



UNIVERSIDAD DEL AZUAY
DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

NOMBRE DEL POSGRADO: Maestría en Intervención y Educación Inicial

III Versión

TEMA:

Prevalencia del Síndrome de Burnout y su Relación con Factores Psicosociales en Docentes de Nivel Inicial y el Desarrollo Integral del Niño de CDIP y Escuelas Fiscales del Área Urbana, de la Ciudad de Cuenca durante el Año Lectivo 2013 – 2014

Trabajo de Graduación previo a la obtención del título de Magíster en Intervención y Educación Inicial

AUTORA:

Lcda.: Daniela Monge Cruz

COAUTORA:

Mst.: María Eugenia Barros Pontón

2015

Dedicatoria

A mis padres Colón y Lucila por su apoyo incondicional a pesar de no estar junto a mí lado, a mis hermanas Ma. Del Cisne y Nathalie, a mí sobrino Martín y cuñado Marco Ojeda por su paciencia, por darme valor y ánimo cada día para terminar esta investigación.

Agradecimiento

En primer lugar a Dios por sus bendiciones, a mis padres, hermanas y cuñado por guiarme en esta investigación, a la Mst: María Eugenia Barros Pontón por ayudarme a dirigir este proyecto sin ellos este logro no hubiera sido posible. Solo me queda decirles. GRACIAS.

Resumen

El objetivo general de este estudio fue Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout y su Relación con factores Psicosociales en Docentes de Nivel Inicial y el Desarrollo Integral del Niño de Centros de Desarrollo Infantil Privados (CDIP) y Escuelas Fiscales del área urbana de la ciudad de Cuenca en el periodo 2013 a 2014.

Es una investigación de tipo Transversal, se trabajaron con 31 docentes del sector privado y 31 del sector fiscal, se les aplicó la escala Maslach Burnout Inventory (MBI), para determinar los niveles de Burnout y la escala de factores Psicosociales para medir los factores de riesgo en el ámbito laboral, finalmente una encuesta a los padres de familia para conocer la percepción que tienen de los educadores de sus hijos/as.

Se encontró que los docentes de los “CDIP” en las tres dimensiones del “MBI” están afectadas Agotamiento Emocional 72%, Despersonalización 69%, Realización Personal 44%. Las educadoras de las Escuelas Fiscales mostraron Agotamiento Emocional 29%, Despersonalización 25%, y en Realización Personal 64%, demostrando que las docentes del sector fiscal no están con Síndrome de Burnout.

Se aplicó 363 encuestas a los padres de familia de los Centros de Desarrollo Infantil Privado y 444 a los de las Escuelas Fiscales para conocer la percepción que poseen sobre los docentes que trabajan con sus hijos.

La prevalencia del Burnout es mayor en los Centros de Desarrollo Infantil Privados con relación al factor psicosocial de exigencias laborales.

Palabras Claves:

Síndrome de Burnout, Cansancio Emocional, Despersonalización, Realización Personal, Factores Psicosociales, Docente.

ABSTRACT

The overall objective of this study was to determine the prevalence of burnout syndrome and its relationship with psychosocial factors in early education teachers, and the comprehensive child development in Private Child Development Centers (CDIP) and urban Public Schools of the city of Cuenca during the 2013 to 2014 period.

This is a transverse-type research. We worked with 31 teachers of the private sector and 31 of the public sector. The Maslach Burnout Inventory (MBI) scale was applied to determine the levels of burnout, and the psychosocial factors scale to measure risk factors in the workplace. Finally, a survey to know the perception parents have of their children's educators was conducted.

According to the MBI scale, it was found that "CDIP" teachers are affected in three dimensions: 72% Emotional Exhaustion, 69% Depersonalization and 44% Personal Accomplishment. The scale in Public Schools teachers showed 29% Emotional Exhaustion, 25% Depersonalization, and 64% Personal Accomplishment; demonstrating that the fiscal sector teachers are not suffering from Burnout Syndrome. Surveys were applied to 363 parents of Private Child Development Centers and 444 to parents of Public Schools in order to know the perceptions they have of the teachers that work with their children. Burnout prevalence is higher in teachers of Private Child Development Centers in relation to the work demand psychosocial factor.

Key words: Burnout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment, Psychosocial Factors, Teaching.




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

Índice

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Índice.....	v-vi-vii
Introducción.....	1
1.El Docente de Nivel Inicial.....	2
1.1. Función del Docente de Nivel Inicial.....	3
1.2. Rol del Docente de Nivel Inicial.....	4
1.3. Características o Cualidades del Docente de Nivel Inicial.....	4
2. Síndrome de	
Burnout.....	5
2.1. Elementos de Síndrome de Burnout.....	5
2.1.2. Fases del Síndrome de Burnout.....	6
2.2. Burnout y Docencia.....	7
2.2.1. Síntomas del Burnout en el	
Docente.....	8
2.2.2. Variables o Factores Desencadenantes del Síndrome de	
en los Docente.....	9
3. Factores Psicosociales y su Relación con el Síndrome de	
Burnout en el Docentes.....	10
3.1. Características de los Factores Psicosociales	11
4. El Docente y el Desarrollo integral del Niño de Nivel Inicial.....	11
4.1. El Desarrollo Integral del	
Niño de Nivel Inicial.....	12
4.2. Los Padres, el Docente y el Niño de Nivel Inicial.....	13
Capítulo I.....	14
1.1. Material y Métodos.....	14
2.2. Técnicas.....	15
1.3.1. Formulario de recolección de datos Sociodemográficos – Laboral.....	15
1.3.2. Escala Maslach Burnout Inventory.....	15
1.3.3. Escala de Factores Psicosociales.....	
1.3.4.	15

1.3.5. Encuestas a Padres de Familia.....	16
2.3. Plan de Análisis.....	16
Capítulo II: Resultados de la Investigación	18 -30
Capítulo III: Discusión.....	31-34
Conclusión.....	35
Bibliografía.....	36-38

ÍNDICE DE FIGURAS, TABLAS Y ANEXOS

Tabla 1: Resultados de las Características Sociodemográficas de los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales 2014.....	18
Tabla 2: Resultados de las Características Laborales de los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales 2014.....	20
Tabla 3: Resultados Del Nivel de Burnout en los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales 2014.....	22
Gráfico 1: Porcentajes del Síndrome de Burnout en los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales 2014.....	22
Tabla 4: Resultados de porcentajes de los Factores Psicosociales en los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales 2014.....	24
Tabla 5: Resultados de la Relación de los Factores Psicosociales y las Dimensiones del “MBI” en los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y las Escuelas Fiscales 2014.....	26
Tabla 6: Resultados de la Encuesta aplicada a Padres de Familia de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales 2014.....	28
ANEXOS.....	39
Anexo 1: Encuesta Sociodemográfica-Laboral.....	40-41

Anexo 2: Escala de Maslach Inventory (MBI).....	42-43
Anexo 3: Escala de Psicosociales en el Trabajo Académico	44-49
Anexo 4: Encuesta a Padres de Familia.....	50-51
Anexo 5: Estrategias de Afrontamiento en caso que los Docentes de Nivel Inicial presentan Síndrome de Burnout.....	52-54

Prevalencia del Síndrome de Burnout y su Relación con Factores Psicosociales en Docentes de Nivel Inicial y el Desarrollo Integral del Niño de CDIP y Escuelas Fiscales del Área Urbana, de la Ciudad de Cuenca durante el Año Lectivo 2013 – 2014

Introducción

El trabajo en los Centros de Desarrollo Infantil Privados (CDIP) y Escuelas Fiscales es cada vez más complejo, debido a las exigencias ministeriales y demandas de directivos de cada centro, lo que puede producir un impacto negativo en la salud del docente generando incomodidad y tensión al momento de realizar su trabajo con los niños/as de 3 a 5 años, lo cual se ha podido observar en los docentes un conjunto de comportamientos que son considerados indicadores de que pueden estar sometidos a elevadas cargas de tensión y malestar asociados a su práctica pedagógica.

El Síndrome de Burnout o también conocido como “Quemarse por el trabajo” es un problema que acoge a las personas que se encuentran en contacto diario con otras, en algunas más que en otras, es un tipo de estrés crónico, que en varias ocasiones pasa desapercibido por las personas que lo padecen lo que puede estar afectando su trabajo, la relación con los demás y con el medio que lo rodea. En este caso los docentes de Nivel Inicial no son la excepción de tenerlo, el trabajo que realizan con los niños requiere constancia, dedicación y paciencia, no sólo es enseñanza – aprendizaje por parte de la educadora hacia el niño, sino también el compartir diariamente nuevas experiencias.

A través de este estudio se pretende conocer si los maestros de los CDIP o de las Escuelas Fiscales, presenta mayor o menor dimensiones afectadas de la escala del “MBI” y si están relacionados a factores psicosociales.

La presente investigación tuvo como objetivo principal “Determinar la Prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con factores psicosociales en los Docentes de Nivel Inicial de los Centros de Desarrollo Infantil Privados y Escuelas Fiscales del área urbana de la ciudad de Cuenca y el Desarrollo Integral del Niño esta última a través de una encuesta aplicada a los padres de los niños que asisten a estos centros e instituciones educativas para conocer la percepción los mismos sobre las educadoras de sus hijos y como objetivos específicos los siguientes:

- Determinar las características sociodemográficas y laborales en los Docentes de Nivel Inicial de CDIP y Escuelas Fiscales.

- Determinar el nivel de Burnout alto, medio y bajo de los Docentes de Nivel Inicial de CDIP y Escuelas Fiscales.
- Determinar la relación entre factores psicosociales y las dimensiones del “MBI” en los Docente de Nivel Inicial de CDIP y Escuelas Fiscales.
- Determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el Desarrollo Integral del Niño de CDIP y Escuelas Fiscales.

Los docentes que padecen Burnout, son aquellos que se encuentran “quemados” por él trabajo y por ende se encuentran totalmente estresados. (Hipótesis).

Al educador o educadora que trabaja con niños menores de 6 años en distintos países es conocido con diferentes nombres como, Maestro de Preescolar, de Educación Infantil y Educación Inicial, siendo este último utilizado en nuestro país, pero con una misma finalidad ayudar al desarrollo integral de los niños y las niñas.

En los Centros de Desarrollo Infantil Privados y Escuelas Fiscales donde existe Nivel Inicial, asisten los niños para desarrollar sus capacidades y destrezas en diferentes áreas: social, cognitiva, motriz, lingüística y emocional las cuales con ayuda del o la docente deben ser guiadas y reforzadas, por lo que es necesario saber y conocer si los maestros se encuentran preparados y dispuestos a realizar este trabajo que a muchos de nosotros enriquece de manera profesional y personal.

1. El Docente de Nivel Inicial

El profesor de Educación Infantil es el soporte psicoactivo del niño. Esta función es compleja y reviste una importancia extraordinaria, ya que se convierte en el blanco directo o indirecto de su mundo emocional; tiene que saber cómo actuar, en cada momento, a fin de que el niño se sienta apoyado, vaya diferenciando su mundo interno del externo y adquiriendo la autonomía e independencia necesarias.

Es pues, la creación de este clima psicoactivo una de las principales características inherentes al rol del Educador Infantil.

Ningún niño tomará iniciativas, experimentará, investigará, explorará, etc., si se encuentra en un clima rígido y autoritario. Los niños pequeños necesitan un clima de seguridad emocional para su normal desarrollo. (Gervilla, 2006, p.96).

Los maestros y maestras de Educación Inicial son quienes aportan al crecimiento y desarrollo del niño/a, de ellos depende establecer un clima agradable, cálido y enriquecedor en su salón de clase o fuera de él. Si es el guía y modelo a seguir en la etapa infantil y uno de los más importantes promotores en ayudar a expresar sus emociones, sentimientos y afectos de los niños hacia el medio que los rodea. Esto significa que el docente de inicial está preparado emocionalmente para dirigir el camino lleno de amor, respeto y autonomía del niño, caso contrario se verá afectada la relación del niño – docente y entorno.

1.2. Función del Docente de Educación Inicial

El papel del maestro o maestra de Educación Infantil, es uno de los elementos más importantes en el proceso educativo, ya que es él, en última instancia, el que va a dirigir, de forma directa, el aprendizaje de un grupo de alumnos. Su intervención antes, durante y posterior a la puesta en marcha de las secuencias de aprendizaje puede considerarse como crucial para la creación de un clima adecuado en el Centro de Educación Infantil, para estar atento a las propuestas e intereses de los niños, para crear un entorno que propicie la acción y la experimentación, para planificar la acción educativa, para interactuar con los alumnos y ayudarles con su aprendizaje y desarrollo, para observar y constatar la marcha del proceso de enseñanza – aprendizaje, para intervenir en dicho proceso, intentando mejorarlo...

El profesor no sólo pasa gran parte del tiempo con el niño, sino que además sus relaciones con éste tienen un carácter esencialmente educativo.

El profesor organiza el tiempo, el espacio, y su propia relación con los niños en función de unos determinados objetivos educativos. Es por ello que sus características personales, sus vivencias, su formación, sus actitudes, la forma peculiar de interactuar con los niños, marcarán de forma singular, el entramado de relaciones que se establezcan en el grupo.

Por otra parte, el profesor, conforma para los niños, un modelo significativo, que junto con el de sus padres y otros adultos relevantes en sus vidas, contribuyen a forjar una imagen adulta que, en buena medida, va a incidir en su desarrollo. (López, Seco, Pérez, 2006, p. 314).

La función que se realiza como educadores de los niños de 3 a 5 años es muy valiosa no solo para el aprendizaje, cuidado y recreación sino también para ayudar en la formación de seres humanos capaces de experimentar nuevas situaciones, en las que se puedan desenvolver sin recurrir a otros. El tiempo invertido junto a los infantes es gratificante, la ayuda que se les brinda en diferentes actividades permite crear lazos de amistad que con el tiempo se afianzan logrando así un ambiente agradable, alegre, cabe recalcar que todo esto depende de la actitud que presente el docente frente a sus alumnos y alumnas.

1.3. Rol del Docente de Nivel Inicial

El rol del educador o educadora para la primera infancia ha de ser consecuente con las demandas y características de los contextos en coherencia con la Política de Infancia que se tenga, centrado en el reconocimiento del niño como sujetos de derecho, en el enfoque de atención integral (educación, salud y protección) y en el acompañamiento afectivo caracterizado por una clara intencionalidad pedagógica, que rompa con el esquema de escolarización temprana y posibilite el desarrollo no sólo de las capacidades cognitivas, comunicativas y afectivas sino el desarrollo de habilidades para la vida, a través de la lúdica y el juego, haciendo partícipes de dicho proceso a la familia y a la sociedad como agentes educativos corresponsables y garantes de un verdadero desarrollo integral. (Zapata y Ceballos, 2010, p.1071).

El docente de educación inicial en nuestro país y en la actualidad está teniendo mayor acogida en los últimos tiempos, dándole un valor significativo por parte de los padres de familia, niños y sociedad, por lo cual la preparación de los docentes es cada día mejor, su perfil académico permite garantizar una educación de calidad y calidez a los niños que asisten a los CDIP y Escuelas Fiscales. A través de su creatividad logran que la educación en esta etapa infantil sea agradable y satisfactoria quienes asisten a dichos centros.

1.4. Características o Cualidades del Docente de Nivel Inicial

Las características o cualidades que debe tener un educador inicial, son uno de los elementos que fortalecen el trabajo diario que se realiza con los pequeños. Sin embargo hay docentes que carecen de estos como lo es estabilidad emocional, seguridad en sí mismo, firmeza y autoestima, alegres, capaces de disfrutar con pequeñas cosas, consistentes cuando tienen que establecer límites a las actuaciones de los pequeños, sensibilidad, espontaneidad, expresivos y comunicativos tanto con los niños como con la familia, observadores y capacidad para conocer cada niño individualmente. (García y Anrraz, 2011, p. 64).

2. Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout se encuentra presente en todas las profesiones, en especial en aquellas que se trabaja o se relacionan de manera directa con otras personas siendo una de ellas los docentes.

El Síndrome de Burnout es definido por la psicóloga social Maslach y Jackson en 1981 como el *“Síndrome del agotamiento emocional, despersonalizado y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas”* (Perea, 2004 p.160).

De igual manera en otras investigaciones referentes a este Síndrome aparecen diversos conceptos, uno de ellos es el de Gil – Monte y Peiró en 1997 define al Burnout como *“Una respuesta al estrés laboral crónico, acompañado de una experiencia subjetiva de sentimientos, cogniciones y actitudes, las cuales provocan alteraciones psicofisiológicas en la persona y consecuencias negativas para las instituciones laborales”* (Quinceno, Vinaccia, 2007 p.119).

Comparado estos dos conceptos el de Maslach Jackson y el de Gil – Monte y Peiró, el Burnout es un estado de agotamiento tanto físico, emocional y psicológico que presentan las personas que se encuentran en relación o atienden a otras personas en el campo laboral, que produce estrés crónico debido a factores ambientales, personales, laborales, entre otros ocasionando en los mismos, agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

2.1. Elementos del Síndrome de Burnout

Para conocer un poco más de lo que se trata el Síndrome de Burnout se presentan los elementos por los que se caracteriza y al mismo tiempo los que permiten identificar el síndrome en los profesionales. En la mayoría de profesiones uno de estos elementos se presenta ya sea un nivel bajo, medio o alto.

- **Agotamiento Emocional:** Surge precisamente como consecuencia de la dimensión de los recursos emocionales del profesional para enfrentarse con los retos que su labor le plantea, y se concreta con una continua y creciente fatiga en los niveles mental, físico y emocional que no se corresponde con la cantidad de trabajo efectuada, además de irritabilidad, malhumor e insatisfacción laboral, con descontento y pesimismo acerca de sus tareas profesionales.
- **Despersonalización:** En muchos casos sobreviene como un mecanismo de defensa del propio afectado que ha estado implicándose mucho en sus tareas, y siente que al haberse venido abajo sus recursos emocionales, no puede continuar haciéndolas con esa intensidad. Así el profesional decide inconscientemente crearse una barrera entre él y el usuario del servicio que presta como una forma de autoprotección. Es como si dijera “si no me implico no sufro”. En la práctica, esto se traduce en una manera en la eficacia

del trabajo y en actitudes de insensibilidad y deshumanización, consistentes en un latente negativo, e incluso a veces de cinismo hacia los receptores de su servicio: los pacientes, los alumnos, los clientes...dejan de ser personas para convertirse en números.

- **Baja Realización Personal:** Sensación subjetiva que nace como consecuencia de dos factores internos. El profesional se siente frustrado por la forma en que realiza su propio trabajo y los resultados conseguidos con él, que tienden a vivenciarse de manera negativa y como resultados de una insuficiencia profesional, lo que tiene como consecuencia una merma en la autoestima. (Bosqued, 2008 p. 25-26).

2.1.2. Fases del Síndrome de Burnout

Las fases del Burnout son aquellas que nos permiten saber la evolución en la que se encuentran los profesionales que padecen este síndrome que afecta la vida laboral y personal de los que padecen. Para Cherniss en 1980, el burnout es un fenómeno transaccional progresivo, el desarrollo del síndrome podría establecerse en las siguientes etapas:

- **Fase de entusiasmo:** Cuando el trabajo inicialmente se experimenta como algo estimulante, y los conflictos se interpretan como algo pasajero, solventables y se les da poca importancia.
- **Fase de estancamiento:** Cuando se comienza a plantear dudas acerca del trabajo, del esfuerzo, de si vale la pena... las experiencias iniciales se oscurecen, los objetivos ya no son tan claros y comenzamos a aislarnos y a interpretar negativamente las propuestas. A parecen los primeros síntomas (dolor de cabeza, estomacales, aburrimiento).
- **Fase de frustración:** Aquí las herramientas de la organización y las personales hacen que o bien salvemos positivamente la situación (recobremos la ilusión por los nuevos proyectos, las motivaciones, o cambiemos hacia un trabajo con mejores perspectivas...) o se entra en una etapa donde los problemas psicosomáticos se van cronificando, y se va adoptando una actitud irritable, de paso del tiempo, dudas, inadecuación con las tareas.
- **Fase de Apatía:** O bien se resigna uno a cambiar las cosas, o entra en una etapa de no saber decir que no, de cinismo ante los clientes; comienzan las bajas laborales.
- **Fase de Quemado:** Se produce un colapso físico e intelectual de no poder más, y es donde la enfermedad se manifiesta en sus características más comunes y acentuadas. (Llaneza, 2008, p. 513 - 514).

Las fases por las que atraviesan los profesionales que presentan el síndrome de burnout van apareciendo poco a poco, al principio son tomadas como conductas o actitudes insignificantes que pueden ser sobrellevadas y al parecer no afectan su trabajo, pero con el pasar del tiempo estas fases de evolución del síndrome van creciendo, desarrollándose y afectando cada vez más al profesional de igual manera sucede con la parte física, emocional y psicológica es decir se encuentra “quemado” por el trabajo.

Los docentes de Nivel Inicial de los Centros de Desarrollo Infantil Privados y de Escuelas Fiscales no son la excepción de presentar y desarrollar Burnout, a continuación se describe cómo influye en el ámbito educativo.

2.2. Burnout y Docencia

La profesión de ser docente durante el transcurso de los años en nuestro país, ha pasado por grandes cambios, los cuales han permitido mejorar la calidad de educación de los alumnos y desde luego de las instituciones educativas, pero al mismo tiempo esto lleva a que los y las docentes presenten grandes cargas de estrés debido a las transformaciones realizadas en el ámbito educativo.

Este síndrome no solo se encuentra presente en los docentes del sector fiscal sino también privado, además el Burnout aparece debido a diferentes situaciones por las que atraviesan sean estas personales o laborales. Sin duda la docencia es un trabajo que requiere de responsabilidad, compromiso, valor, sacrificio y dedicación para alcanzar el éxito. Su trabajo inicia con los más pequeños como son los que se encuentran en Nivel Inicial donde existe mayor implicación emocional y afectiva con los niños y niñas por parte de los docentes, donde su entrega a la educación, cuidado, protección y desarrollo del niño crea en algún momento tensión y conflicto y como resultado del mismo puede producir Burnout.

Existen algunos estudios sobre el Síndrome de Burnout en docentes desde los preescolares, hasta los universitarios obteniendo porcentajes significativos que permiten conocer cada una de las dimensiones afectadas. Es así en el caso de maestros mexicanos de secundaria se encontró que el 3% de los participantes presentaban baja Ilusión en el trabajo, 37.40% puntuaciones altas en Desgaste psíquico, 4.70% altos niveles de Indolencia, y para Culpa 9.70%. (Unda, Sandoval, Gil Monte, 2008 p.59).

En el 2011 en la ciudad de Portoviejo – Ecuador se entrevistó al presidente de la (UNE), Jesús Chávez donde dio a conocer lo siguiente “este nuevo sistema de educación implantado por el Gobierno Nacional tiene como objetivo desmovilizar al magisterio.

Chávez dijo que, según una publicación aparecida en el informativo La Pizarra del Ministerio de Educación, en 2010, esta extenuante jornada laboral de 8 horas está provocando el 'Síndrome de Burnout'.

Es por ello que la UNE está solicitando el Ministerio de Educación una salida al problema debido a que la mayor parte de los educadores ha comenzado a tener una serie de quebrantos en su salud como consecuencia del desgaste que representa tener 6 horas pedagógicas y 2 horas adicionales dentro del predio educativo.”(Periódico la hora, 2010, parr.8).

La docencia es una labor caracterizada por una elevada implicación emocional, fruto del contacto directo y continuo con las personas que reciben el servicio. Cuando mayor es la expectativa e implicación con la docencia, más probable es que el ideal docente choque con la realidad de la enseñanza, exponiendo al maestro a la frustración y a la sensación de fracaso relacionados con variables propias de su quehacer profesional. Así excelentes docentes que ponen su cerebro y su alma al servicio de la vocación o aquellos se tensionan demasiado al laborar pueden ser víctimas del Síndrome de Burnout. (Gomes y col., 2012, p.144).

En la actualidad en los docentes de Nivel Inicial se puede observar el agotamiento emocional y físico cuando realizamos nuestro trabajo con los niños, debido a diferentes situaciones por las que pasamos en las instituciones educativas sean estas fiscales o privadas, la demanda de trabajo, exigencias administrativas, conductas de los niños, relación con los padres de familia, entre otras lleva a que los docentes presentemos estrés. La despersonalización refiriéndose a cambiar de actitudes y conductas con las personas que nos rodean y la baja realización personal es la desvalorización que tenemos de nuestro trabajo, el no importarnos si lo hacemos de manera correcta o incorrecta, es decir lo hacemos por hacer, son indicadores también directos de estar presentando Burnout.

Al parecer cuando los docentes presentan cansancio emocional, despersonalización, y baja realización personal, las conductas, comportamientos, actitudes, pensamientos son negativos hacia las personas con las que se trabaja en este caso con los alumnos y compañeros de trabajo, sin dejar de lado la salud física y mental del docente que se encuentra afectada.

2.2.1. Síntomas del Burnout en el Docente

Los síntomas de Burnout en la docencia deben ser considerados de manera prioritaria, ya que son una alerta para directivos, compañeros de trabajo, familiares y docente para detectar si afectan el rendimiento laboral. Para Travers y Cooper, 1997 el docente presenta los siguientes síntomas cuando está con Burnout:

- **Síntomas psicósomáticos:** Suelen ser los síntomas asociados que aparecen en primer lugar, entre ellos se encuentran las cefaleas, dolores musculares, molestias gastrointestinales, insomnio.
- **Síntomas conductuales:** Se describen como una serie de conductas anómalas: absentismo laboral, problemas relacionales, etc.
- **Síntomas emocionales:** El más característico de ellos es el distanciamiento afectivo de las personas a las que debe atender. El sujeto puede volverse irritable e impaciente, mostrándose receloso en su relación con los niños, compañeros, etc. Además aparece la ansiedad, que conlleva una disminución de la concentración y del rendimiento del trabajo.
- **Síntomas defensivos:** Utilizados por el sujeto para poder aceptar sus propios sentimientos. El profesional niega las emociones anteriormente descritas y las que le resultan desagradables. Desplazan los sentimientos hacia otras situaciones o ámbitos que no tengan que ver con su realidad laboral. También puede desarrollar actitudes cínicas hacia los alumnos, culpabilizándoles, de manera implícita, de ser los causantes de las propias dificultades. (Arís, 2009, p.834).

Los síntomas que se puede apreciar en los docentes con mayor frecuencia y con facilidad son los conductuales, emocionales y defensivos, son ellos los que permite hacer conocer que el docente está con el síndrome de estar “quemado por el trabajo” como se lo conoce.

Las conductas de estos maestros son muy claras hacia los estudiantes, su tono de voz es más fuerte de lo normal, sus conductas hacia los alumnos son poco inadecuadas, las relaciones con sus compañero de trabajo, niños y padres de familia se vuelven tensas e insoportables, la actitud con los educandos por parte del educador es fría, no les importa lo que les suceda a su alumnos y piensan que las cosas que les sucede a sus estudiantes es por culpa de ellos mismo. Si bien es cierto, todas estas conductas y expresiones de los docentes hacia los alumnos producen un ambiente desfavorable para la educación y desde luego para el aprendizaje.

En la mayoría de las investigaciones sobre Burnout y Docencia, los factores sociodemográficos y laborales han desencadenado el síndrome en los maestros, siendo estas variables influyentes para la presencia de Burnout.

2.2.2. Variables o Factores Desencadenantes del Síndrome de Burnout en los Docente.

Los estudios realizados de Burnout en docentes de preescolar, primaria, secundaria y universidad se observa que los factores demográficos y laborales son contradictorios debido a las circunstancias de cada ámbito educativo y desde luego a la personalidad de cada docente,

es por ello que a continuación se aborda de una manera general las variables asociadas de estar “quemado por trabajo”.

- **Variables Sociodemográficas:** Estas variables tienen que ver con el género, edad, antigüedad en la profesión, estado civil, presencia de hijos, etc.
- **Variables Laborales:** Se relacionan con la actividad académica que presenta cada centro como: particularidad de cada centro educativo, titularidad de cada centro educativo, el número de cursos que tiene cada ámbito académico, categorías de trabajo, estudios finalizados, formación continua, heterogeneidad en el aprendizaje. (Napione, 2008, p. 77-84).

Las variables descritas anteriormente como influyentes del síndrome de burnout en los docentes se acercan mucho a la realidad de nuestro país y ciudad, por lo general la mayoría de maestras son mujeres, en algunos de los casos debido al factor económico son ellas las que mantienen su hogar, la presencia de hijos conlleva a tener mayor responsabilidad, con relación a los factores laborales si el centro es particular o fiscal debe regirse al horario y reglas impuestas por los directivos, el número de alumnos en cada sala de clases depende del espacio físico y manejo de grupo por parte de la docente, la formación de los y las docentes si ya tienen culminados sus estudios o están por finalizar o después de varios años han retomado y desde luego la preocupación de que si todos sus alumnos aprenden lo impartido en clases. Sin darnos cuenta estas dos variables que en muchos de los casos pasan por desapercibidas por los docentes repercuten en su labor cotidiana y de manera indirecta produce estrés.

De igual forma asociados a los factores sociodemográfico y sociolaborales como responsables de Burnout en los docentes también se lo puede relacionar con factores psicosociales donde se conocen diferentes situaciones de las instituciones educativas que incomodan al educador y a sus alumnos/as.

2.2.3. Factores Psicosociales y su Relación con el Síndrome de Burnout en el Docentes.

Los factores psicosociales en la mayoría de las instituciones educativas son un problema para que el docente pueda realizar su trabajo académico, por lo que se cree necesario tener en cuenta de que se trata.

Para Cortés en 2007 los factores psicosociales se pueden definir como *“el conjunto de interacciones que tienen lugar en la empresa entre por una parte el contenido del trabajo y el entorno en el que se desarrolla y por otro la persona con sus características individuales y su*

entorno extra – laboral, que pueden incidir negativamente sobre la seguridad, la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajador.” (Cortés, 2007, p. 590).

Los factores psicosociales se han convertido en un inconveniente para los docentes, ya que dentro de ellos se encuentran varios elementos que complican la labor educativa, existen instituciones que no cuentan material didáctico, se encuentran en un ambiente no satisfactorio, su salario no representa su trabajo, la organización del centro no es la adecuada, estos indicadores y otros generan estrés en los profesores y profesoras produciendo desgaste físico y mental. Sin embargo no a todos le afecta de la misma manera existen docentes que aprenden a trabajar en estas condiciones, depende de la personalidad y del carácter que tenga el educador.

2.3. Características de los Factores Psicosociales

Los aspectos o características de los factores psicosociales que producen conductas inadecuadas en el educador y como respuesta de estos en la educación de los sus alumnas y alumnas son:

- **Factores derivados o asociados a la demanda del trabajo:** Los estresores puede ser: el contenido de las tareas, el ambiente físico del trabajo, la organización.
- **Factores derivados de la organización del trabajo:** Se refieren a la estructura jerárquica, estilo de mando, comunicación, definición de competencias, formación y promoción, características del empleo, la participación.
- **Factores derivados del contenido o características de la tarea:** La carga de trabajo, la sobrecarga del trabajo, el contenido de las tareas, el ritmo de trabajo, la complejidad del tarea, la automatización de los procesos, el trabajo a turnos.
- **Factores “medio ambientales”:** Se refieren al ambiente físico del trabajo, el ruido, la vibración, la iluminación, la temperatura, los contaminantes, disponibilidad de espacio físico para el trabajo, disposición del espacio físico para el trabajo. (Fernández, 2010, p. 65-71).

Las características de los factores psicosociales descritas dan paso a que aparezcan diferentes actitudes y conductas en el trabajador en este caso en el docente, sean estas de bienestar o insatisfacción laboral dando como respuestas o reacciones inapropiadas lo que puede causar malestar en sus estudiantes.

3. El Docente y el Desarrollo Integral del Niño de Nivel Inicial

Es importante que los docentes de preescolar tengan siempre presente que todo lo que sucede en la infancia es determinante para la vida del adulto, dadas las características cognoscitivas y afectivas de los niños. La avidez por aprender conocer, por tener nuevas experiencias, a la par con sus necesidades emocionales hacen de ellos y de ellas un excelente población para orientar, y es inmensa la responsabilidad, pues cada error que se cometa en este momento, si no es corregido a tiempo y en forma apropiada, dejará huellas que afectarán en lo sucesivo, en mayor o menor grado, su potencial de desarrollo. (Mieles, Henríquez, Sánchez, 2009, p. 46).

El docente de Nivel Inicial juega un papel fundamental a la edad de 3 a 5 años en los niños preescolares, ya que es una de las primeras figuras con la que el niño tiene contacto luego de sus padres. El bienestar tanto emocional, psicológico y físico de los y las maestras es esencial para el desarrollo integral del niño, lo que dependerá en su gran mayoría que a los niños se sientan motivados para asistir a estos centros infantiles y desde luego a la escuela.

Sin embargo en la actualidad en algún momento esto se verá afectado debido a diversas situaciones por lo que los docentes atraviesan los cambios constantes en la educación en los últimos años en el Ecuador, han desencadenado en los docentes preocupación, siendo estas las evaluaciones al docente, contratos eventuales, salarios de acuerdo a la instrucción académica que poseen, esto se viene evidenciando en los maestros de las escuelas fiscales y el caso de los centros de desarrollo infantil privados, es la exigencia de los directivos, maestras que aún no culminan sus estudios, espacios reducidos para realizar las actividades con los niños entre otras.

El docente de Educación Inicial es un mediador en la educación de él dependerá de que el niño adquiera destrezas de acuerdo a su edad, en sí es un guía en la educación, aprendizaje y desarrollo socioemocional de sus alumnos.

3.1. Desarrollo Integral del Niño de Nivel Inicial

La Educación Inicial es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral de los niños menores de 5 años, y tiene como objetivo potenciar su aprendizaje y promover su bienestar mediante experiencias significativas y oportunas que se dan en ambientes estimulantes, saludables y seguros.

Los niños de esta edad, de manera natural, buscan explorar, experimentar, jugar y crear, actividades que llevan a cabo por medio de la interacción con los otros, con la naturaleza y con

su cultura. Los padres y las madres, los familiares y otras personas de su entorno son muy importantes y deben darles cuidado, protección y afecto para garantizar la formación de niños felices y saludables, capaces de aprender y desarrollarse. (Ministerio de Educación Ecuador 2014, parr. 1-2-3).

En el Ecuador la educación inicial está teniendo mayor acogida e importancia, debido a que es la base fundamental del conocimiento, aprendizaje y desarrollo de los niños en el futuro. Los docentes de inicial son los responsables de crear ambientes adecuados para formar, mejorar y potencializar las áreas motriz, lenguaje, cognición, y desde luego la emocional, a través del juego y la creatividad propuestas por los y las maestras teniendo como respuesta un desarrollo integral y armónico de los niños.

3.2. Los Padres, Docente y el Niño de Nivel Inicial

La relación de las familias y el centro de educación inicial ocupa un lugar central en la tarea que se efectúa con el mismo. En este intercambio participan tres polos conformados por los niños, los padres, y los docentes. Para los niños, quienes son el motivo de la existencia de esa relación, el acompañamiento que la familia haga en su primera experiencia escolar favorecerá o dificultará sus posibilidades de desarrollo.

Por otra parte, el conocimiento de la realidad familiar por parte del maestro y el buen vínculo que se genere con el pequeño favorecerán la posibilidad de ofrecerle experiencias significativas de aprendizaje y un camino al establecimiento de su identidad. (Bruzzo y Jacobovich, 2008, p 148).

Los padres de familia son un punto clave para la relación que mantenga el alumno y el educador, la percepción que ellos tienen del maestro posee un alto grado de influencia hacia la conducta del docente con el niño (aunque no lo parezca). Suele pasar que la “primera impresión es la que cuenta”, en el caso de los docentes sí, hoy en día el Nivel Inicial se ha convertido en un “SEGUNDO HOGAR” para los niños de 3 a 5 años, existen niños y niñas que en los Centros de Desarrollo Infantil Privados pasan más de 8 horas, lo que no ocurre en las Escuelas Fiscales, sin embargo esto lleva a que se genere un fuerte vínculo entre maestros y niños de tal manera que esto se ve reflejado en el comportamiento y en autoestima de los pequeños.

La familia y la escuela comparten un objetivo común, la formación integral y armónica del niño a lo largo de los distintos períodos del desarrollo humano y del proceso educativo, estos agentes de socialización aportarán los referentes que les permita integrarse en la sociedad.

Indiscutiblemente, estos sistemas de influencias necesitan converger para garantizar la estabilidad y el equilibrio para una formación adecuada de los niños. (Blanco y col., 2012, p.37).

Es importante considerar la actitud que refleja el docente cuando el padre familia deja a su hijo en estas instituciones educativas, es decir, ve motivado, alegre y sobre todo cariñoso al profesor cuando llega su pequeño, él padre se siente feliz y deja a su hijo con mucha confianza en este centro, por el contrario cuando el maestro está estresado, desmotivado y recibe a su hijo como un “objeto” el padre de familia se asusta, se preocupa y se encuentra intranquilo, dando como resultado una mala relación con el docente.

CAPÍTULO I

Material y Métodos

Para realizar este estudio se solicitó los respectivos permisos a cada director de los centros motivo de estudio a través de un oficio, luego se conversó con los docentes a quienes se les explicó de que se trata esta investigación y la importancia que tiene dentro de su labor educativa. Para poder aplicar las encuestas a los padres de familia de igual manera se les indicó sobre el tema a investigar quienes colaboraron en su totalidad.

Este estudio fue realizado en docentes de Nivel Inicial de Centros de Desarrollo Infantil Privados y de Escuelas Fiscales del área urbana de la ciudad de Cuenca durante el periodo lectivo 2013 – 2014. Se realizó en 22 centros educativos en un total de 62 docentes divididos en 31 de los CDIP y 31 de Escuelas Fiscales, en maestros que trabajan con niños y niñas a partir de 3 a 5 años de edad. De igual manera se aplicaron 363 encuestas a los padres de familia de los CDIP y a 444 de las Escuelas Fiscales para conocer cuál es la percepción que tienen sobre él docente que se encuentra educando a su hijo.

La población de docentes de Educación Inicial estimada para la ciudad de Cuenca en el año 2013-2014 es de 300 para los establecimientos públicos (Ministerio de Educación, 2013) mientras que para los Centros de Desarrollo Infantil Privados es de 270 (Gutiérrez Campoverde, 2013). Suman un total de 570 docentes. Teniendo en cuenta que se trata de una investigación exploratoria, se decide optar por el error máximo permitido para las investigaciones probabilísticas, que es del 10% y, a su vez, un nivel de confianza del 90%. De este modo, se obtiene un número de 61 docentes. Para homogenizar el número de Centros de Desarrollo Infantil Privados y Escuelas Fiscales, se adicionó un docente, quedando un total de 62 maestros. Esta muestra, a su vez, se divide en 31 docentes de Centros de Desarrollo Infantil Privados y 31 de Escuelas Fiscales.

1.1. Tipo de Investigación

Es un tipo de estudio transversal, con componentes descriptivos y analíticos. La descripción corresponde a determinar prevalencia de las dimensiones de la escala de Burnout y prevalencia de las dimensiones de la escala de factores psicosociales, así como de las respuestas de la encuesta aplicada a los padres de familia.

El componente analítico se determinó por la relación entre las prevalencias de Burnout y las dimensiones de factores psicosociales.

En este estudio se realizaron los siguientes tipos de investigación:

- **Investigación bibliográfica:** Para este estudio se buscó información en libros, revistas científicas, enciclopedias, internet.
- **Investigación de campo:** Se realizó en el lugar donde se encuentran los sujetos que forman parte de la investigación.
- **Investigación descriptiva:** Se utilizó para realizar el análisis y la descripción correspondiente en relación a la realidad del objeto de estudio.

1.2. Técnicas

1.2.1. Formulario de recolección de datos Sociodemográfica – laboral

Este formulario sociodemográfica - laboral consta de 14 ítems (preguntas), donde el docente debe contestar sobre su edad, sexo, número de hijos, estado civil, salario, estudios realizados, meses de antigüedad en la institución, tipo de contrato, horario de trabajo, años de experiencia, número de niños/as en la sala de clase. Esta encuesta tuvo una duración de 5 minutos. (Ver anexo 1: Formulario de recolección de datos sociodemográfica laboral).

1.2.2. Escala Maslach Burnout Inventory (MBI)

La escala de Maslach Burnout Inventory está constituida por 22 ítems las cuales evalúan tres dimensiones siendo 1) cansancio emocional, 2) realización personal, 3) despersonalización, las cuales tienen una puntuación que va desde 0 (nunca) hasta 6 (diariamente) tomando en cuentas los niveles de medio y alto en las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización como “quemados por el trabajo” y la dimensión de realización personal tomando la puntuación más baja, empleando un tiempo de 20 minutos para la aplicación. (Ver anexo 2: Escala de Maslach Burnout Inventory).

1.2.3. Escala de Factores Psicosociales

Es una escala que consta de siete subescalas siendo estas: condiciones de lugar de trabajo, carga de trabajo, exigencia laborales, papel académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, y remuneración del rendimiento, las puntuaciones de esta escala van desde nunca (0) hasta siempre (4) para sacar su puntuación se suman los puntajes de cada uno y se clasifican en tres categorías alto, medio, bajo y nulo del trabajo académico de la doctora Silva Gutiérrez (2006), empleando un tiempo aproximadamente de 20 minutos para la aplicación. (Ver anexo 3: Escala de factores psicosociales).

1.2.4. Encuesta a Padres de Familia

Es una encuesta que consta de siete preguntas para los padres de familia, las cuales son; si al niño le gusta ir centro o a la escuela, la institución educativa le brinda seguridad, confianza, satisfacción; cómo la docente recibe al niño, cuál es la relación de la docente con el niño, la docente se encuentra motivada o desmotivada, si cree que la maestra se estresa con facilidad y si la docente le ayuda la niño en las actividades escolares. Esta encuesta se aplicó a los padres de familia en el momento de las reuniones de la escuela o centro y en otras ocasiones fueron llenadas por los padres de familia en sus domicilios, la duración aproximada de llenado de esta encuesta fue de 45 minutos. (Ver anexo 4: encuesta a padres de familia).

Los criterios de inclusión para esta investigación fueron personas que laboran en los centros de desarrollo infantil y escuelas fiscales trabajando con niños de 3 a 5 años de edad, impartiendo clases y cuidado y que deseen participar del estudio y los de exclusión personas que laboran como auxiliares de los centros y personas que se encontraban realizando actividades de práctica pre-profesionales en el momento del estudio.

2.2. Plan de Análisis

Para las variables descriptivas se utilizaron medidas de tendencia central, medias, desvío estándar, valor mínimo y máximo, número, porcentaje y se compararon los resultados de los centros privados y públicos utilizando el estadístico T de dos muestras para obtener los valores de p.

Para el análisis de la relación Burnout y factores psicosociales se utilizó la Razón de prevalencia a través de la siguiente tabla tetracórica.

	Dimensión de Burnout Presente	Dimensión de Burnout Ausente
Factor psicosocial presente	A	B
Factor psicosocial ausente	C	D

Los programas utilizados para el procesamiento de los datos fueron SPSS versión 20, el programa EPI INFO para realizar la relación entre Burnout y factores psicosociales y MINITAB versión 4. 1.

CAPÍTULO II

Resultados de la Investigación

2.1. Resultados de la Encuesta Sociodemográfica - Laboral.

2.1.1. Características Sociodemográficas

Tabla N. 1

Resultados de las Características Sociodemográficas de los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales. Cuenca – Azuay 2014.

	DOCENTES CDI PRIVADOS				DOCENTES ESCUELAS FISCALES						
	Media	DS	Min	Max	Media	DS	Min	Max	P		
Edad (años)	n=31	29	6,07	23,7	35,8	n=31	33,58	7,5	26,8	41,08	0,016
Sexo	n=31	Número	%		n=31	Número	%				
Estado civil	n=31	Número	%		n=31	Número	%				
Número de hijos	n=31	Media	DS	Min	Max	n=31	Media	DS	Min	Max	
Instrucción académica	n=31	Número	%		n=31	Número	%				

Fuente: Encuestas
Autor: Daniela Monge

Se aplicó la encuesta sociodemográfica a 31 docentes de Centros de Desarrollo Infantil Privados y 31 docentes de Escuelas Fiscales, los cuales de manera voluntaria participaron en la investigación.

La edad promedio de las docentes del CDIP es de 29 años (DS= 6.07) y en las Escuelas Fiscales fue de 33 años (DS= 7.05). Con respecto al sexo en las dos instituciones son mujeres en el 100%; el estado civil de las educadoras es solteras 42%, casadas 45%, divorciadas 13% a comparación de las docentes de las instituciones fiscales es 35% solteras, 48% casadas y un 16% divorciadas. La media del número de hijos que poseen en los dos grupos fue de (1); en cuanto a la instrucción académica las maestras de los CDIP son el 16% estudiantes universitarias, 19% egresadas, 52% graduadas, 13% magíster, al contrario de las docentes de las Escuelas Fiscales, estudiantes universitarias 0%, egresadas 10%, graduadas 87%, magister 1 %.

Aplicando el estadístico de t para dos medias, usando como hipótesis alterna de que los dos grupos no son iguales, error alfa de 5%, observamos que los valores de edad, estudiantes y graduados mostraron significancia estadística para esto (p menor 0,05) por tanto no son similares en los grupos estudiados, el resto de variables en sus valores son similares para el grupo de los centros públicos y privados.

2.1.2. Resultados de las Características Laborales

Tabla N. 2

Resultados de las Características Laborales de los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales. Cuenca – Azuay 2014.

	DOCENTES CDI PRIVADOS			DOCENTES ESC. FISCALES			
Antigüedad en meses	n=31	Media	DS	n=31	Media	DS	P
		7,3	64		20,03	18,01	0,00
Tipo de Contrato	n=31	Número	%	n=31	Número	%	
Eventual		26	84		10	32	0,00
Fijo		5	16		21	68	0,00
Tipo de Dedicación	n=31	Número	%	n=31	Número	%	
Medio tiempo		26	84		0	0	0,00
Tiempo completo		5	16		31	100	0,00
Jornada diaria en horas	n=31	Número	%	n=31	Número	%	
5 horas		10	32		0	0	0,00
6 horas		15	48		0	0	0,00
8 horas		1	3		31	100	0,00
Más 10 horas		5	16		0	0	0,00
Salario	n=31	Número	%	n=31	Número	%	
Menor al básico		7	23		0	0	0,00
Básico		14	45		3	10	0,00
Mayor al básico		15	32		28	90	0,00
Años de experiencia	n=31	Número	%	n=31	Número	%	
Menor 1 año		0	0		4	13	0,03
1 a 2 años		5	16		1	3	0,71
3 a 5 años		14	45		11	35	0,43
5 a 10 años		2	6		8	26	0,03
Más 10 años		10	32		7	23	0,39
Número de niños por sala	n=31	Número	%	n=31	Número	%	
Menos de 10		6	19		0	0	0,00
10 a 15		16	52		2	6	0,00
16 a 20		4	13		13	42	0,00
20 a 30		5	16		16	52	0,00

Fuente: Encuestas
Autor: Daniela Monge

La antigüedad en meses de las maestras de los CDIP es de 7.3 y para las maestras fiscales es de 20.3 meses ; el tipo de contrato que presentan las educadoras de los Centros de Desarrollo Infantil Privado es de 84% eventual y el 16% fijo, al contrario de las instituciones

fiscales el 32% tiene un contrato eventual y un 68% posee fijo; el tiempo que permanecen en cada una de las instituciones donde laboran para las educadoras de los privados el 84% es medio tiempo y tiempo completo es de 16%. Las horas que trabajan las educadoras en los establecimientos privados varían de acuerdo a la necesidad del centro, la jornada de trabajo de 5 horas el 32%, 6 horas el 48%, 8 horas 3%, y más de 10 horas el 26%; al contrario de las Escuelas Fiscales que tienen un número de horas que cumplir el 100% trabaja las 8 horas. Los sueldos están comprendidos entre menos del básico 23%, el 45% sueldo básico y el 32% más que el básico, el salario de las educadoras fiscales es 10% básico y un 90% más del básico; los años de experiencia son importantes para el trabajo con los niños en el caso de las docentes de los privados tienen 1 a 2 años 16%, de 3 a 5 años 45%, más de 10 años el 32%, lo que sucede con las docentes de las fiscales es diferente menos de 1 año el 13%, de 1 a 2 años 3%, de 3 a 5 años 35%, 5 a 10 años 26% y un 23% más de 10 años de experiencia. El número de niños por aula en los Centros de Desarrollo Infantil es de menos de 10 niños el 19%, 10 a 15 es el 52%, 16 a 20 el 23%, de 20 a 30 el 16% y en las Escuelas Fiscales es de 10 a 15 niños un 52%, de 16 a 20 42% y de 20 a 30 el 52%.

Se aplicó la T de dos muestras para comparar las medias. Se aplicó la Z de dos proporciones para todos los casos de comparación de porcentaje.

Se obtuvieron los valores p para comparar entre fiscales y privadas, usando como hipótesis alterna que las muestras no son iguales, se obtuvieron p significativas (menores a 0.05) en todos los parámetros, excepto en años de experiencia.

2.2. Resultados de Nivel del Síndrome de Burnout en los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales.

Tabla N.3

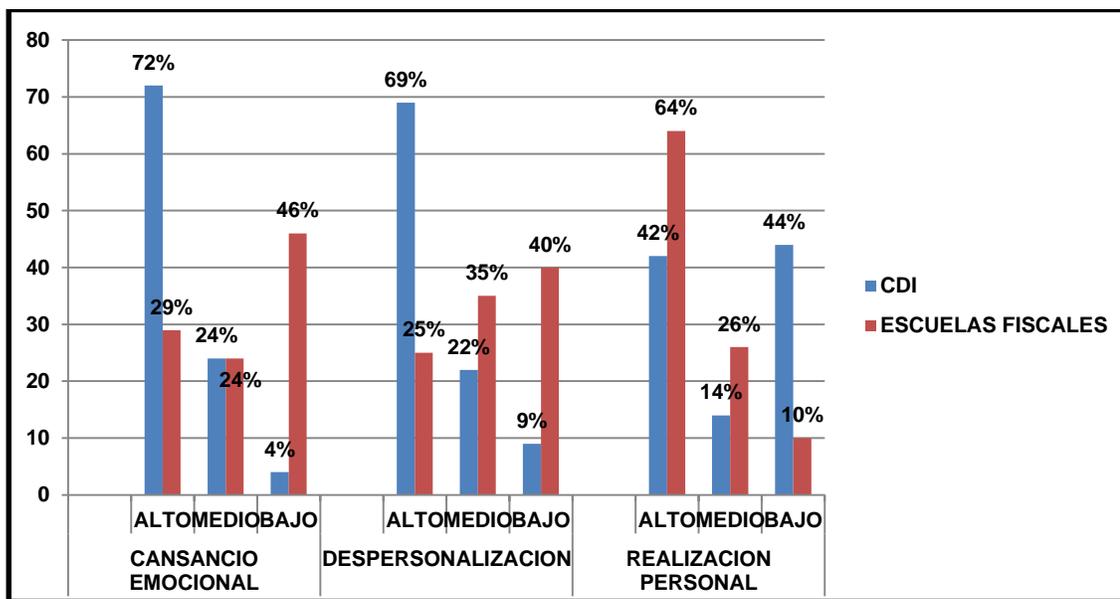
Resultados del Nivel de Burnout en los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales. Cuenca – Azuay 2014.

	DOCENTES CDI PRIVADOS		DOCENTES ESC. FISCALES	
	Número	%	Número	%
CANSANCIO EMOCIONAL n=31			n=31	
ALTO	18	72	4	29
MEDIO	9	24	4	24
BAJO	4	4	19	46
DESPERSONALIZACIÓN n=31			n=31	
ALTO	14	69	2	25
MEDIO	7	22	3	35
BAJO	8	9	17	40
REALIZACIÓN PERSONAL n=31			n=31	
ALTO	9	42	15	64
MEDIO	5	14	4	26
BAJO	18	44	3	10

Fuente: Encuestas
 Autora: Daniela Monge

Gráfico N. 1

Porcentajes del Síndrome de Burnout en los Docente de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales. Cuenca – Azuay 2014.



Fuente: Encuestas
 Autora: Daniela Monge

De acuerdo a los resultados de las dimensiones del “MBI” aplicadas a las docentes de los CDIP y de las Escuelas Fiscales, se tomaron en cuenta los puntajes de medio y alto para Cansancio Emocional, Despersonalización y en el caso de Realización Personal se consideró el puntaje de bajo para determinar si las educadoras se encuentran “quemadas por su trabajo educativo” presentando los siguientes resultados.

Las docentes de los Centros de Desarrollo Infantil Privados presentan 72% alto, 24% medio y bajo 4% en Cansancio Emocional, al contrario de las educadoras de las Escuelas Fiscales que en esta misma dimensión tienen un 29% alto, 24% medio y bajo 46%; en Despersonalización las maestras de los privados obtienen un 69% alto, 22% medio y bajo 9%; las docentes del sector fiscal tienen un 25% alto, 35% medio, 40% bajo; en Realización Personal las educadoras de los CDIP muestran un 42% alto, 14% medio, 44% bajo y las docentes de las Escuelas Fiscales presentan el 64% alto, 26% medio y 10% bajo.

Analizando los dos grupos de la investigación se puede evidenciar que las docentes de los CDIP se encuentran afectas en las tres dimensiones del “MBI”, ya que obtuvieron puntajes altos en Cansancio Emocional 72% y Despersonalización 69% y un puntaje bajo en Realización Personal 44%, se considera que ellas se encuentran “quemadas” por el trabajo. Las docentes de las Escuelas Fiscales presentaron puntajes bajos en Cansancio Emocional 29% y Despersonalización 25% y un alto porcentaje en Realización Personal 64%, lo que significa que ellas se estresan menos realizando el trabajo con los niños a pesar de tener mayor número de niños y horas de labores educativas.

2.3. Resultados de la Escala de Factores Psicosociales de los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales

Tabla N. 4

Resultados de porcentajes de los Factores Psicosociales en los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales. Cuenca – Azuay 2014.

	DOCENTES CDI PRIVADOS n=31		DOCENTES ESC. FISCALES n=31		
CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO	Número	%	Número	%	P
Nulo	8	7	8	12	0,226
Bajo	19	65	18	56	0,191
Medio	4	28	5	32	0,537
Alto	0	0	0	0	
CARGA DE TRABAJO	Número	%	Número	%	
Nulo	8	8	5	6	0,579
Bajo	17	55	22	73	0,007
Medio	5	28	4	21	0,248
Alto	1	9	0	0	0,002
CONTENIDO Y CARACTERISTICAS DE LA TAREA	Número	%	Número	%	
Nulo	8	9	10	15	0,190
Bajo	19	66	20	70	0,544
Medio	4	25	1	15	0,075
Alto	0	0	0	0	
EXIGENCIAS LABORALES	Número	%	Número	%	
Nulo	1	0	4	3	0,079
Bajo	12	28	9	22	0,326
Medio	18	72	18	75	0,631
Alto	0	0	0	0	
P. ACADEMICO Y DES. DE CARRERA	Número	%	Número	%	
Nulo	4	2	5	7	0,086
Bajo	22	70	23	75	0,428
Medio	5	28	3	18	0,091
Alto	0	0	0	0	
INT. SOCIAL Y ASP. ORGANIZACIONALES	Número	%	Número	%	
Nulo	9	10	3	1	0,004
Bajo	22	90	27	88	0,651
Medio	0	0	1	11	0,000
Alto	0	0	0	0	
REMUNERACION DEL RENDIMIENTO	Número	%	Número	%	
Nulo	10	12	16	19	0,169
Bajo	9	26	13	62	0,000
Medio	11	55	1	7	0,000
Alto	1	7	1	12	0,226

Fuente: Encuestas
Autora: Daniela Monge

Los Factores Psicosociales son importantes para el desempeño laboral de las docentes, ya que de ello también depende el desenvolvimiento laboral de las maestras con los niños; es por eso que se administró una escala de factores psicosociales dividido en siete subescalas tomando los puntajes de medio y alto permitiendo conocer cuáles son los más influyentes en el trabajo académico, siendo estas escalas las siguientes: Condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel académico y desarrollo de la carrera, interacción social y aspectos organizacionales, remuneración del rendimiento. La escala de factores psicosociales fue aplicada a las docentes de Nivel Inicial de los Centros de Desarrollo Infantil Privado y Escuelas Fiscales para conocer cómo se encuentra su ambiente laboral y que factores están interviniendo en el ámbito educativo de estos dos sectores.

Las docentes de los CDIP en condiciones de lugar de trabajo tiene un puntaje medio que representa al 28%, y las maestras de las Escuelas Fiscales presentan un 32%, en el caso de carga de trabajo el primer grupo tiene un 28% y el segundo un 21%; en la tercera subescala de contenido y características de la tarea las maestra de los centros privados muestran un 25% y las de lo fiscal un 15%. En el caso de exigencias laborales las docentes de las Escuelas Fiscales tienen mayor exigencia un 75% y las de los CDIP un 72%, en papel académico y desarrollo de la carrera los privados presentan un 28% y los fiscales un 18%. La subescala de interacción social y aspectos organizacionales presentan estos dos grupos un nivel bajo no presenta una influencia significativa para su trabajo, en la última subescala como es la de remuneración del rendimiento las educadoras de los CDIP presenta un 55% que la de las Escuelas Fiscales un 7%.

En los resultados comparativos entre fiscales y privados, estadísticamente significativos vemos que no son iguales en los ítems Carga de trabajo alto y bajo, Interacción social nulo y medio, Remuneración del rendimiento bajo y medio ($p = \text{menor } 0,05$).

2.4. Resultados de la Relación de los Factores Psicosociales y las Dimensiones del “MBI” en los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales. Cuenca- Azuay. 2014

Tabla N. 5

Resultados de la Relación de los Factores Psicosociales y las Dimensiones del “MBI” en los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales. Cuenca – Azuay 2014

	DOCENTES CDI PRIVADOS			DOCENTES ESC. FISCALES		
	RP	P	IC 95%	RP	P	IC 95%
MALAS CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO						
CANSANCIO EMOCIONAL	2,14	0,00	1,46-3,14	5,14	0	2,0 - 3,22
BAJA REALIZACION PERSONAL	2,0	0,00	1,38-2,90	0,9	0,6	0 ,57- 1,43
DESPERSONALIZACION	2,14	0,00	1,43-3,14	2,6	0,2	0,64- 10,56
CARGA DE TRABAJO						
CANSANCIO EMOCIONAL	2,63	0,00	1,52-4,53	1,69	0,10	0,54 - 5,27
BAJA REALIZACION PERSONAL	2,08	0,05	1,40-3,07	1,17	0,4	1,0-1,37
DESPERSONALIZACION	2,45	0,00	1,56-3,78	3,38	0,09	0,89- 12,81
CONTENIDO Y CARACTERISTICAS DE LA CARRERA						
CANSANCIO EMOCIONAL	1,93	0,55	1,36-2,75	1,61	0,57	0,89 - 12,81
BAJA REALIZACION PERSONAL	1,93	0,19	1,36-2,75	1,16	0,57	1,0 - 1,34
DESPERSONALIZACION	2,33	0,05	1,52-3,58	2,9	0,25	0,59 - 14,35
EXIGENCIAS LABORALES						
CANSANCIO EMOCIONAL	4,25	0,00	1,28-10,0	3,29	0,05	0,83 - 13,08
BAJA REALIZACION PERSONAL	3,33	0,00	1,75-6,51	1,2	0,19	0,89- 1,61
DESPERSONALIZACION	6,33	0,00	2,24-17,89	0,82	0,79	0,20 - 3,46
PAPEL ACADEMICO Y DESARROLLO DE LA CARRERA						
CANSANCIO EMOCIONAL	1,76	0,39	1,29-2,41	2,33	0,17	0,87-6,29
BAJA REALIZACION PERSONAL	0	0	0	1,17	0,48	1,0 - 1, 36
DESPERSONALIZACION	2,46	1,02	1,56-3,87	4,67	0,02	1,39 - 15,65
INTERACCION SOCIAL Y ASPECTOS ORGANIZACIONALES						
CANSANCIO EMOCIONAL	0	0	0	3, 33	0,14	1,93 - 5,76
BAJA REALIZACION PERSONAL	0	0	0	1,15	0,48	1,00 - 1,30
DESPERSONALIZACION	0	0	0	6	0,02	2,7 - 13, 36
REMUNERACION DEL RENDIMIENTO						
CANSANCIO EMOCIONAL	2,18	0,01	1,41-3,37	3,63	0,03	2,01 - 6,54
BAJA REALIZACION PERSONAL	2,78	0,00	1,65-4,68	1,17	0,16	1,00 - 1, 36
DESPERSONALIZACION	2,27	0,01	1,46-3,56	4,67	0,02	1,39 - 15, 65
RP: Razón de prevalencia				Fuente: Encuestas		
IC: intervalo de confianza 95%				Autora: Daniela Monge		
p: valor p						

La relación que existe entre las tres dimensiones del “MBI” y la escala de Factores Psicosociales varía de una institución a otra, ya que en cada una de ellas poseen diferentes aspectos sociales.

El primer factor psicosocial es condiciones del lugar de trabajo, en las educadoras de los Centros de Desarrollo Infantil Privados presentan influencia en las tres dimensiones del “MBI”, pero más en cansancio emocional 2,14 (ic 95% 1,46- 3,14) $p=0,00$ y despersonalización 2,14 (ic 95% 1,46 – 3,14) $p= 0,00$; al contrario de las maestras de las Escuelas Fiscales que solo en cansancio emocional 5,14 (ic 2,0-3,22) $p= 0,00$; el segundo factor es la carga de trabajo que se relaciona con cansancio emocional 2,63 (ic 1,52 – 4,53) $p=0,00$ en las docentes de los CDIP y en las Escuelas Fiscales es con baja realización personal 1,17 (ic 1,0-1,37) $p=0,40$; la tercera subescala es contenido y característica de la carrera tiene mayor influencia en despersonalización 2,33 (ic1,52 – 3,58) $p= 0,00$ en las docentes de los centros privados y en la de los fiscales en baja realización personal 1,16 (ic1,0-1,34) $p=0,57$; el cuarto factor es exigencias laborales se relaciona con las tres dimensiones pero en su mayoría con despersonalización para las maestra de los privados 6,33 (ic 2,24–17,89) $p=0,00$, en cambio para las fiscales no existe relación con las dimensiones del “MBI”.

El quinto factor psicosocial es papel académico y desarrollo de la carrera dónde se relaciona con despersonalización 2,48 (ic 1,56 – 3,87) $p= 1,02$ en las maestras del sector privado y en las docentes de las Escuelas Fiscales presenta con despersonalización 4,67 (ic 1,39-15,56) $p= 0,02$ y con baja realización personal 1,17 (ic1,0-1,36) $p=0,48$; el sexto factor es interacción social y aspectos organizacionales en las docentes de Centros de Desarrollo Infantil Privado no existe ninguna relación, ya que en las tres dimensiones “MBI” tiene puntuación de 0; lo que para las docentes de las Escuelas Fiscales se relaciones con las tres dimensiones cansancio emocional 3,33 (ic1,93-5,76) $p=0,14$, despersonalización 6,0 (ic2,7-13,36) $p=0,03$ y baja realización personal 1,15 (ic1,00-1,30) $p=0,69$. Finalmente esta la séptima subescala que es remuneración del rendimiento posee mayor influencia con baja realización personal 2, 78 (ic1,65 – 4,88) $p = 0,00$ en las docentes de los CDIP y para las docentes del sector fiscal influye en las tres dimensiones del “MBI” cansancio emociona 3,63 (ic2.01-6,54) $p=0,03$, despersonalización 4,67 (1,39-15,65) $p=0,02$ y baja realización personal 1,17 (ic1,00-1,36) $p=0,16$; estos son resultados estadísticamente significativos.

2.5. Resultados de la Encuesta aplicada a Padres de Familia de Nivel Inicial de los Centros de Desarrollo Infantil Privados y Escuelas Fiscales. Cuenca – Azuay 2014.

Tabla N. 6

Resultados de la Encuesta aplicada a Padres de Familia de Nivel Inicial de los Centros de Desarrollo Infantil Privados y Escuelas Fiscales. Cuenca – Azuay 2014.

	Padres de Familia CDIP		Padres de Familia Escuelas Fiscales	
	n= 363		n=444	
1. A su hijo le gusta ir al CDI o a la Escuela	N.	%	N.	%
Mucho	297	82	398	90
Poco	59	16	37	8
No le Gusta	7	2	9	2
2. La Institución educativa les brinda:				
Seguridad	174	48	175	39
Confianza	155	43	166	37
Satisfacción	34	9	103	24
3. ¿Cuándo su niño/a ingresa a la Institución la docente del aula lo recibe?				
Alegre	197	54	310	70
Triste	13	4	4	1
Preocupada	16	4	9	2
Cariñosa	112	31	108	24
Indiferente	25	7	13	3
4. ¿Cómo es la relación de la docente del aula con su niño/a?				
Muy buena	217	60	352	79
Buena	101	28	84	19
Regular	32	9	7	2
Mala	13	3	1	0
5. ¿Usted cree que el o la docente que trabaja con su niño/a se encuentra?				
Motivada	279	77	406	91
Desmotivada	84	23	38	9
6. ¿Usted cree que él o la docente que trabaja con su niño se estresa con facilidad?				
Siempre	21	6	44	10
Casi Siempre	84	23	42	9
A veces	130	36	171	39
Nunca	128	35	187	42
7. ¿Usted cree que él o la docente brinda apoyo a su niño/a en el cumplimiento de actividades escolares?				
Siempre	223	61	370	83
Casi Siempre	15	4	30	7
A veces	87	24	22	5
Nunca	38	11	22	5

Fuente: Encuestas
Autora: Daniela Monge

Se aplicó la encuesta a 363 padres de familia de los CDIP, respondiendo de la siguiente manera: el 82% contestó que sus hijos les gusta mucho ir al CDI, 16% les gusta poco y un 2% no le gusta, así mismo la institución educativa les brinda seguridad un 48%, confianza un 43% y un 10% satisfacción. Si la maestra recibe al niño/a alegre un 54%, triste el 4%, preocupada un 31% e indiferente el 7%, la relación que él o la docente tiene con su niño/a un 60% es muy buena, 28% buena, regular 9% y un 4% mala.

En la educación inicial uno de los factores importantes que observan los padres de familia es si los y las maestras se hallan motivadas, en este caso el 77% contestó que las educadoras lo están y solo un 23% dijo que se encuentran desmotivadas, de igual forma se preguntó si creen que los y las educadoras se estresan con facilidad el 6% siempre, 23% casi siempre, 36% a veces y un 35% contestó que nunca. Finalmente se averiguó si los y las maestras colaboran con el niño/a en el cumplimiento de actividades escolares respondiendo un 61% siempre, casi siempre 4%, un 24% a veces y un 11% nunca.

Para sector fiscal colaboraron 444 representantes de niños/as que asisten a nivel inicial obteniendo los siguientes resultados. Sobre si les gusta mucho asistir a la escuela un 90% contestó que sí, 8% le gusta poco y no le gusta un 2%; la institución educativa brinda seguridad el 40%, confianza 37% y un 23% satisfacción, con respecto de cómo le recibe el docente al niño un 70% contestó que alegre, triste 1%, preocupada 2%, cariñosa 24%, e indiferente 3%, la relación del niño/a con la docente en su mayoría es muy buena 70%, buena 19%, regular 2% y mala el 2%. Los padres de familia perciben que los y las educadoras de sus hijos un 91% están motivadas y un 9% desmotivadas; a su vez contestaron que nunca se estresa en el docente un 42%, a veces un 39%, casi siempre un 9% y siempre 10%; la ayuda que prestan los docentes en actividades escolares a los niños/as es de 83% siempre, casi siempre 7%, a veces 5% y nunca 5%.

Al comparar estos resultados sobre la percepción que poseen los padres de familia sobre los docentes que trabajan con sus hijos es notable la diferencia que presentan. En el caso de los CDIP los padres perciben con mayor facilidad la actitud de los educadores frente a sus hijos al momento de tener contacto con los niños, al contrario de los padres de familia de las Escuelas Fiscales ellos observan muy levemente lo que sucede con las maestras de sus hijos. Si bien es cierto el desarrollo integral y armónico de los niños de educación inicial depende de los docentes que se encuentran frente a los pequeños de 3 a 5 años, ya que a esta temprana edad asisten a los centros para enriquecer su independencia, aprendizaje, juego y educación es por ello importante y necesario conocer cómo se encuentra el docente de este nivel siendo estos uno de los primeros modelos a seguir de los infantes.

2.6. Correlación de los resultados obtenidos del Síndrome de Burnout y el resultado de la encuesta aplicada a padres de familia de los CDIP y Escuelas Fiscales. Cuenca – Azuay 2014.

Encuesta de los padres de familia y Resultados de los del Síndrome de Burnout en los CDIP y Escuelas Fiscales.

La correlación que existe entre los resultados de las encuestas aplicadas a los padres de familia y los resultados de las dimensiones del “MBI”, varía considerablemente se toma en cuenta los resultados de las siguientes preguntas; si la maestra se estresa con facilidad 6%, está motivada 77%, como es la relación del niño/a con la educadora 60%, esto quiere decir que los padres de familia tienen una buena percepción de la educadora de sus hijos cuando ingresan al centro educativo, sin embargo los resultados de la dimensiones del “MBI” es lo contrario, ya que las maestras de Nivel Inicial si se encuentran afectadas por cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, afectando de manera directa la educación y relación con los niños de 3 a 5 años.

De igual forma se aplicó las encuestas a los padres familia de las escuelas fiscales donde se consideró las respuestas de los representantes de cada niño con los resultados de las dimensiones del “MBI” en las docentes, quienes presentaron un nivel medio de cansancio emocional, despersonalización y una alta realización personal; los padres de familia consideran que las maestras de sus hijos están motivadas(91%) todo el tiempo, en relación a si se estresan un (49%), la relación que existe entre educadora y niño es de muy buena (70%). En sí estos resultados de la percepción que tienen los padres de familia de las educadoras de sus hijos es importante, ya que ellos consideran que las maestras poseen un estado emocional bueno.

CAPÍTULO III

Discusión

Los docentes que trabajan con niños están expuestos a padecer algún tipo de estrés debido a diferentes circunstancias ya sean producidos por el ambiente laboral o personal, que de una u otra manera afecta su desempeño académico dentro de cada institución en la que prestan sus servicios, lo que puede repercutir a la hora de trabajar con los niños. Es por ello que se vio la necesidad de verificar si el docente estaba presentando estrés por su labor educativa.

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout y su relación con factores psicosociales en los docentes de nivel inicial de los Centros de Desarrollo Infantil Privados y Escuelas Fiscales del área urbana de la ciudad Cuenca.

Los docentes que trabajan con niños entre las edades comprendidas de 3 a 5 años, tienen un trabajo de mucha responsabilidad, no solo porque se encargan de la enseñanza – aprendizaje de los pequeños, sino también porque dedican al cuidado y bienestar del mismo, el trabajo que realizan no finaliza en las instituciones educativas, ya que en algunas ocasiones lo terminan en casa.

La jornada laboral del docente continúa en su casa a diferencia de otros profesionales o empleados asalariados; estas horas de trabajo del docente en el hogar no son reclamadas como “extras” porque han sido desempeñadas en el ámbito doméstico (Marrau, 2004, p.57).

Algunos estudios de Burnout en docentes de secundaria de Guadalajara - México se encontró prevalencia de este síndrome. Se identificó 43.7% con agotamiento emocional; 40.3%, con baja realización personal, y 13.3%, con despersonalización. Tienen más riesgo de presentar el Síndrome de Burnout: las mujeres, los docentes que no tienen pareja y quien tiene estudios de posgrado ($P = 0.000$), relacionado con variables sociodemográficas. (Aldrete, Gonzáles, Preciado y Pando, 2008, p. 34).

El estudio que dio el inicio de partida para aplicar en Cuenca fue realizado en la ciudad de Guadalajara-México en 55 docentes de preescolares relacionando los factores psicosociales con las dimensiones del “MBI”, obteniendo los siguientes resultados. Se encontró que el 88% del profesorado tenía alguna dimensión de la escala de Maslach “quemada”; el 38% de los docentes presentaba agotamiento emocional, 20% despersonalización y un 80% baja realización personal. En siete subescalas, los maestros identificaron la presencia de factores psicosociales en su ámbito laboral como factores de riesgo para presentar agotamiento emocional, donde se encontró que un 48% lo presentaba en exigencias laborales y un 40% en remuneración del rendimiento. La presencia de factores psicosociales negativos en el ámbito

laboral educativo afecta significativamente a los docentes, aumentando el riesgo de presentar síndrome burnout. (Galván, Aldrete, Gonzáles, Preciado y Medina, 2010, p. 10).

Las investigaciones anteriormente mencionadas se pueden apreciar los diferentes niveles de las dimensiones del “MBI”, en cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, asociadas varios factores entre ellos los sociodemográficos y psicosociales.

En la presente investigación realizada en la ciudad de Cuenca en los Docentes de Nivel Inicial de los Centros de Desarrollo Infantil Privados y Escuelas Fiscales, se encontró en cuanto las características sociodemográficas las docentes pertenece al sexo femenino 100% en las dos instituciones, de acuerdo a su instrucción académica las maestras de los dos sectores tanto privado con el 82% y el fiscal 87% cuentan con personal graduado y de acuerdo con las características laborales los meses de antigüedad del maestros de la institución varía de acuerdo al ingreso de las misma las docentes de los centros privados están 7 meses y las de las escuelas fiscales 20 meses, considerando también el tipo de contrato que poseen de igual manera es de acuerdo la institución educativa las docentes de los privados poseen un contrato eventual 84% y fijo un 16% estas maestras están con riesgo de no permanecer en la institución, mientras que la mayoría de docentes de las escuelas fiscales tiene un contrato fijo el 68% y un 16% un contrato eventual, por lo que tienen mayor estabilidad laboral. (Tabla N. 1).

En cuanto a los niveles de Burnout para los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil Privados se puede apreciar que tienen nivel altos en cada escala del “MBI” en cansancio emocional 72%, despersonalización 69% y en baja realización personal 64% en lo que se puede observar que tienen mayor prevalencia en padecer Burnout, al contrario de las docentes de las escuelas fiscales en cansancio emocional 29%, despersonalización 25% y en realización personal 64% esto quiere decir se encuentran contestas de realizar su trabajo con los niños. (Tabla N.2, Gráfico N.1).

La Educación Inicial es el proceso de acompañamiento al desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, y tiene como objetivo potenciar su aprendizaje y promover su bienestar mediante experiencias significativas y oportunas que se dan en ambientes estimulantes, saludables y seguros.

Los niños y las niñas de esta edad, de manera natural, buscan explorar, experimentar, jugar y crear, actividades que llevan a cabo por medio de la interacción con los otros, con la naturaleza y con su cultura. Los padres y las madres, los familiares y otras personas de su

entorno son muy importantes y deben darles cuidado, protección y afecto para garantizar la formación de niños felices y saludables, capaces de aprender y desarrollarse.

El Ministerio de Educación, mediante el Proyecto Educación Inicial de Calidad con Calidez, trabaja en pro del desarrollo integral de niños y niñas menores de 5 años, atiende su aprendizaje, apoya su salud y nutrición, y promueve la inclusión, la interculturalidad, el respeto y cuidado de la naturaleza, y las buenas prácticas de convivencia. (Ministerio de Educación Ecuador, 2015, parr.3).

Los docentes de Nivel Inicial para los niños y niñas de 3 a 5 años son una de las primeras influencias para la educación futura, de ellos depende de que a los infantes les agrade asistir a estos centros que es su “segundo hogar”, dónde no solo aprenden si no también juegan, comparten y desarrollan habilidades y destrezas guiados por los docentes. Pero no sólo se dedican a la educación, sino también son aquellos que se involucran en la parte afectiva y desarrollo psicosocial del niño, quienes ayudan a mantener su inteligencia emocional equilibrada. El docente agotado emocionalmente no estarían listo para brindar afecto y cariño a sus alumnos, al contrario un docente “quemado por el trabajo” no participa con agrado y entusiasmo de las actividades a realizar con los pequeños, en algunos casos sentirá fastidio, aburrido y efectivamente cansado cuando realice su trabajo.

Los maestros identifican la presencia de factores de naturaleza psicosocial en los espacios laborales educativos, en las siete subescalas de estos factores, encontrando niveles altos con mayor frecuencia en: exigencias laborales 40.9%, remuneración del rendimiento 29.5%, papel del académico y desarrollo de la tarea (Aldrete, Gonzáles, Preciado, 2008, p. 22).

En este estudio los factores psicosociales son aspectos que influyen de una u otra manera para que exista cansancio emocional en las docentes, se tomó en cuenta siete subescalas siendo las más influyentes para las docentes de los centros privados dos factores como son exigencias laborales con 72% y remuneración del rendimiento con el 55% y para las maestras de las escuelas fiscales el factor más relevante es exigencias laborales con el 75%. (Tabla N.3).

Los factores psicosociales relacionados con los Dimensiones del “MBI” en las docentes de los Centros de Desarrollo Infantil Privado tiene mayor influencia en las siguientes factores con sus respectivas escalas siendo estas, en condiciones del lugar de trabajo cansancio emocional 2,14 (ic1,46- 3,14) $p=0,00$ y despersonalización 2,14 (ic1,46 – 3,14) $p= 0,00$; carga de trabajo cansancio emocional 2,63 (ic1,52 – 4,53) $p=0,00$; contenido y característica de la carrera tiene mayor influencia en despersonalización 2,33 (ic1,52 – 3,58) $p= 0,00$; en exigencias laborales

con despersonalización para las maestras de los privados 6,33 (ic2,24–17,89) $p=0,00$; papel académico y desarrollo de la carrera dónde se relaciona con despersonalización 2,48 (ic1,56 – 3,87) $p= 1,02$; interacción social y aspectos organizacionales no presenta ninguna influencia, remuneración del rendimiento posee mayor influencia con baja realización personal 2,78 (ic1,65 – 4,88) $p = 0,00$. A comparación de las maestras de las Escuelas Fiscales condiciones de lugar de trabajo cansancio emocional 5,14 (ic2,0-3,22) $p= 0,00$; factor es la carga de trabajo con baja realización personal 1,17 (ic1,0-1,37) $p=0,40$; la tercera subescala es contenido y característica en baja realización personal 1,16 (ic1,0-1,34) $p=0,57$; el cuarto factor es exigencias laborales no existe relación con las dimensiones del “MBI”, papel académico y desarrollo de la carrera con despersonalización 4,67 (ic1,39-15,56) $p= 0,02$ y con baja realización personal 1,17 (ic1,0-1,36) $p=0,48$; en interacción social y aspectos organizacionales se relaciona con las tres dimensiones cansancio emocional 3,33 (ic1,93-5,76) $p=0,14$, despersonalización 6,0 (ic2,7-13,36) $p=0,03$ y baja realización personal 1,15 (ic1,00-1,30) $p=0,69$; remuneración del rendimiento posee influencia en las tres dimensiones del “MBI” cansancio emocional 3,63 (ic2,01-6,54) $p=0,03$, despersonalización 4,67 (ic1,39-15,65) $p=0,02$ y baja realización personal 1,17 (ic1,00-1,36) $p=0,16$; estos son resultados estadísticamente significativos. (Tabla N. 5)

Finalmente se aplicó una encuesta a los padres de familia de los Centros de Desarrollo Infantil Privados (363) y a los de las Escuelas Fiscales (444), en los cuales se obtuvo algunas puntuaciones significativas con relación a la percepción que posee el padre de familia y el docente de su niño. En el caso de los representantes de los niños que asisten a los CDIP se tomó en cuenta si la maestra se encuentra motivada contestando el 77% que siempre y el 23% desmotivada, y si se estresa con facilidad siempre un 6% y nunca un 35%. En las escuelas fiscales contestaron que el 91% de docentes está motivada y el 9% y en el caso que si se estresa siempre un 10% y nunca un 42%.

Al comparar estos resultados de estos dos sectores los padres de familia en su mayoría opinan que las maestras se encuentran motivadas, alegres, son cariñosas y sus hijos están contentos de asistir al Nivel Inicial, a pesar de percibir en ciertas maestras una actitud inadecuada cuando trabajan con los niños. (Tabla N. 6).

Conclusión

Luego de haber finalizado el estudio "Prevalencia del Síndrome de Burnout y su Relación con Factores Psicosociales en docentes de Nivel Inicial y el Desarrollo Integral del Niño Inicial de los Centros de Desarrollo Infantil Privado y Escuelas Fiscales del área urbana de la ciudad de Cuenca, se concluye que las maestras del sector privado y público en la características sociodemográficas – laboral son diferentes en la mayoría de aspectos debido a que las situaciones dependen de cada institución educativa, en un solo punto tienen similitud es que los dos sectores cuenta con docentes que pertenecen al sexo femenino; en cuanto a la prevalencia de Burnout los docentes de los Centros de Desarrollo Infantil Privados presentaron cansancio emocional 72%, despersonalización 60%, realización personal 44% (bajo), al contrario del sector público que en cansancio emocional tiene el 29%, despersonalización 25% y el realización personal 64% (alta), esto quiere decir que las docentes del sector privado tiene mayor prevalencia de Burnout que las del sector público.

Haciendo referencia a los factores psicosociales y su relación con las dimensiones del "MBI" las escalas que presentan relación con cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal son: malas condiciones de trabajo, exigencias laborales este factor en su mayoría ($RP=6.23$ $p= 0.00$ $IC 2.24 - 17.89$), remuneración del rendimiento; las escalas de contenido y características de la carrera, papel académico y desarrollo de la carrera e interacción social y aspectos organizacionales no se relaciona con ninguna dimensión estos en el caso de las docentes de los CDIP. En las maestras de las Escuelas Fiscales las escalas de condiciones del trabajo, exigencias laborales relacionan con cansancio emocional y remuneración del rendimiento con cansancio emocional y despersonalización y las que no se relacionan con ninguna dimensión del "MBI" son carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias laborales, papel académico y desarrollo de la carrera e interacción social y aspectos organizacionales.

Finalmente en lo que respecta al desarrollo integral del niño los padres de familia de los CDIP y Escuelas Fiscales poseen una buena percepción del trabajo educativo que realizan las docentes con sus hijos, sin embargo existe un mínimo porcentaje de representantes que piensan que las maestras no están motivadas y se estresan siempre.

Bibliografía:

1. ARÍS, N. (2009). Electronic Journal of Research in Educational Psychology>2009 7(18)>El Síndrome de Burnout en los docentes. (En línea) <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=293121945012.pdf> .Consulta 6 de Junio de 2013.
2. ALDRETE G., GONZÁLEZ J., PRECIADO, M. (2008). “Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México”. (En línea) <http://www.revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/viewFile/1822/1725>. Consulta 10 de Enero 2015.
3. BLANCO y col, (2012). “Temario: Técnico en la Educación Infantil.” Vol. II. . Ediciones Paraninfo. S. A
4. BOSQUED, M., (2008). “Quemados: El síndrome de Burnout: ¿qué es y cómo superarlo? “. Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
5. BRUZZO, M., y JACUBOVICH, M., (2008). “Escuela para Educadoras”. ENCICLOPEDIA DE PEDAGOGÍA PRÁCTICA Nivel Inicial. Edición. Cadiex International S.A.
6. Educación Inicial | Ministerio de Educación (2015). (En línea). <http://educacion.gob.ec/educación-inicial/>. Consulta (28 Febrero 2015).
7. CORTÉS, J., (2007). “SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRBAJO”. Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Editorial. TÉBAR. Madrid.
8. DÍAZ, F., LÓPEZ, A., VARELA, M., (2010). “Factores asociados al síndrome de *burnout* en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia”. (En línea). <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/649/1531>. Consulta 4 Noviembre 2014.
9. FERNÁNDEZ, R., (2010). “La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo”. Editorial. Club Universitario. San Vicente (Alicante).
10. GARCÍA, C., ANRRAZ. M., (2011). “Didáctica de la Educación Infantil”. Ediciones Paraninfo S. A.
11. GERVILLA, A., (2006). “El Currículo de la Educación Infantil”. Aspectos Básicos. Editorial. NARCEA, S.A. 2006. Madrid.
12. GOMES y col., (2012). “PSICOLOGÍA EDUCATIVA: TRAYECTORIAS, CONVERGENCIAS Y VÓRTICES”. Editorial. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá.
13. LÓPEZ, M., SECO, M., PÉREZ J., (2006). “Educación Infantil”, Cuerpo de Maestros. Editorial. MAD, S.L y Centro de Estudios Vector.

14. LLANEZA, J., (2008). "ERGONOMÍA Y PSICOLOGÍA APLICADA". Manual para la formación de especialistas. Editorial. Lex Nova. S.A. Valladolid.
15. Maestros con el "Síndrome de Burnout". (2011). (En línea). http://www.lahora.com.ec/index.php/noticias/show/1101199310/1/Maestros_con_el_%E2%80%98S%C3%ADndrome_de_Burnout%E2%80%99.html#.Uy35FvmSxxM. Consulta 22 Marzo 2014.
16. MARRAU, M (2004), El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente Fundamentos en Humanidades, vol. V, núm. 10, 2º semestre, 2004, pp. 53-68, Universidad Nacional de San Luis Argentina. (En línea). www.redalyc.org/pdf/184/18401004.pdf. Consulta 10 de Diciembre 2014.
17. MASLACH, C. y JACKSON, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
Seisdedos, N. (1997). Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach. Madrid: TEA. (En línea). <http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo13.shtml>. Consulta 10 Octubre 2013.
18. MINISTERIO DE EDUCACIÓN (2014). (En línea). <http://educacion.gob.ec/educacion-inicial/>, 2014). Consulta 29 de Marzo del 2014.
19. MIELES, M., HENRÍQUEZ, I., SÁNCHEZ L., (2009). "Identidad personal y profesional de los docentes de preescolar en el Distrito de Santa Marta. Educación y Educadores", Vol. 12. Núm. 1, abril 2009, pp 43. 59. Universidad de la Sabana Colombia. (En línea). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83411512005/>. Consulta 29 Marzo 2014.
20. NAPIONE, M., (2011). "¿CUÁNDO SE QUEMA EL PROFESORADO DE SECUNDARIA?". Ediciones Díaz de Santos. S. A. Madrid.
21. PEREA, R., (2004). "EDUCACIÓN PARA LA SALUD". Reto de nuestro Tiempo. Ediciones Díaz Santos. S. A. Madrid. España.
22. QUICENO, M., VINACCIA, S., (2007). Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". Acta Colombiana de Psicología, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2007, pp.117 - 125. Universidad Católica de Colombia. (En línea). <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212.pdf>. Consulta. 23 de Julio 2013.
23. SILVA GUTIÉRREZ N. (2006), Factores psicosociales, estrés y desgaste profesional en académicos del CUCBA, Universidad de Guadalajara, Tesis Doctoral.
24. UNDA, S., SANDOVAL, J., GIL MONTE, P., (2008) "Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos". (En línea) [https://scholar.google.com.ec/scholar?q=Prevalencia+del+síndrome+de+quemarse+por+el+trabajo+\(SQT\)+\(burnout\)+en+maestros+mexicanos&hl=es&as_sdt=0&pdf](https://scholar.google.com.ec/scholar?q=Prevalencia+del+síndrome+de+quemarse+por+el+trabajo+(SQT)+(burnout)+en+maestros+mexicanos&hl=es&as_sdt=0&pdf). Consulta 6 de Enero 2015.
25. ZAPATA, B., y CEBALLOS, L., (2010). "Opinión sobre el rol y perfil del educador para la primera infancia" Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, vol.

8, núm. 2, julio-diciembre, 2010, pp. 1069-1082, Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud. Colombia. (En línea). <http://www.redalyc.org/pdf/773/77315155021.pdf>. Consulta 27 de Marzo del 2014.

ANEXOS

ANEXO 1



LA PRESENTE ENCUESTA SERÁ DE AYUDA PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN INTERVENCIÓN Y EDUCACIÓN INICIAL.

Encuesta sociodemográfica y laboral para Docentes de Educación Inicial de CDIP y Escuelas Fiscales del Área Urbana de la Ciudad de Cuenca.

Estimado/a docente marque con una X a la respuesta. La información recolectada será totalmente confidencial, por lo que le pido contestar con toda sinceridad.

- **Sociodemográfica:**

1. ¿Usted pertenece al siguiente sexo?

Hombre Mujer

2. ¿Usted pertenece a la siguiente institución?

CDIP

Escuela Fiscal

3. ¿ Su edad en años es?.....

4. ¿ Su estado estado civil es?

Solero/a Casado/a Divorciado/a Unión Libre

Viudo/a Otros

5. ¿Usted tiene hijos?. En caso de que su respuesta sea SI. ¿Cuántos hijos tiene?

SI..... NO.....

N. de hijos.....

- **Laborales.**

6. ¿Actualmente usted es?

Estudiante univesitario Egresado/a Graduado/a

Magíster

Ninguno

7. ¿Cuál es su instrucción académica?

.....

8. ¿Cuántos meses de antigüedad usted tiene actualmente en la institución?

.....

9. ¿Cuál es el tipo de contrato que usted posee actualmente en su trabajo?

Eventual Fijo

10. ¿Actualmente usted trabaja en la institución?

Tiempo completo

Medio Tiempo

11. ¿Cuántas horas trabaja usted al día?

5 horas 6 horas 8 horas más de 10 horas

12. ¿Su sueldo está entre?

Sueldo menos del Básico Sueldo Básico Más del Básico

13. ¿Cuántos años de experiencia tiene usted trabajando con niños/as de Nivel Inicial?

Menos de 1 año

1 a 2 años 3 a 5 años 5 a 10 años más de 10 años

14. ¿Cuántos niños/as tiene usted en su sala de clase?

Menos de 10 niños/as

10 a 15 niños/as 16 a 20 niños/as 20 a 30 niños/as

ANEXO 2



MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN Y EDUCACIÓN INICIAL

III VERSIÓN

Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI)

Estimado/a docente señale con una X la respuesta que usted crea conveniente. La información recolectada será totalmente confidencial, por lo que le pido contestar con toda sinceridad.

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

1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado/a	0	1	2	3	4	5	6
2.	Al final de la jornada me siento agotado/a	0	1	2	3	4	5	6
3.	Me encuentro cansado/a cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otra día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4.	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis niños/as	0	1	2	3	4	5	6
5.	Creo que trato algunos niños/as como si fueran objetos	0	1	2	3	4	5	6
6.	Trabajar con niños/as todos los días es una tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
7.	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis niños/as	0	1	2	3	4	5	6
8.	Me siento “quemado” por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
		0	1	2	3	4	5	6

9.	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros								
10.	Creo que tengo un comportamiento más insensible con otras personas desde que hago mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
11.	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6	
12.	Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6	
13.	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
14.	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0	1	2	3	4	5	6	
15.	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis niños/as a los que tengo que atender	0	1	2	3	4	5	6	
16.	Siento que trabajar en contacto directo con los niños/as produce bastante estrés	0	1	2	3	4	5	6	
17.	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis niños/as.	0	1	2	3	4	5	6	
18.	Me encuentro animado después trabajar junto con mis niños/as.	0	1	2	3	4	5	6	
19.	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
20.	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6	
21.	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6	
22.	Siento que los niños/as me culpan de alguno de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6	

ANEXO 3



MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN Y EDUCACIÓN INICIAL

III VERSIÓN

FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO ACADÉMICO

(FPSIS ACADÉMICOS, BNSG 2006)

Favor de señalar con un “X” la columna correspondiente la frecuencia en que están **presentes en el trabajo que usted realiza en este centro**, cada una de las situaciones que se enlistan a continuación.

		0	1	2	3	4
No.	Ítem	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1.	Condiciones del lugar de trabajo					
1.1	El ruido interfiere en sus actividades laborales					
1.2	La iluminación de su área de trabajo no es la adecuada					
1.3	La temperatura en su área de trabajo no es adecuada					
1.4	Existe mala higiene en su área de trabajo					
1.5	Está expuesto (a) polvos, gases, solventes o vapores					
1.6	Está expuesto (a) a microbios, hongos, insectos o roedores					

1.7	Carece de cubículo para realizar su trabajo académico					
1.8	El espacio donde trabaja es inadecuado para las labores académicas que realiza					
1.9	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en aulas o espacios para trabajar adecuadamente					
1.10	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para realizar su trabajo					
					SUBTOTAL	
2.	Carga de trabajo					
2.1	Tiene exceso de actividades a realizar en su jornada diaria de trabajo					
2.2	Las exigencias laborales de la institución no corresponden a su nivel de conocimientos, competencias y habilidades					
2.3	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas diarias					
2.4	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades relacionadas con la institución donde labora					
2.5	Realiza diversas funciones académicas: docencia, investigación, tutoría, gestión (trámites administrativos)					
2.6	Tiene pocas tareas a realizar durante su jornada diaria de trabajo					
					SUBTOTAL	

3.	Contenido y características de la tarea					
3.1	Su trabajo es repetitivo, rutinario, aburrido					
3.2	Enfrenta problemas con el comportamiento de los estudiantes en su trabajo					
3.3	Su trabajo no le permite desarrollar habilidades y conocimientos nuevos					
3.4	Participa en proyectos de investigación que no son de su interés					
3.5	Hay cambios constantes de las materias o cursos que imparte					
3.6	Imparte materias o asignaturas que no son de su especialidad					
3.7	Imparte clases a grupos con un número elevado de estudiantes					
3.8	Ejerce actividades de coordinación y supervisión de personal					
					SUBTOTAL	
4.	Exigencias laborales					
4.1	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja					
4.2	Requiere alto grado de concentración para realizar su trabajo					
4.3	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
4.4	Hace uso de la palabra constante para realizar su trabajo					

4.5	Requiere de esfuerzo visual prolongado en su trabajo					
4.6	En su trabajo le impiden tener creatividad e iniciativa					
4.7	Tiene exigencias para ingresar a programas que evalúan su trayectoria profesional (Sistema Nacional de Investigadores, Estímulos al desempeño académico)					
					SUBTOTAL	
5.	Papel del académico y desarrollo de la carrera	Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
5.1	Realiza actividades con las que no está de acuerdo o no son de su agrado					
5.2	Enseña a personas que no valoran la educación					
5.3	Tiene dificultades en el uso de programas de cómputo, internet y uso de multimedia					
5.4	Su formación profesional y las exigencias actuales de su trabajo no son compatibles					
5.5	El estatus como profesor o académico no corresponde a sus expectativas					
5.6	En esta institución las oportunidades para la promoción son limitadas					
5.7	Carece de apoyos para mejorar su formación académica					
					SUBTOTAL	

6.	Interacción social y aspectos organizacionales					
6.1	Tiene dificultades en la relación con compañeros de trabajo					
6.2	Requiere participar en diversos equipos de trabajo					
6.3	Tiene problemas en la relación con su jefe inmediato					
6.4	Los procesos de evaluación de su desempeño académico son inadecuados					
6.5	Los sistemas de control del personal académico son incorrectos					
6.6	Existen problemas de comunicación sobre los cambios laborales y esto afecta su trabajo					
6.7	Limitan su participación en los procesos de toma de decisiones en su actividad laboral					
6.8	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa					
6.9	Está insatisfecho con el trabajo que desempeña en su institución					
					SUBTOTAL	
7.	Remuneración del Rendimiento					
7.1	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo que realiza					
7.2	Está insatisfecho con la modificación del sistema de pensiones					
7.3	Los programas de estímulos					

	económicos por su trabajo no le permiten lograr estabilidad económica					
					SUBTOTAL	
				TOTAL		

Anexo 4



MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN Y EDUCACIÓN INICIAL

III VERSIÓN

LA PRESENTE ENCUESTA SERÁ DE AYUDA PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN INTERVENCIÓN Y EDUCACIÓN INICIAL.

Estimado padre de familia marque con una X solo una respuesta que usted crea conveniente. La información recolectada será totalmente confidencial, por lo que le pido contestar con toda sinceridad.

1. ¿Su niño/a asiste a?

Centro de Desarrollo Infantil Privado

Escuela Fiscal donde existe Nivel Inicial

2. ¿A su niño/a le gusta ir al CDIP o Escuela?

Le gusta mucho Le gusta poco No le gusta

3. La institución educativa donde asiste su niño/a le brinda

Seguridad Confianza Satisfacción

4. ¿Cuándo su niño/a ingresa a la Institución él o la docente lo recibe?

Alegre Triste Preocupado/a

Cariñoso/a Indiferente

5. ¿Cómo es la relación de él o la docente con su niño/a?

Muy buena Buena Regular Mala

6. Usted cree que él o la docente que trabaja con su niño/a se encuentra

Motivado/a Desmotivado/a

7. ¿Usted cree que él o la docente que trabaja con su niño/a se estresa con facilidad?

Siempre Casi siempre A veces Nunca

8. ¿Usted cree que él o la docente brinda apoyo a su niño/a en el cumplimiento de actividades escolares?

Siempre Casi siempre A veces Nunca

Anexo 5



MAESTRÍA EN INTERVENCIÓN Y EDUCACIÓN INICIAL

III VERSIÓN

Estrategias de Afrontamiento en Caso que los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales presenten Niveles de Burnout

A continuación se presentan algunas estrategias para trabajar con los Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales que presentan Síndrome de Burnout.

Docentes de Nivel Inicial con Nivel Alto de Burnout

- Entrevistar al docente para conocer cuál es la situación actual de su trabajo sin ser juzgado, ni etiquetado por sus acciones.
- Remitir a terapia individual al docente con el fin de que pueda expresar sentimientos y emociones.
- Crear un clima laboral satisfactorio para que la convivencia institucional sea del agrado de todos los educadores.
- Trabajar en talleres de autoestima con los docentes para aprender a manejar el estrés laboral.
- Mejorar las habilidades sociales.
- Trabajar con técnicas cognitivas y de autocontrol, es decir para afrontar y resolver problemas que afectan el trabajo educativo y la vida personal.
- Participar en sesiones de relajación y motivación tanto grupal como individual para mejorar el estado emocional del docente.
- Facilitar la flexibilidad del horario de trabajo del docente.
- Disminuir la carga de trabajo del docente que se encuentra “agotado o quemado por el trabajo” para mejorar la labor educativa con los niños.

- Permitir al docente tomarse de uno a dos días de descanso, para que pueda volver a retomar su trabajo.

Docentes de Nivel Inicial con Nivel Medio de Burnout

- Entrevistar al docente para conocer cuál es la situación actual de su trabajo sin ser juzgado, ni etiquetado por sus acciones.
- Preocuparse del estado físico y biológico del docente, ya que ayudará a detectar cualquier tipo de inconveniente que presente durante su trabajo pedagógico.
- Potenciar la formación de habilidades sociales y de apoyo social de los equipos docentes.
- Tomarse pequeños momentos de trabajo durante las horas de trabajo.
- Eliminar o disminuir los estresores del entorno institucional que dan lugar al desarrollo del síndrome.
- Considerar los aspectos cognitivos de autoevaluación de los profesionales docentes y el desarrollo de estrategias cognitivo -conductuales que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia. (Marrau, 2004, p. 65-67).
- Promover el trabajo en equipo.
- Desarrollar conductas que eliminen el estrés o conductas negativas de sí mismo.
- Promover seguridad en el empleo.

Docentes de Nivel Inicial con Nivel Bajo de Burnout

- Prestar atención al cambio de conducta del docente.
- Permitir expresar sus ideas, sugerencias para evitar distanciamientos con sus compañeros.
- Solicitar ayuda a sus compañeros cuando ya no pueda realizar algunas actividades de manera que no se cargue de trabajo.
- Olvidar los problemas personales al ingresar a la institución educativa.
- Preparar al docente para cualquier tipo de cambio que se presente en la institución donde presta sus servicios.

Docentes de Nivel Inicial de los CDIP y Escuelas Fiscales que no presentan Síndrome de Burnout

A continuación se presentan algunas de las conductas de los docentes cuando no presentan el Síndrome de Burnout.

- Afronta y resuelve sus problemas de manera adecuada.
- No presenta cansancio emocional.
- Crea un ambiente laboral agradable.
- Sus conductas hacia sus alumnos no son ofensivas.
- Se siente a gusto con el trabajo que realiza.
- Presenta conductas adecuadas ante cualquier cambio en la institución educativa.
- Aporta con ideas para mejorar el trabajo en el salón de clase y en la institución en la que labora.
- Organiza su tiempo en el ámbito educativo y personal.
- No se estresa con facilidad.
- Permite sugerencias por parte de los directivos y compañeros para mejorar su trabajo.