2% menciona que generan unas pocas veces al mes. Estos datos evidencian que los docentes, entre las metodologías que aplica en sus horas clase, está el de mantener la atención de sus estudiantes, a través de dinámicas o de debates que generan una atmosfera relajada.

Gráfico 18
Estimulación docente

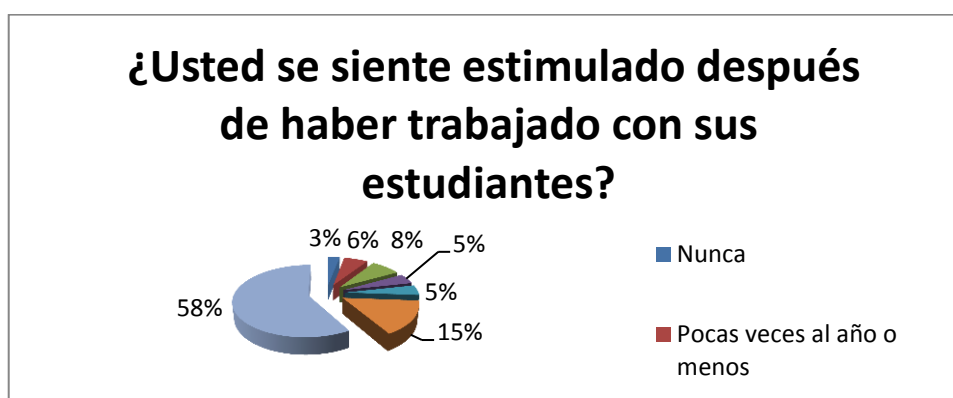


Gráfico 18: Estimulación docente

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Luego de analizar el gráfico, se concluye que el 58% de los encuestados se sienten estimulados todos los días después de haber trabajado con sus estudiantes, seguido de un 15% de docentes que mencionaron que pocas veces a la semana se sienten estimulados y un 3% que es bajo, respondió que nunca se han sentido estimulados. Se evidencia que la orientación fundamental del proceso de enseñanza-aprendizaje de los docentes de la Unidad Académica está orientado a la práctica, la investigación y al trabajo colaborativo, por lo que es necesario que se implemente estos aspectos en clase para conseguir un estímulo diario y llegar a un aprendizaje integral.

Gráfico 19
Los beneficios de ser docente

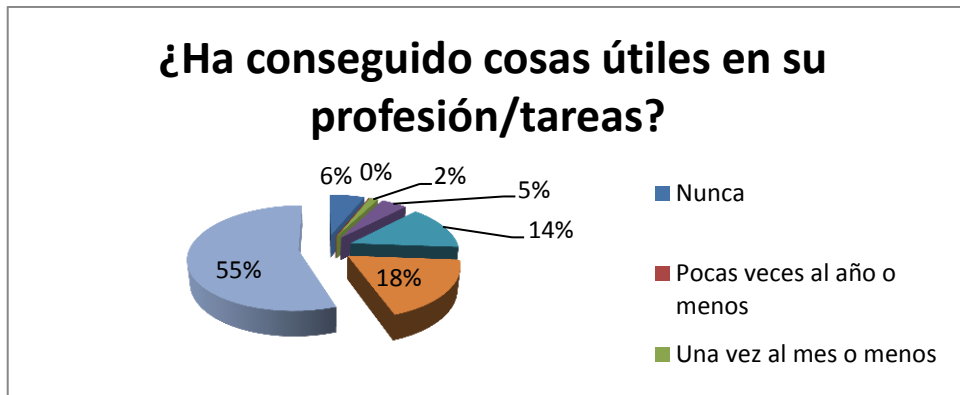


Gráfico 19: Los beneficios de ser docente

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Con respecto a este ítem, el 55% considera que ha tenido cosas útiles en su profesión, aunque el 18% considera que les ha generado cosas útiles pocas veces a la semana y nunca respondió un 6%. Esto evidencia que los docentes tienen un grado elevado de satisfacción por las cosas que han hecho en su profesión, además que la actitud de los profesores ayudara a que acojan alguna técnica motivacional (charlas, talleres) para reforzar su visión positiva en cuanto a su profesión.

Gráfico 20
Fatiga por su trabajo

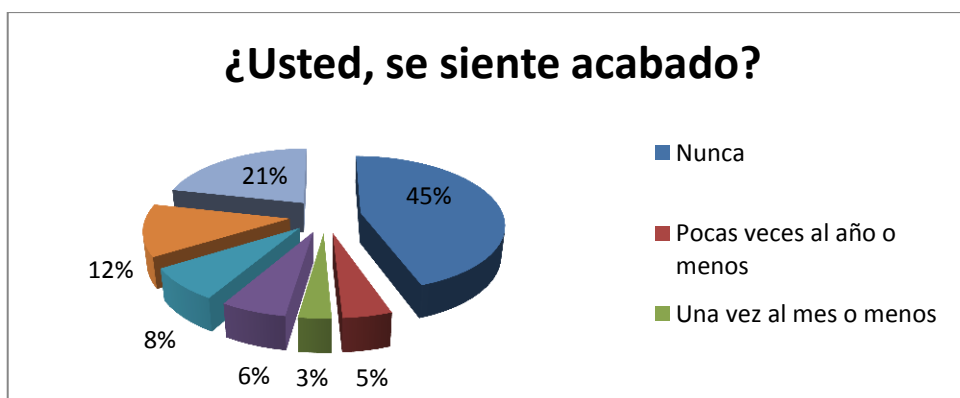


Gráfico 20: Fatiga por su trabajo

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Al formular esta pregunta, existe una diversidad de respuestas, ya que el 45% , considera que hasta ahora nunca se han sentido acabadas, pese a que el 22% consiera que los inconvenientes laborales existen todos los días, el 12 %, cree que se han sentido mal y completamente desmotivadas, pocas veces a la semana, en tanto que solo un 6%, cree que es pocas veces al mes por los problemas que se debe afrontar a ciertas ocasiones del mes o año y únicamente el 3% considera que una vez a la semana, se ha sentido de igual manera muy acabados, con deseo de no regresar a sus actividades.

Este resultado evidencia que la mayoría de docentes aun no se encuentran fatigados completamente, por eso es necesario que se realicen talleres motivacionales para que este porcentaje no disminuya, hasta el momento los profesores hna logrado superar los incovenientes que se presentan a diario y continuar con sus responsabilidades laborales dentro del aula

Gráfico 21

Enfrenta los problemas con serenidad

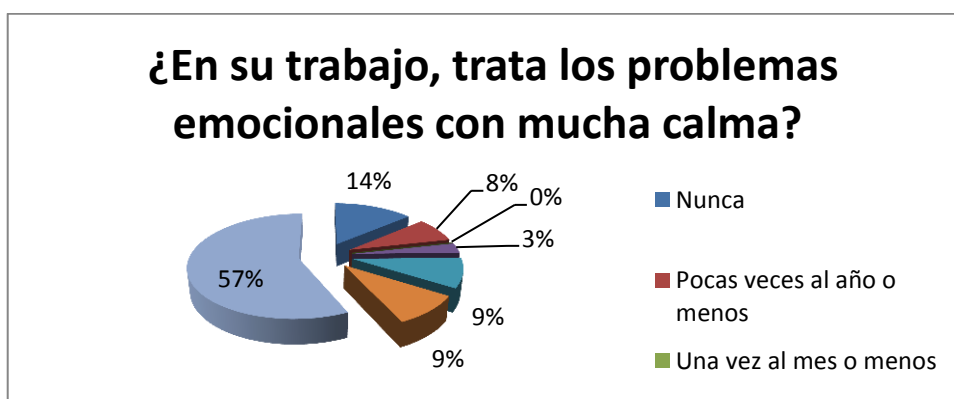


Gráfico 21: Enfrenta los problemas con serenidad

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Según la percepción del 57% de docentes encuestados, consideran que diariamente enfrentan los problemas emocionales con mucha calma, tratando de superarlos con la mayor ecuanimidad, pero si existe un 14% que considera que nunca ha tenido la posibilidad de tratar sus probelmas emocioanles con mucha calma.

Esto evidencia que la mayoría de docentes están dispuestos a enfrentar todos los retos que genera su trabajo.

Gráfico 22

Alumnos acusan a docentes de sus problemas

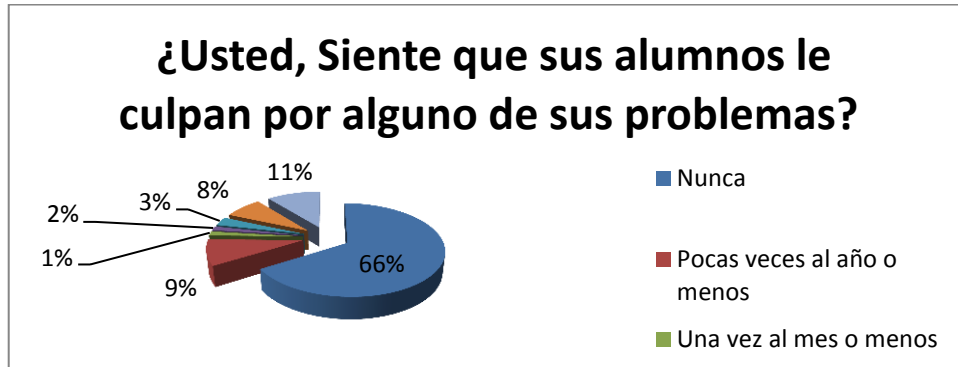


Gráfico 22: Alumnos acusan a docentes de sus problemas

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

Fuente: Encuesta realizada a docentes de la Unidad de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la UTC. 2015

Los encuestados respondieron en un 66% que consideran que nunca los estudiantes les han culpado por sus problemas, sin embargo un 11% considera que esto deben enfrentarlo a diario. Es evidente que los problemas de los estudiantes no es por causa de los docentes sino que existen otros factores para esto. Se considera que el ambiente familiar del alumno puede incidir en su rendimiento académico.

- **Cuadro condensado de Resultados**

Luego de aplicar las encuestas al personal docente de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi se ha podido establecer diferentes escalas, con una puntuación de 0 a 6 puntos, determinando que la mayoría de los docentes encuestados respondieron con claridad, obteniendo resultados reales que continuación se destalla en el cuadro condensado de resultados

Preguntas	Nunca	Pocas Veces al Año o Menos	Una Vez al Mes o Menos	Unas pocas Veces al Mes	Una vez a la Semana	Pocas Veces a la Semana	Todos los Días
	0	1	2	3	4	5	6
1.-Se siente emocionalmente agotado por su trabajo	9	11	5	5	8	10	17
2.-Se siente cansado al final de su jornada de trabajo	6	6	4	5	5	18	21
3.-Usted se siente fatigado para irse a trabajar	14	7	6	5	6	15	12
4.-Comprende fácilmente la situación de los estudiantes	5	2	1	4	2	20	31
5.-Trato a mis estudiantes como si fueran objetos impersonales	47	1	1	4	1	5	6
6.-Trabajar todo el día con muchos estudiantes es un esfuerzo	17	11	6	1	3	8	19
7.-Trata eficazmente los problemas de los	5	3	2	1	3	14	37

estudiantes							
8.-Me siento "quemado" por mi trabajo	15	13	4	3	6	9	15
9.-Cree que con su trabajo influye positivamente en la vida de las personas que están a su alrededor	8	8	1	0	1	8	39
10.-Considera que se ha vuelto más insensible con las personas a raíz de ejercer la docencia	31	9	3	2	2	6	12
11.-Le preocupa el hecho de que se endurezca emocionalmente por su trabajo	27	7	3	2	5	6	15
12.-Me siento muy activo	5	4	1	4	5	21	25
13.-Me siento frustrado en mi trabajo	21	13	3	10	2	9	7
14.-Piensa que está trabajando demasiado	12	15	10	4	4	9	11
15.-Lo que ocurre a sus estudiantes, realmente le tiene sin cuidado	29	12	5	3	1	5	10
16.-Trabajar directamente con	20	12	5	6	3	4	15

persona me produce stress							
17.-Puedo crear fácilmente una atmósfera relajada con mis estudiantes	6	3	0	1	3	11	41
18.-Se siente estimulado después de haber trabajado con sus estudiantes	2	4	5	3	3	10	38
19.-He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión	4	0	1	3	9	12	36
20.-Me siento acabado (fatigado)	29	3	2	4	5	8	14
21.-En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	9	5	0	2	6	6	37
22.-Siente que sus alumnos le culpan por alguno de sus problemas	43	6	1	1	2	5	7

Fuente: Resultados de las encuestas aplicadas a los docentes de UHHAA

Nomenclatura de colores

Colores	Sub escalas de la escala de Maslach	Escalas
	Cansancio emocional	27 o Más Nivel Alto del Síndrome de Burnout
	Despersonalización	Menos de 6 Bajo 6 a 9 Nivel Medio Más de 10 Nivel Alto
	Realización profesional	0 a 33 Baja Realización 34 a 39 Intermedio Más de 40 Alta sensación de logro.

Fuente: Resultados de las encuestas aplicadas a los docentes de UHHAA

- **ESCALA DE INTENSIDAD:**

Análisis

Al realizar el estudio sobre el Síndrome de Burnout de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; se puede observar que los profesores respondieron a las 22 preguntas con una escala de 0 a 6 puntos, que fueron adaptadas del cuestionario de Maslach, estas midieron 3 aspectos del síndrome:

- El cansancio emocional que consta de 9 preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) al realizar la suma en cada uno de los ítems se obtuvo un resultado de 30 puntos lo que significa que si existe un Alto nivel del Síndrome de Burnout. Este punto valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente, “quemado” laboralmente por las demandas del trabajo.
- En la Subescala de despersonalización que corresponde a las preguntas (5,10,11,15,22) el resultado en la suma es de 0 puntos, lo que significa que los docentes no reflejan actitudes de frialdad y distanciamiento, es decir, que a ellos si les importa a pesar de los problemas propios que puedan tener, les interesa lo que pasa a su alrededor ya sea compañeros de trabajo o estudiantes
- Finalmente en la Subescala de realización personal que corresponden de 8 ítems (4, 7, 9, 12,17, 18, 19, 21) nos dio una suma de 48 puntos, la puntuación máxima, lo que significa que los docentes tienen un alto nivel de realización personal en el trabajo y que su preocupación es continuar actualizándose en sus conocimientos.

3.1.2 Conclusiones y recomendaciones.

- **Conclusiones**

1. Se puede observar que los docentes de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas presentan un alto nivel de cansancio emocional, estos datos recabados mediante el instrumento de investigación, demuestran que los profesores la mayor parte del tiempo se encuentran fatigados física o mentalmente.
2. De acuerdo con la escala de Maslach se ha evidenciado que los docentes se encuentran agotados por la actividad laboral desempeñada, cuyas manifestaciones

se presentan en el exceso de estrés, lo que provoca malestar y desanimo para realizar las tareas diarias que exige esta profesión

3. Sin embargo, a pesar de demostrar cansancio emocional, los docentes comprenden fácilmente la situación de los estudiantes, lo que permite un mayor acercamiento no solo académico sino en el lado humano, que es lo que promulga la Universidad Técnica de Cotopaxi, formando juventudes solidarias y humanísticas.
4. Pese que se demostró que existe un cansancio laboral, se evidencia que existe una influencia positiva en la vida de las personas que están alrededor ya sean familiares, compañeros de trabajo, amigos o estudiantes.
5. Finalmente, la mayoría de docentes nunca han sentido que los estudiantes les culpen por los problemas personales que ellos enfrentan, más bien, los alumnos han buscado en refugiarse e incluso en pedir consejos a sus profesores por la relación cercana que tienen con ellos.

- **Recomendaciones**

1. Llevar adelante un plan de capacitaciones o talleres motivacionales con la participación activa de todos los docentes de la Unidad Académica y con esto impulsar además actividades recreativas para superar el síndrome en el grupo de docentes que han demostrado estar afectados, a través de foros, mesas redondas y otras actividades académicas que aporten al cambio para superar esquemas mentales que ocasionan la desmotivación en el personal docente.
2. Generar un incentivo personal a la labor docente, esto puede ser de forma económica o motivacional a fin de que el trabajo que se realiza a diario sea reconocido e incentivado ya sea por el coordinador de la carrera a la que pertenece o a su vez por la autoridad máxima de la institución.
3. Hay que tener mucho cuidado en ese porcentaje de docentes que todavía no están siendo afectados por el síndrome, por lo que se puede liderar acciones a fin de concatenar esfuerzos y sistematizar experiencias.
4. Se recomienda delimitar las funciones que cumplen los docentes, pues en ocasiones se cumplen actividades que no corresponden al perfil profesional que cada uno posee.
5. Generar espacios recreacionales para motivar la labor docente, en donde se fortalezca la comunicación interna a través de una relación directa y permanente de todo el personal docente con el fin de fomentar la amistad y el compañerismo.

6. Realizar una investigación permanente con la finalidad de evitar que se adquiriera el síndrome de burnout. Este estudio debe complementarse con profesionales de la comunicación y psicología con experticia en el tratamiento del burnout.

3.2 Presentación de la propuesta

Durante la ejecución de la investigación, los docentes universitarios, mostraron un nivel de colaboración aceptable, misma que permitió obtener los resultados deseados, por esta razón, al verificar que existe la presencia en un nivel alto del Síndrome de Burnout en la mayor parte del profesorado de la Unidad Académica de Ciencias Administrativa y Humanísticas se hace necesario que la tesista proponga que en forma permanente, reciban charlas y talleres motivacionales con el propósito de mejorar su situación física y psicológica para tener una mejor calidad de vida pues, en la actualidad estas herramientas han sido fundamentales para generar en el personal docente, una cultura organizacional sólida y confiable, ya que la motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. (Butler)

3.2.1 Título de la propuesta.

Talleres de motivación a los docentes universitarios para un mejor desempeño laboral

3.2.1.1. Institución en estudio.

Universidad Técnica de Cotopaxi

3.2.1.2. Participantes y beneficiarios directos.

Docentes titulares y no titulares de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas

3.2.1.3 Beneficiarios indirectos.

Estudiantes de las 9 carreras: Comercial, Contabilidad y Auditoría, Comunicación Social, Inglés, Educación Básica, Parvularia, Secretariado Ejecutivo y Cultura Física correspondientes a la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas

3.2.1.4 Ubicación geográfica del proyecto.

La institución universitaria se encuentra ubicada en la ciudad de Latacunga en la Avenida Simón Rodríguez s/n Barrio El Ejido Sector San Felipe. Sus números de contacto son: (593) 03 2252205 / 2252307 / 2252346.

3.2.1.5 Técnico Responsable del proyecto.

- Las autoridades de la Universidad Técnica de Cotopaxi
- La investigadora Verónica Peñaherrera Garzón

3.3 Justificación

En nuestro país las nuevas perspectivas educativas, se han convertido en un gran reto de las universidades, en particular la Universidad Técnica de Cotopaxi, ya que para mejorar la calidad de la enseñanza y el correcto aprendizaje se deben generar espacios en los cuáles los docentes en formación, deben tener claro el desempeño de su actividad, y sobre todo, tener un espacio de distracción y relajamiento luego de su jornada laboral.

La mayoría de docentes imparten sus clases en jornadas: matutina, vespertina y nocturna, en horario continuo, dictan clases de una materia y seguidamente deben ingresar a otro curso para continuar su jornada, con otra materia correspondiente a su distributivo de trabajo, provocando estrés al momento de realizar su plan de clase tanto para la una materia como para la otra, adicional a eso, deben realizar su portafolio docente que implica la realización de matrices, instrumentos de calificación de tareas, pruebas y trabajos autónomos, es por ello que se ha pensado en realizar talleres encaminados a motivar a los docentes y con esto lograr disminuir el nivel de cansancio físico y mental, luego de su jornada laboral.

3.3.1 Diagnóstico.

Para cumplir con la propuesta, es necesario plantearse objetivos que ayudarán al desarrollo de la misma

3.3.2 Objetivos.

- **General:**

Diseñar talleres motivacionales dirigidos a los docentes de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi

- **Específicos:**

- Motivar la cooperación de los docentes universitarios y su asistencia a las actividades previstas en los equipos de trabajo
- Crear productos comunicacionales con mensajes positivos y motivadores que disminuyan el índice de estrés laboral
- Socializar los productos comunicacionales a los docentes universitarios a través de los diferentes medios de comunicación internos que existen en la UTC

3.3.3. Análisis de factibilidad.

Todos los proyectos requieren de análisis afín de presentar el mejor uso de los recursos, por lo tanto, para esta propuesta se requiere de los siguientes:

3.3.3.1 Factibilidad técnica.

- Aula adecuada para los talleres
- Computador portátil
- Proyector
- Parlantes
- Material didáctico

3.3.3.2 Factibilidad económica.

Cuadro N°1 Insumos para Talleres

Instrumento	Implementación	Costo
Impresiones	Folleto, cuestionarios, guías	30.00
Internet	Consulta de información para talleres	20.00
Lápices	Para las actividades a realizar dentro de los talleres	20.00
Cartulina	Dinamias	10.00
Papel periódico	Paleógrafos para taller	10.00
Marcadores	Lluvia de ideas	10.00
Borrador de pizarra	Utilización de la pizarra	2.00
Recursos humanos	Especialistas en psicología	500.00
TOTAL		620

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

3.3.3.3 Factibilidad operacional.

El proyecto se realizará mediante encuentros con los docentes de la UA.CC.AA.HH de la Universidad Técnica de Cotopaxi, tomando en cuenta la disponibilidad de tiempo de los mismos, debido a sus actividades laborales, así como también la previa disposición y autorización del Rector del establecimiento educativo de nivel superior para la aplicación de los talleres en aulas adecuadas.

Para esta actividad se ha tomado en cuenta la participación conjunta de los docentes de las 9 carreras que pertenecen a esta unidad académica, bajo la dirección de la investigadora y un especialista en psicología. En cuanto a las dinámicas a implementarse en los talleres se las desarrollará los temas a tratar en las actividades ya previstas, es decir con juegos, lluvias de idea y llegar a un debate con el objetivo de involucrar a los participantes en las temáticas para un mayor énfasis y entendimiento de lo tratado y finalmente tendremos las conclusiones y recomendaciones de los participantes y autoridades del establecimiento.

3.4. Diseño esquemático de la implementación de la propuesta estrategias.

Presentar el proyecto de manera motivadora

1.- Involucrar a los docentes y autoridades del establecimiento.

Taller N° 1 Contenidos

- Concepto del Síndrome de Burnout
 - Breves características del Síndrome de Burnout
 - Causas y efectos del Síndrome de Burnout
 - Dinámica
 - Foro 1. Reflexiones de lo aprendido en el taller
4. Conclusiones y recomendación por los participantes
5. Despedida.

Taller N° 2 Influencia de factores que inciden en la presencia del Síndrome de Burnout

- Posición crítica de profesionales que contribuyan en la prevención del Burnout
 - Adopción de comportamientos
 - Dinámica
 - Foro 2. Reflexiones de lo aprendido en el taller
2. Conclusiones y recomendación por los participantes
3. Despedida

3.5. Requerimientos de la propuesta.

Para la realización de la propuesta es necesario contar con la infraestructura adecuada, con suficiente espacio para la comodidad de los participantes. Un factor muy importante para este proyecto es la disponibilidad de tiempo de los docentes y autoridades. Además buscar las estrategias más adecuadas a través de mecanismos que tengan influencia directa para prevenir y disminuir el Síndrome de Burnout.

- **Tabla de Actividades**

Contenido	Actividades	Técnicas	Recursos	Evaluación
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Concepto del Síndrome de Burnout ➤ Breves características del Síndrome de Burnout ➤ Causas y efectos del Síndrome de Burnout ➤ Dinámica ➤ Foro 	<ul style="list-style-type: none"> • Intercambio de experiencias • Identificación de los conceptos planteados • Lectura • Trabajo grupal • Socializar el taller 	<ul style="list-style-type: none"> • Conversación • Expresión • Claridad • Observación • Lectura comprensiva • Conversar • Escribir 	<ul style="list-style-type: none"> • Facilitador • Folletos • Carteles • Lápices • Laminas • Documentos de apoyo 	<ul style="list-style-type: none"> • Participar activamente en el taller • Emitir opiniones • Contestar las preguntas planteadas y respuestas.

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

- **Calendario de Talleres**

Los docentes de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas recibirán un taller trimestral, el que permitirá, socializar y superar la afectación del Síndrome de Burnout, que según los datos obtenidos en el capítulo 2, existe un alto nivel de este mal del siglo, en los profesores.

Es necesario indicar que el horario se ajustara a los horarios de los docentes en su distributivo de trabajo y la autorización correspondientes de las autoridades competentes.

Cuadro N°2. Actividades a realizarse en los talleres

Temas	Objetivo	Metodología y Herramientas Técnicas	Materiales	Tiempo	Responsables
Síndrome de Burnout	identificar el tema " Síndrome de Burnout"	Iniciar la discusión que permita aclarar el concepto y relacionarlo con la realidad de los Docentes de la Universidad. Se expondrá un cuadro con las ideas de los participantes	Papelotes. Infocus. Computadora portátil. Papelógrafo. Maskin. Marcadores. Tarjetas.	1/2 Hora.	Dr Mario Sinchiguano (Psicólogo) Lic. Verónica Peñaherrera
Características del Síndrome de Burnout	Que los participantes puedan conocer y analizar las características del Síndrome	Lectura comprensiva. Lluvia de ideas. Dinámicas de grupo. Establecer diferencias entre hombres y mujeres en relación a las oportunidades.	Papelotes. Papelógrafo. Marcadores.	1/2 hora	Msc. Lorena Alvarez (Docente) Lic. Verónica Peñaherrera
Causas y efectos del Síndrome	Analizar las causas y los efectos que se pueden presentar ante la presencia del Síndrome de Burnout	Video. Plenaria con lluvia de ideas. Diálogo sobre Experiencias varias	Computadora. Conversación. Exposición	1/2 Hora	Lic. Magaly Benalcazar (Docente) Lic. Verónica Peñaherrera.
Actividades preventivas y motivadoras para evitar el apareamiento del Síndrome de Burnout	Alcanzar a través de actividades diversas, la no aparición de este Síndrome		Papelotes. Maskin. Tarjetas. Retroalimentación	1/2 Hora	Lic. Franklin Falconí (Docente) Lic. Verónica Peñaherrera.

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

CAPÍTULO 4

DIFUSIÓN DE PRODUCTOS COMUNICACIONALES

4. Introducción

La realización y el diseño de una adecuada difusión de los productos comunicacionales son de vital importancia, porque esto permitirá promover y motivar a los docentes universitarios a que participen de los talleres que se impartirán en la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas de la Universidad Técnica de Cotopaxi, (UTC).

Además, es trascendental, debido a que se contará con la guía de expertos quienes dictaran los talleres para generar una discusión y reflexión de la importancia de disminuir el estrés y fatiga durante la jornada laboral.

Por tal motivo, es indispensable que los espacios comunicacionales que existen en la UTC, sean aprovechados al máximo y así contribuir con mensajes positivos permanentes para mejorar la calidad de vida del personal docente.

Existen varios estudios que afirman que este tipo de campañas comunicacionales vinculan a toda la sociedad y así sobrellevar este tipo de problemáticas a una solución y concientización.

Lamentablemente en las instituciones educativas y principalmente en la UTC, no se ha tomado conciencia de la necesidad de espacios de relajación en donde se pueda realizar actividades recreativas, es por ello que además, en base a nuevos avances tecnológicos se pueda llegar con mensajes motivacionales para buscar y generar la participación en los grupos de trabajo en cada uno de los talleres.

Se propone que estos talleres se realicen por lo menos uno cada trimestre, debidamente coordinados con las autoridades para los permisos necesarios y para que sean insertados en el distributivo de trabajo, ya que se desea que acudan a estas actividades recreativas, todos los docentes.

Estas campañas son absolutamente necesarias para fortalecer el autoestima de los docentes y disminuir las preocupaciones que genera el exceso de trabajo, conjuntamente con esto se promoverá la participación activa de los profesores de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas. Esta propuesta de campaña comunicacional dejará sentado un precedente para que las autoridades, organizaciones e instituciones

tomen la posta y agilicen los procesos administrativos y de presupuesto para este tipo de actividades.

4.1 Difusión de los productos comunicacionales

Para realizar esta campaña comunicacional se emplea técnicas que son viables y de mucho interés como son el internet (Facebook), la radio, los espacios públicos y la televisión.

Se pretende aplicar estrategias comunicacionales como: El spot, que llevará un mensaje de concientización y motivación personal y que serán transmitidos a través de la radio on line de la UTC en el horario establecido.

El programa de radio, llevará el nombre de “UTC Radio”, mismo que se transmitirá en vivo de lunes a viernes, el programa pondrá en debate temas de estrés laboral, (causas y consecuencias), agotamiento físico y mental y técnicas de relajación dentro y fuera del aula, contrastando todas las versiones.

Otra estrategia que servirá para conseguir el objetivo planteado es la utilización del Fan Page de la institución, en donde se compartirá historias, pensamientos y reflexiones con la finalidad de concientizar a los docentes de la importancia de asistir a los talleres motivacionales

4.2 Plan operativo de la propuesta

Para dar inicio al diseño de la campaña comunicacional se recorrió un largo camino hasta cumplir con el objetivo propuesto, para ello se valió de las siguientes actividades, estrategias, y recursos en la que se fue obteniendo toda la información.

Cuadro N°3 Actividades, estrategias y recursos

Fuente: Docentes universitarios de la UUAHH de la UTC

Fecha	Lugar	Tiempo	Actividades	Recursos	Responsable
Enero 2015	Unidad Académica de Ciencias Administrativas de la Universidad Técnica de Cotopaxi	De Lunes Viernes durante media hora.	Realizar el diseño de una campaña comunicacional para generar la participación de los docentes universitarios en los talleres motivacionales	Fan page en Facebook, Papel, guión, mensaje, lápiz, Impresora, micrófono, consola, locutora.	Verónica Peñaherrera

Elaborado por: Verónica Peñaherrera

4.3 Alcance de la propuesta y difusión

Mediante la propuesta establecida se pretende llegar y poner en consideración de las autoridades, organizaciones e instituciones para dar mayor impulso e importancia a la creación de las estrategias comunicacionales.

El diseño de esta campaña comunicacional tendrá un gran alcance, ya que se llegará a todo el personal docente de la UTC y no solo a los de la unidad académica en cuestión, ya que problemáticas sociales como esta involucra a todos, promoviendo su participación activa, esta campaña será emitida y ejecutada mediante la Fan Page institucional creada en la red social Facebook.

4.4. Estrategias y tácticas

4.4.1 Estrategia

➤ **Nombre de la estrategia:**

Spot, Campaña de concientización para la participación activa de los docentes en las charlas y talleres motivacionales

➤ **Importancia:**

La importancia de dicha estrategia se centra en la generación de conciencia en los docentes universitarios sobre la importancia de disminuir el estrés laboral.

4.4.2 Táctica.

El spot o la cuña radial, pasarán por la elaboración de un Guión literario con sus respectivas numeraciones, líneas y diálogos, estableceremos a los actores y actrices para la grabación, posteriormente se realizará la edición con el personal adecuado y en el programa Adobe Audition, mientras tanto, la difusión se lo hará mediante la radio on-line de la UTC en el programa Adobe Audition, mientras tanto, la difusión se lo hará mediante la radio on-line de la UTC.

4.5 Guión Radial

A continuación se presenta un modelo de guión radial, que será la guía necesario para promocionar los talleres motivacionales a través de la radio On line de la UTC.

GUIÓN		
#	PERSONA	INTERVENCIÓN
001	CONTROL	Cortina musical.
002 003	HOMBRE	La participación activa es importante para reducir los riesgos de estrés laboral
004 005	MUJER	Todos y todas merecemos una mejor calidad de vida ¿y cómo lo logramos? realizando actividades recreativas dentro y fuera del aula
006 007	HOMBRE	Participando activamente de los talleres motivacionales
008 009	MUJER	Generando un cambio de actitud y una nueva visión del mundo
010	Hombre	Porque el pasado quedo atrás.
011 012	MUJER	Libérate del estrés, no dejes que maneje tu vida
013 014	HOMBRE	Descubre tus propias potencias
015 016	MUJER	Prepárate, edúcate y forja un nuevo camino.

4.6. ESTRATEGIA

➤ **Nombre de la estrategia:**

Programa de radio, Campaña de concientización y de motivación al personal docente de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanistas de la UTC
Nombre del programa: “UTC radio”

➤ **Objetivo:**

Concientizar a los docentes para que acudan a los talleres motivacionales proporcionándoles toda la información a través de la radio.

➤ **Importancia:**

Un programa de radio es muy importante porque permitirá brindar información apegada a su realidad, ya que se contará con la participación de expertos.

4.6.1 Táctica.

- **Programa de radio:**

Guion

Transmisión en vivo desde la cabina

- **Descripción:**

El programa se lo transmitirá por la radio on line de la UTC”, se manejará un guion radiofónico durante toda la programación, la misma que tendrá una duración de 45 minutos, en la cual se transmitirá las vivencias y experiencias de los docentes universitarios en las aulas de clase y como han manejado los problemas que se les ha presentado cotidianamente.

4.6.2 Guión.

Este formato radial, servirá para que los presentadores tengan una guía de la programación en la radio on line UTC Radio.

GUIÓN		
#	PERSONA	INTERVENCIÓN
001	CONTROL	Cortina musical.
002	VERONICA	SALUDO DE BIENVENIDA.
003		Buenas tardes, gracias amigos y amigas por acompañarnos en el programa “Utc Radio”,
004		bienvenidos a compartir con nosotros.
005		Es un grato placer acompañarles este día, durante su jornada laboral
006		
007		
008	VERONICA	El día de hoy abordaremos temas trascendentales como el estrés laboral, las causas y sus
009		consecuencias. Además nos acompañará el experto Mario Sinchiguano, Psicólogo clínico quien nos
010		dará consejos de cómo evitar caer en el síndrome de Burnout, o más conocido como el estrés
011		crónico.
012		Bueno en este momento vamos a compartir la experiencia de Magaly Benalcázar, docente de la
013		carrera de Comunicación Social y cómo ha manejado los problemas que a diario se le han
014		presentado en su trabajo docente. 71
015		
016		
017		

018		
019 020	CONTROL	Audio grabado (experiencia)
021 022 023 024 025 026 027	VERONICA	Realmente queda mucho por hacer, organizarnos en el tiempo es una alternativa que los profesores debemos aplicar para no acumular nuestro trabajo. Las mujeres tienen más carga de responsabilidad pues cumplen algunos roles, el día de hoy tenemos una invitada especial, es una madre que ha dedicado su vida a trabajar y sacar a sus hijos adelante, además ha tenido que distribuir su tiempo con el trabajo y su familia, ha enfrentado problemas como, el machismo. Los nuevos roles dentro de la sociedad, son el desafío que varias mujeres debemos enfrentar.
028 029 030	INVITADA	Buenas tardes, gracias por permitirme estar aquí y contar mis pensamientos y experiencias y decirles a las mujeres, que podemos, que somos capaces, y que podemos cumplir los diferentes roles que nos toca enfrentar a diario.
041 042 043 044 045 046 047 048 049	VERONICA	Realizar la entrevista ¿Cuéntanos como fue tu vida? ¿Qué problemas tuviste en tu trabajo? ¿Sufriste algún tipo de discriminación? ¿Cuáles son los obstáculos que una mujer enfrenta hoy en día? ¿Es posible estudiar y trabajar? ¿Qué retos estas enfrentando hoy? ¿Cuál es el mensaje que les darías a las mujeres?
057	INVITADA	Responderá a las preguntas y argumentara su postura.
058 059 060 061 062	VERONICA	Gracias por compartir tu experiencia, con seguridad que tu ejemplo de lucha ayudará a muchas mujeres a disminuir el índice de estrés laboral. Amigos y amigos regresaremos luego de esta pausa comercial y en el siguiente bloque tenemos a un invitado que nos explicará cuales son las acciones que se está tomando por parte de las autoridades para realizar los talleres motivacionales. En seguida volvemos
065	CONTROLES	Comerciales
066 067 068	verónica	Estamos de regreso y ya contamos con la presencia de la autoridad máxima de la UTC, el Ing., Hernán Yáñez rector de la universidad
069	INVITADO	Buenas tardes gracias por su invitación
070 071 072 073 074 075	VERONICA	Coméntenos, que actividades o cómo va el proceso para que los docentes universitarios tengan acceso a este tipo de charlas que motivarán a un mejor desempeño laboral ¿Cuántos docentes serían los bonificados? ¿Cuáles son los motivos por lo que las mujeres no han accedido en igualdad de condiciones? ¿Qué se está haciendo por parte de las autoridades? ¿Se ha elaborado algún tipo de campañas para motivar a la participación docente?

076		¿Cree que es necesario trabajar conjuntamente con organizaciones no gubernamentales o es el estado quien se encarga solo?
077		
078		¿En caso de evidenciar caso donde se vulnere el derecho a educarse por parte de las mujeres a donde se debe acudir?
079		
080		Le agradezco de antemano por la apertura que ha dado para que la ciudadanía conozca más de esta realidad.
081		
088	INVITADO	Gracias por permitirme dar a conocer a la ciudadanía como ya se está trabajando en la actualidad.
089		
090	VERONICA	En estos momentos vamos a compartir reflexiones que nos han hecho llegar nuestras amigas a través del Fan Page en Facebook sobre el acceso de las mujeres a la educación. Despedida
091		
092		
093	CONTROLES	Música de fondo mientras lee las reflexiones.
109	CONTROLES	Cortina musical.

4.6.3. Presupuesto.

Cuadro N°4. Requerimientos para los talleres motivacionales

ESTRATEGIA	RECURSOS	COSTO
SPOT DE RADIO	Computadora, software, recurso humano, transporte, alimentación y material de oficina.	200\$
PROGRAMA DE RADIO	Computadora, software, recurso humano, transporte, alimentación y material de oficina.	500\$
POSTER	Computadora, software, recurso humano, transporte, alimentación y material de oficina.	300\$
FAN PAGE (FACEBOOK)	Computadora, software, recurso humano, transporte, alimentación y material de oficina.	100\$
TALLERES	Computadora, software, recurso humano, transporte, alimentación y material de oficina.	500\$
TOTAL		1600\$

Elaborador por: Verónica Peñaherrera

4.6.4 Recursos.

- **Humanos.-** Se cuenta con el personal especializado en comunicación, con la finalidad de llevar el mensaje y concepto bien estructurado a los docentes, este perfil comunicacional nos ayudará a trabajar y direccionar de mejor manera el mensaje, el equipo humano responsable responde en diferentes áreas como: elaboraciones de guiones, grabaciones, ediciones, de ésta manera apoyaran con su talento a la elaboración, ejecución, difusión e impacto social.
- **Económicos.-** Se cuenta con los recursos económicos necesarios para llevar a cabo el plan estratégico y táctico, ya que para su financiamiento se acudirá a instituciones vinculantes con la realidad social, en este caso: la Universidad Técnica de Cotopaxi.
- **Tecnológicos y materiales.-** Para que la campaña tenga éxito se cuenta con los equipos tecnológicos como, computadoras, software, consolas, micrófonos, plataformas digitales y material de oficina, estos recursos optimizaran el tiempo, y además esto permitirá trabajar de manera más eficaz en los conceptos comunicaciones, visuales y auditivo para llegar a todo el conglomerado.

4.6.5 Impacto.

Entre los beneficios de emplear el diseño de la campaña comunicacional existe:

- Disminución de costos publicitarios por parte de la radio UTC radio on line.
- Acceso a Internet y creación de la Fan Page por parte de la autora.
- Demanda motivada a la adquisición.
- Comunicación con el Público objetivo.

4.6.6 Evaluación de la propuesta.

Se tiene en consideración que fue una propuesta muy interesante porque se logró crear expectativas positivas por medio de este diseño de campaña comunicacional.

Esta propuesta es viable y ejecutable en toda su magnitud ya que se cuenta con el apoyo necesario para llevarla a cabo, además involucra a los docentes de las tres unidades académicas de la UTC.

Finalmente se evalúa la recepción de la campaña la cual llegará de manera directa a los profesores y porque no a la planta administrativa por medio de los canales de transmisión como son la radio on line, el internet y el programa televisivo que pacta la universidad en uno de los canales con mayor difusión en la provincia como es TV color canal 36, en su espacio Desde la Academia; se ha tomado en cuenta aspectos importante como los económicos, políticos y socio-culturales, de esta manera se enrola a toda la sociedad, para concientizar y buscar soluciones a problemáticas como el estrés crónico o Síndrome de Burnout .

CONCLUSIONES

Es importante que la Universidad Técnica de Cotopaxi, se encuentre pendiente de la salud física y emocional de cada uno de sus Docentes, ya que al determinar la existencia de un nivel del Síndrome de Burnout, su nivel de desenvolvimiento y destrezas ya no son los mismos. Por eso es importante enfocarse más que nada en el área preventiva para luego evitar que los Docentes de ninguna manera sean afectados por este síndrome, evaluando sus manifestaciones físicas y psicológicas en forma permanente.

Los resultados de esta investigación han determinado un perfil del Síndrome de Burnout con niveles altos en la muestra aplicada de los docentes analizados, detectándose también aspectos que pueden ser indicadores de avisos o alertas, ya que también se puede considerar que existe personal susceptible a padecer este Síndrome.

En la actualidad se conoce que está afectando en su salud laboral, pero que en el futuro pueda llegar a presentar sensaciones estresantes y luego por ende el Síndrome de Burnout.

Según la escala de intensidad que refleja los niveles de este estrés crónico, se debe anotar que los indicadores de despersonalización y la baja realización personal, no manifiesta una elevada incidencia. En cambio, en el resultado obtenido de cansancio emocional, si es evidente ya que existió una sensación de cansancio físico y emocional.

De los resultados obtenidos debemos estar conscientes de la importancia de la salud de los docentes para una enseñanza de calidad, por ello es necesario referirse a una idea de presencia orientada a la necesidad de desarrollar una nueva cultura de formación y gestión compartida en su entorno real y preciso.

Se concluye también, destacando la necesidad de fomentar una formación cultural muy amplia con énfasis en y desde la práctica docente, potenciando el desarrollo de destrezas de autoaprendizaje social y emocional.

El aumento del grado de satisfacción laboral y personal en los docentes, así como la preocupación de su salud física y mental, está basado en la formación e implicación de aspectos que aporten como factores de prevención del Síndrome de burnout.

RECOMENDACIONES

Como medidas preventivas para evitar la presencia del Síndrome de Burnout, es necesario señalar algunas actividades que son indispensables y que contribuirán a la búsqueda de condiciones favorables para el ejercicio de la profesión.

- La aplicación de una correcta difusión de productos comunicacionales, permitirán un mejor desarrollo y motivación en los docentes universitarios dando lugar a que el destinatario forme parte activa de las actividades que propondrá la UTC.
- Preocuparse por la actualización profesional, la formación y el aprendizaje continuo tienen que ir orientados a responder con mayor eficacia y competencia las demandas o ejercicios de la profesión.
- Velar por tener una correcta percepción de la realidad en lecturas propias para su ejercicio docente.
- Conseguir un clima de trabajo favorable basado en la corresponsabilidad y dotados de soportes profesionales suficientes.
- Hablar de la profesión del docente, las dificultades y los aciertos de sus colegas, con absoluta libertad, buscando siempre el mejoramiento de las mismas, sin que sean basadas en críticas destructivas.
- Planificar jornadas de distracciones semanales o mensuales para todos los Docentes a fin de ayudarlos a salir de las rutinas diarias

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, L. (2015). Docencia universitaria. En R. Peralvo (Presidencia) Reformas de la Ley de Educación Superior. Conferencia llevado a cabo en el I Seminario Regional "Perspectivas de la Universidad Ecuatoriana", Latacunga, Ecuador
- Bacon, F. (1999) Apuntes de la historia de la educación. Madrid: Síntesis
- Butler, N. M. (s.f.) Charlas y Talleres motivacionales. Leaderh Consulting.
- Cabrera, Y. (2015). Docencia. En R. Peralvo (Presidencia) Reformas de la Ley de Educación Superior. Conferencia llevado a cabo en el I Seminario Regional "Perspectivas de la Universidad Ecuatoriana", Latacunga, Ecuador
- Catrillo, G. (1998) Renacimiento. Madrid - España: primera edicion.
- Gimeno. (1999). Docencia y cultura escolar: reforma y modelo educativo. Buenos Aires: Instituto de estudios y acción social.
- González, L. F. (2006). Burnout y docencia. Guadalajara - Mexico : Editorial Trillas.
- Perello, J. (1995). Apuntes de la historia de la educacion. Quito: Quito: Abya Yala.
- Pimentel, R. P. (1999). Diccionario enciclopedico del Ecuador. En R. P. Pimentel, Diccionario enciclopedico del Ecuador.
- Puellas, M. (1993). Antecedentes de la eduacación . Mexico.
- Ruiz, M. B. (2006). La prevencion de riesgos laborales docentes. Revista de Investigacion y educacion , 27 (4), 17-20.
- Ulloa, F. (2015). Perspectivas de la Docencia. En R. Peralvo (Presidencia) Reformas de la Ley de Educación Superior. Conferencia llevado a cabo en el I Seminario Regional "Perspectivas de la Universidad Ecuatoriana", Latacunga, Ecuador

BIBLIOGRAFÍA VIRTUAL

- CEAACES. (2014- 2015). Consejo de Evaluacion y Acreditacion. Quito, Ecuador
Recuperado de <http://www.ceaaces.gob.ec/sitio/wp>
- Cristina Ortega Ruiz, F. L. (2003). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. Redalyc. org, 138. Almería, España. Recuperado de http://aepe.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-100.pdf
- Educacion, M. d. (2014-2017). Pagina del Ministerio de Educacion. (Plan Nacional del Buen Vivir) Quito, Ecuador. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/que-es-el-buen-vivir/>
- Nacional, A. (2010). Consejo de Educacion Superior (CES). Quito, Ecuador.
Recuperado de <http://www.ces.gob.ec/descargas/ley-organica-de-educacion-superior>

ANEXOS



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

TITULACIÓN DE MAGÍSTER EN GESTIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

ENCUESTA

OBJETIVO: Recabar información de las condiciones en las que se desempeñan los docentes universitarios de la UA.CC.AA.HH de la UTC

INSTRUCCIONES:

- ✓ Lea detenidamente las preguntas antes de responder
- ✓ Cualquier inquietud pregunte a la encuestadora

CUESTIONARIO

1. Actualmente ¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?

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

2. ¿Se siente cansado al final de su jornada de trabajo?

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

3. ¿Cuándo se levanta por la mañana, usted se siente fatigado para irse a trabajar?

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

4. ¿En su trabajo, usted comprende fácilmente la situación de los estudiantes?

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

5. ¿Trato a mis estudiantes como si fueran objetos impersonales?

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

6. ¿Para usted, trabajar todo el día con muchos estudiantes es un esfuerzo?

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

7. ¿En el aula, trata eficazmente los problemas de los estudiantes?

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

8. ¿Me siento quemado por mi trabajo?

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

9. ¿usted cree que con su trabajo influye positivamente en la vida de las personas que están a su alrededor?

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

10.- ¿Usted considera que se ha vuelto más insensible con las personas a raíz de ejercer la docencia?

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

11.- ¿Le preocupa el hecho de que se endurezca emocionalmente por su trabajo?

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

12.¿Usted se siento muy activo?

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes

-
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

13.- ¿Usted, se siente frustrado en su trabajo?

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

14.- ¿Piensa que está trabajando demasiado?

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

15.- ¿Realmente no se preocupa lo que ocurre con sus estudiantes?

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

16.- ¿Trabajar directamente con personas le produce estrés?

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

17.- ¿Puede crear una atmosfera relajada con sus estudiantes?

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes

-
- Una vez a la semana
- Pocas veces a la semana
- Todos los días

18.- ¿Usted se siente estimulado después de haber trabajado con sus estudiantes?

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

19.- ¿Ha conseguido cosas útiles en su profesión/tareas?

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

20.- ¿Usted, se siente acabado?

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

21.- ¿En su trabajo, trata los problemas emocionales con mucha calma?

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

22.- ¿Usted, Siente que sus alumnos le culpan por alguno de sus problemas?

- Nunca
- Pocas veces al año o menos
- Una vez al mes o menos
- Unas pocas veces al mes



Una vez a la semana



Pocas veces a la semana



Todos los días

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO #2

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI CARRERA DE COMUNICACIÓN SOCIAL ENTREVISTA

Entrevista dirigida a profesionales en Psicología de la provincia de Cotopaxi

OBJETIVO: Recolectar información de expertos sobre las causas que provoca el estrés laboral y cómo repercute en el desempeño laboral

Profesional: Psicólogo Clínico Francisco Viteri

¿Cuáles son las causas que provocan el estrés laboral o ese agotamiento mental en los docentes principalmente en el nivel universitario?

- Se puede decir que uno de los factores que provoca este estrés laboral es debido a los cambios que se han dado en el nivel educativo, los mismos que exigen muchos indicadores y evidencias tales como: registro de firmas, portafolio docente, informes de actividades diarias, llenado de matrices de verificación y de competencias que han provocado un trabajo extra en los docentes. Sin embargo los docentes jóvenes son quienes lograr alcanzar una mejor adaptación a estos cambios lo que no pasa con los docentes más antiguos quienes han tenido mayores dificultades, principalmente en el manejo tecnológico.

Qué problemas de salud puede causar el exceso de estrés?

- En cuestión de salud se puede decir que puede provocar un desorden alimenticio, pues algunos docentes no alcanzan a comer a la hora indicada o si lo hacen, deben alimentarse rápidamente, esto puede recaer en una gastritis crónica. En el aspecto mental, el estrés puede ocasionar una ansiedad.

¿Cómo sería una relación adecuada entre docentes – estudiantes dentro del aula?

- Lo más factible sería que los estudiantes conozcan sus responsabilidades y no solo exijan, pues en la actualidad el docente está expuesto a que los estudiantes presenten denuncias sin fundamento ante cualquier situación, entonces esto provoca que el profesor viva constantemente tensionado.

¿Qué estrategias se deben aplicar para disminuir el estrés laboral o el agotamiento mental en los docentes universitarios?

- Lo primero es adaptarse a los cambios porque así es la ley, en segundo lugar se debe organizar con el trabajo y sobre todo no llevar trabajo a la casa, sino que las actividades laborales se las haga en las horas que están planificadas en el distributivo de trabajo.

¿Qué recomendaciones da usted para mejorar el estado de ánimo de los docentes?

- Recomendaría hacer lo que nos gusta, es decir, dedicarnos un tiempo para nosotros, en el caso de que nos guste hacer deporte pues hacerlo o irnos a la rumba terapia pues darse ese tiempo para estas actividades debemos organizarnos de manera que podamos cumplir con todo este propósito.

Profesional: Psicóloga Educativa Johana Trávez

¿Cuáles son las causas que provocan el estrés laboral o ese agotamiento mental en los docentes principalmente en el nivel universitario?

- En primer lugar se debe definir al estrés como un factor externo que va afectar en diferente grado a una persona sea de forma física o intelectualmente. Cualquier persona que se encuentre trabajando bajo presión es propensa a tener estrés, quizá el problema se da porque la persona no sabe cómo canalizar su trabajo o a su vez no se ha organizado en su tiempo.

¿Qué problemas de salud puede causar el exceso de estrés?

- Se puede mencionar una depresión, ansiedad, frustración, agresividad por parte de la persona, una baja de desempeño laboral, se vería afectado la relación familiar con problemas de pareja o con sus hijos por la falta de comprensión. Además puede causar daños a la persona como: dolores de cabeza frecuentes, gastritis o dolores musculares.

¿Cómo sería una relación adecuada entre docentes – estudiantes dentro del aula?

- Los estudiantes mantiene relación directa con los docentes por lo que esta relación debe ser cordial y respetuosa dentro y fuera del aula

¿Qué estrategias se deben aplicar para disminuir el estrés laboral o el agotamiento mental en los docentes universitarios?

- El departamento de Talento Humano es quien es el responsable de crear aéreas recreativas o habilitar un espacio físico para que los docentes puedan realizar deporte en su tiempo libre. De igual manera podría realizar un programa con actividades en la que puedan participar todos los docentes en donde puedan oxigenarse como la rumba terapia o el yoga con el objetivo de que no gaste tanto su energía en el espacio laboral

¿Qué recomendaciones da usted para mejor el estado de ánimo de los docentes?

Debido al cambio del sistema educativo, la persona se encuentra sujeta a estos procesos por lo que se recomienda que cada uno busque la ayuda necesaria para aprender a separar la parte laboral de la personal y así pueda rendir en su trabajo de manera óptima.

Profesional: Psicóloga Educativa Mónica López

¿Cuáles son las causas que provocan el estrés laboral o ese agotamiento mental en los docentes principalmente en el nivel universitario?

- Considero que es producto del sistema en el que nos desenvolvemos como: los cambios de horario, la jornada laboral, la asignación de funciones, la estabilidad definida en el trabajo, etc, esto provoca que no haya una estabilidad emocional y angustia en las personas. Además el docente con las nuevas reglas y normas, se siente amenazado y eso afecta el desenvolvimiento laboral y también incide en lo personal.

¿Qué problemas de salud puede causar el exceso de estrés?

- El trabajo afecta tanto a hombres como a mujeres, sin embargo las mujeres al tener que cumplir varios roles, (madres, amas de casa, parte de organizaciones sociales, etc) tienen mayor estrés y fatiga, además la situación económica de la mayoría de hogares no pueden contratar a una persona que ayude con las labores domésticas o el cuidado de los hijos, eso provoca preocupación y desesperación en algunos casos.

¿Cómo sería una relación adecuada entre docentes – estudiantes dentro del aula?

- Los estudiantes mantiene una relación directa con los docentes por lo que esta relación debe ser cordial y respetuosa dentro y fuera del aula

¿Qué estrategias se deben aplicar para disminuir el estrés laboral o el agotamiento mental en los docentes universitarios?

- Es fundamental, en el caso de las mujeres, que se empiece a mirar que las tareas del hogar pueden y deben ser compartidas, no ser tan perfeccionistas y organizarnos en las actividades que se va a cumplir porque en ocasiones queremos abarcar muchas cosas al mismo tiempo

¿Qué recomendaciones da usted para mejorar el estado de ánimo de los docentes?

- Recomiendo que nos debemos organizar las tareas de manera que no se descuide ninguna área pero tampoco que se sobresature el trabajo.
- El trabajo pienso que debemos aprender a limitar nuestro tiempo en actividades que no corresponde por ejemplo: el revisar el Facebook provoca que dejemos de lado las cosas importantes que hay que cumplir y el trabajo se acumula.

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Psicólogos de la Provincia de Cotopaxi

Se aplicó otra técnica de investigación a más de las encuestas, se realizó varias entrevistas a profesionales en psicología de la provincia de Cotopaxi, con la finalidad de conocer a fondo algunas de las causas que puede provocar el síndrome de Burnout o más conocido como el agotamiento mental o estrés laboral. Entre los profesionales entrevistados están: Francisco Viteri, Mónica López y Johanna Trávez, psicólogos educativos de esta provincia.

Para Francisco Viteri, la participación del docente se basa en las nuevas normas y reglas que han existido a nivel nacional en el sistema educativo. En cuanto a las políticas que hablan de la estabilidad del docente se puede notar que existe una incertidumbre lo que provoca un estrés. Sin embargo, existen varios niveles de este desgaste profesional quizá por la diferencia de edades que existe en la planta docente, por ejemplo los docentes jóvenes están más dispuestos a los cambios que los docentes con más trayectoria.

En la relación docente estudiante, el profesional asegura que la responsabilidad debe ser compartida al igual que el respeto, en mucho de los casos, los estudiantes al no conocer sus deberes, pretenden pasar por encima de la autoridad del docente y esto quizá genera que se falten al respeto. Por otro lado está la salud del docente, en donde, el experto recomienda que debemos dedicar tiempo para las actividades que nos gusta, con esto, se disminuirá este agotamiento emocional.

Es importante que se definan estrategias adecuadas para disminuir el índice de estrés en los docentes universitarios de la Universidad técnica de Cotopaxi, sin

embargo, no cuenta con espacios de recreación, por lo que hay una posibilidad de que este cansancio mental siga aumentando hasta llegar al síndrome de Burnout., por lo que sugiere que los profesores, organicen su tiempo de forma adecuada para mejorar su estado de ánimo y con esto se podrá atender a todas las actividades planificadas durante la jornada laboral.

Por su parte, la Psicóloga educativa Johanna Trávez define al estrés laboral como un factor externo que afecta a una persona que puede causar algunos daños tanto psicológicos y de salud como: la depresión, frustraciones, agresividad, falta de comprensión de su pareja, al no poder resolver la problemática que ocurre por el exceso de trabajo o llevar el trabajo de oficina al hogar.

En cuanto a las actividades que se deberían realizar para disminuir el estrés es el deporte, la experta recomienda que el departamento de Talento Humano de la Institución superior sea responsable directo de generar estos espacios de recreación, por otro lado el cambio en nivel superior, el individuo se encuentra sujeto a las nuevas exigencias por esto se recomienda buscar un equilibrio para rendir al máximo en su trabajo.

Trávez mencionó además, que el exceso de estrés puede provocar malestar y depresión en el trabajo y por ende un “desquite” con el estudiante, esto no es lo más acertado pero en ocasiones el docente al no tener estos espacios recreativos, busca desahogarse con alguien y las personas más cercanas son los estudiantes.

Por lo tanto, de los datos obtenidos, se puede definir que los docentes se encuentran angustiados por los nuevos cambios, lo que se sugiere que también se busque alternativas de motivación al docente como charlas, talleres, conferencias, además unos minutos de actividad física para descargar la energía negativa o el cansancio y así recuperar ese ánimo para poder continuar con la jornada laboral.

Por otra parte, Mónica López, Psicóloga educativa coincide con Trávez que es indispensable realizar talleres motivacionales para quienes trabajan en el sector educativo pues, han tenido que enfrentar nuevos cambios lo que ha provocado una incertidumbre constante y reacciones que afectan el desenvolvimiento laboral que incide también en la parte familiar, por ejemplo, el rol que debe cumplir la mujer es más comprometida que la del hombre, por lo tanto se puede asegurar que las

mujeres tienden a adquirir con mayor facilidad un estrés crónico, pues el desgaste físico y psicológico es alto, lo que se recomienda es que se asignen responsabilidades a su pareja para que disminuya este exceso de trabajo en las mujeres, principalmente las que cumplen el rol de madres y amas de casa, aparte de profesionales.

En conclusión se puede definir que los docentes universitarios no solo de la Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Humanísticas que fueron el objeto de estudio sino todos quienes conforman la institución, deben recibir los talleres y charlas motivacionales por expertos con el propósito de disminuir su cansancio físico y mental a causa del exceso de trabajo, con la asignación de actividades recreativas durante la jornada de trabajo.

Además se recomienda que se debe limitar las actividades que no son necesarias como por ejemplo chatear en el Facebook o utilizar los avances tecnológicos de una manera inapropiada pues estudios han reflejado que esto genera mayor estrés en las personas porque desperdician su tiempo en cosas simples y dejan de lado las actividades prioritarias que se deben cumplir, esto provoca una acumulación del trabajo que obviamente el docente no va a poder cumplir de un rato para otro.

ANEXO #3

**FOTOGRAFÍAS DE LOS DOCENTES DE LA UNIDAD ACADÉMICA DE
CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANÍSTICAS QUE FUERON PARTE DE
LAS ENCUESTAS.**



