



**Departamento de Posgrados.
Maestría en intervención y educación inicial.
IV Versión**

**El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del
Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -
2014.**

**Trabajo de graduación previo a la obtención del título de
Magister en intervención y educación inicial.**

**Autor:
Lcdo. Omar Paul Segarra Figueroa.**

**Directora:
Mgst. María Eugenia Barros Pontón.**

**Cuenca - Ecuador
2016**

**El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del
Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -
2014.**

Dedicatoria

El presente estudio está dedicado a todas las educadoras de desarrollo infantil que laboran en los diferentes Centro Infantiles del Buen Vivir del país, que día a día hacen el mayor de los esfuerzos por mejorar la calidad en los servicios de desarrollo infantil, a quienes han escogido la noble y sagrada profesión de la educación inicial, pues en sus manos está el facilitar el aprendizaje de nuestros niños y niñas y brindarles todas las herramientas que les permita desarrollarse satisfactoriamente durante todo el ciclo de vida.

Agradecimientos

Esta investigación no hubiese sido posible sin el apoyo de la Socióloga Carmen Barreto ex directora distrital del MIES Cuenca quien autorizó la realización y brindó todas las facilidades para realizar el estudio muchas gracias, agradezco a las educadoras de desarrollo infantil de las diferentes unidades de atención quienes participaron de forma activa y desinteresada, un sincero agradecimiento a la Magister María Eugenia Barros quien se entregó de lleno en la dirección de la tesis, y a todos quienes aportaron de una u otra forma para la realización y conclusión de la investigación.

Resumen.

El presente trabajo investigativo tuvo como objetivo comprobar la presencia de estrés laboral y/o síndrome de Burnout (Síndrome de quemarse por el trabajo) en las educadoras de desarrollo infantil de los Centros Infantiles del Buen Vivir urbanos y rurales de la ciudad de Cuenca, los resultados se correlacionaron entre las educadoras del área urbana y rural con la finalidad de identificar quienes presentan con más frecuencia estrés laboral y/o síndrome de Burnout, participaron en el estudio 161 educadoras, respondieron el cuestionario del Maslach Burnout Inventory (MBI) único instrumento validado rigurosa y científicamente que mide: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, se consideraron positivos los resultados altos en despersonalización y agotamiento emocional y bajos en realización personal, los resultados de la investigación determinaron que 23,6% de educadoras presentan agotamiento emocional medio y alto, 36% presentan despersonalización alta y media y 33,5% baja y media realización personal, se concluyó que las educadoras del área urbana presentan más agotamiento emocional, mientras que las educadoras del área rural presentan más despersonalización y baja realización personal.

Palabras clave

Estrés laboral, estrés en educadoras de desarrollo infantil, Burnout en educadoras de los CIBV, Burnout, consecuencias Burnout, Síndrome de quemarse por el trabajo.

ABSTRACT

This research work aimed to verify the presence of occupational stress and / or burnout syndrome in the teachers in charge of child development at urban and rural Children's Centers for the Good Living (CIBV) in the city of Cuenca. The results were correlated among urban and rural areas educators in order to identify which of them suffer job stress and / or burnout syndrome more frequently. The Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was applied to 161 teachers who participated in the study. This is the only rigorous and scientifically validated instrument to measure emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment. The high results in depersonalization and emotional exhaustion, and the low results in personal accomplishment were considered positive. The results of the investigation determined that 23.6% of educators present medium and high emotional exhaustion; 36% present high and median depersonalization; and 33.5% median and low personal accomplishment. It was concluded that the educators in urban areas present more emotional exhaustion; while educators in rural areas present more depersonalization and low personal accomplishment.

Keywords: Work Stress, Child Development Educators Stress, Burnout in CIBV Educators, Burnout, Burnout Consequences, Work Burnout.



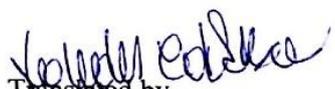

Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

Tabla de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Resumen.....	iv
Palabras clave.....	iv
Lista de figuras.....	vii
El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 - 2014.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
Estrés.....	1
Estrés laboral	2
Síndrome de Burnout.....	4
Estrés laboral y Síndrome de Burnout en educadoras de desarrollo infantil.....	5
Causas y Consecuencias del estrés laboral	6
CAPÍTULO I: MATERIALES Y MÉTODOS	10
CAPÍTULO II: RESULTADOS	11
CAPITULO III DISCUSIÓN.....	23
CONCLUSIONES	25
RECOMENDACIONES	26
Bibliografía	28
ANEXOS	32

Lista de figuras

Ilustración 1 UBICACIÓN DEL CIBV	11
Ilustración 2 INSTRUCCIÓN DE LAS EDUCADORAS	12
Ilustración 3 SEXO DE LAS EDUCADORAS	13
Ilustración 4 EDAD DE LAS EDUCADORAS	14
Ilustración 5 EXPERIENCIA DE LAS EDUCADORAS	15
Ilustración 6 GRUPO CON EL QUE TRABAJA	16
Ilustración 7 CANSACIO EMOCIONAL SEGÚN EL MBI.	17
Ilustración 8 DESPERSONALIZACIÓN SEGÚN EL MBI	18
Ilustración 9 REALIZACIÓN PERSONAL SEGÚN EL MBI.....	19
Ilustración 10 CANSANCIO EMOCIONAL ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES SEGÚN EL MBI.	20
Ilustración 11 DESPERSONALIZACIÓN ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES SEGÚN EL MBI.....	21
Ilustración 12 REALIZACIÓN PERSONAL ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES SEGÚN EL MBI.	22

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 UBICACIÓN DEL CIBV	11
Tabla 2 INSTRUCCIÓN DE LAS EDUCADORAS	12
Tabla 3 SEXO DE LAS EDUCADORAS	13
Tabla 4 EDAD DE LAS EDUCADORAS	14
Tabla 5 EXPERIENCIA DE LAS EDUCADORAS	15
Tabla 6 GRUPO CON EL QUE TRABAJA.....	16
Tabla 7 CANSANCIO EMOCIONAL.....	17
Tabla 8 DESPERSONALIZACIÓN	18
Tabla 9 REALIZACIÓN PERSONAL.....	19
Tabla 10 CANSANCIO EMOCIONAL ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES	20
Tabla 11 DESPERSONALIZACIÓN ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES	21
Tabla 12 REALIZACIÓN PERSONAL ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES	22

El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 - 2014.

INTRODUCCIÓN.

Con mucha frecuencia las personas utilizan la palabra “estrés” o afirman que su labor es altamente estresante, a pesar del uso frecuente de esta palabra y la amplitud de publicaciones no existe una definición conceptual común (Cueva & García, 2012) es por ello que se cree pertinente conceptualizar la palabra estrés.

Estrés.

Es evidente que todos hemos atravesado alguna vez de nuestras vidas por situaciones complejas e inquietantes como cambio de trabajo, imposibilidad de separar la vida personal de la profesional, cambio de escuela, entre otras, estas situaciones nos generan inestabilidad y si a esto le sumamos el poco tiempo que destinamos a actividades placenteras, lúdicas, relajantes, estaríamos aproximándonos a padecer o desarrollar el tan temido “estrés”, pero cuál es el significado de esta palabra, Salas acertadamente explicó que el estrés es la respuesta fisiológica y psicológica ante las demandas externas (sociales) o las demandas internas (psicológicas) (Salas, 2010) estas demandas son consideradas o valoradas como excesivas para la persona, superando ampliamente su capacidad de respuesta.

Cuando nos enfrentamos a situaciones que nos resultan amenazantes y/o desafiantes nuestro organismo responde de forma automática (Santos & Peña, 2013) se cree que esto se debería al instinto de autoconservación cuya finalidad es mantener al sujeto compensado.

Estudiosos del estrés como Lazarus y Folkman sostienen que el estrés es el resultado de las interrelaciones que se producen entre la persona y su contexto (Lazarus & Folkman, 1986).es decir que la persona va a valorar lo que sucede como algo que no puede superar y esto le pone en peligro su bienestar de ahí se estaría derivando el estrés, pero mucho dependerá de la persona, de sus experiencias previas, su capacidad de resiliencia, las herramientas con las que cuenta.

Una vez identificado el estrés es hora de adentrarnos en nuestro tema motivo de estudio, como su concepto, análisis de las causas, consecuencias, tratamiento, pronóstico, incidencias, factores de riesgos, entre otras.

Estrés laboral

El estrés laboral es una entidad en la que un trabajador/a está expuesto a exigencias y presiones laborales que pueden ser superiores a sus conocimientos y capacidades (Leka, Griffiths, & Cox, 2004). Estas exigencias pondrán a prueba la capacidad para afrontar dicha situación estresante y si no la puede superar o la misma se prolonga en el tiempo estaríamos hablando de estrés laboral.

El estrés en los trabajadores puede producirse en situaciones laborales muy diversas, un poco de estrés no es malo pero este tiende a agravarse cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus jefes inmediatos y/o compañeras/os, cuando se le sobrecargan de trabajo, cuando sus actividades son antagónicas al contrato, cuando no se cuenta con recursos técnicos ni didácticos que le permita afrontar y responder de forma satisfactoria ante las demandas, las educadoras de desarrollo infantil de los centros infantiles del buen vivir, están seriamente expuestas a padecer de estrés laboral pues están más de ocho horas diarias con niños/as que son completamente dependientes del cuidado de ellas, se les exige actividades opuestas a su puesto de trabajo como realizar la limpieza de salones y diferentes espacios de la unidad de atención, en los proyectos que se firman entre las diferentes entidades cooperantes y el MIES no se toma en cuenta los talleres de cuidado al personal.

El estrés laboral es un proceso dinámico de interacción entre la persona y su entorno (Gil Monte P. R., 2003) esto quiere decir que el proceso del estrés laboral inicia cuando el trabajador ve que poco a poco las demandas de su trabajo superan su capacidad de respuesta se halla en incertidumbre, pues quiere alcanzar y cumplir con la institución pero su capacidad de respuesta está por encima de él.

Pero el estrés laboral no es reciente, se han hecho varias y muy significativas investigaciones que aportan sustancialmente al conocimiento e intervención de este trastorno que puede llevar incluso a la incapacidad, en el mundo miles de personas estarían padeciendo silenciosamente este mal, pero al parecer aún no se da la debida importancia de los gobiernos de turno.

Las investigaciones afirman que el estrés laboral se presenta con mayor frecuencia en los profesionales que están en constante relación con otras personas como: médicos, profesores, psicólogos, terapeutas (Miño, 2012).

El estrés laboral no afecta única y exclusivamente a la persona que lo padece, sino también se ven afectados los usuarios pues reciben un trato cínico y deshumanizado por parte del profesional que padece, genera pérdidas para la institución pues incrementa el ausentismo, la falta de compromiso, la poca realización personal (Melgosa, 2006), el individuo se va a ver afectado en su salud mental pudiendo sentirse cansados, tener dificultad para concentrarse, tomar decisiones, mostrarse irritables y en la salud física pueden presentar problemas gastrointestinales, hipertensión, cardiopatías, cefaleas, como se puede observar este problema es muy complejo pues ataca seriamente la salud mental y física de la personal.

Investigaciones revisadas han revelado datos que son altamente alarmantes en la Unión Europea indican que el estrés laboral es el segundo problema de salud más común en los trabajadores, el 22% de trabajadores la padecieron (Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2005), por otro lado en una investigación realizada a casi 16,000 trabajadores de los 15 estados miembros de la Unión Europea muestra que el 42% de los trabajadores tienen un ritmo de trabajo demasiado alto poniéndose también de manifiesto diversas experiencias de estrés laboral (Peiró Silla , 2001), pero esto no sucede solamente en Europa, en América Latina la realidad es bastante similar, un estudio realizado en Medellín a profesores de bachillerato y educación general básica muestra que 37% de ellos presenta agotamiento emocional, 34% despersonalización (Restrepo , Colorado , & Cabrera , 2005).

La investigación planteada por el autor se da básicamente porque no se encuentra investigaciones científicas, ni empíricas que expliquen la problemática del estrés laboral y síndrome de Burnout en educadoras de desarrollo infantil de los centro infantiles del buen vivir de la ciudad de Cuenca de las áreas urbanas y rurales, considero que estas personas son más sensibles de padecer este mal, pues están ocho horas diarias con los niños y niñas, quienes son completamente dependientes, si se le suma a esto el no tener jornadas de cuidado al personal como talleres de autoestima, liderazgo, trabajo en equipo, entre otras puede generar en ellas estrés laboral que si se prolonga en el tiempo y no se toma las debidas precauciones puede desencadenar en ellas el tan temido Síndrome de Burnout o Síndrome de quemarse por el trabajo.

Síndrome de Burnout.

El término Burnout es una palabra anglosajona que traducida al castellano significa estar quemado, esta palabra fue utilizada en un inicio por Freudenberger un psicólogo clínico familiarizado con las respuestas al estrés de los miembros de una institución de cuidados alternativos de salud en el año de 1974, pero es en el año de 1977 que Christina Maslach dio a conocer el significado de esta terminología de forma pública dentro del congreso anual de la asociación americana de psicología (Alvarez Gallegos & Fernandez Rios, 1991), (Ayuso Marnete, 2006) refiriéndose a este fenómeno como una situación que cada vez es más frecuente entre los trabajadores de los servicios humanos en la que luego de años de entrega y dedicación de estos trabajadores terminan quemándose.

El Síndrome de Burnout es el resultado del desgaste profesional, que se presentan principalmente en los profesionales que trabajan en sectores de servicios humanos, para hablar de síndrome de Burnout el principal requisito es estar siempre en contacto directo con los usuarios de determinado servicio, este fenómeno se presenta con mayor frecuencia en profesores, personal sanitario, policías, psicólogos (Gil Monte P. , 2001), el síndrome de Burnout es la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral, este síndrome tiene repercusiones de índole individual, pero también afecta notablemente en los aspectos organizacionales y sociales.

Se puede hablar de síndrome de Burnout cuando una persona padece de cansancio físico y psicológico, despersonalización y falta de realización personal (Gil Monte P. R., 2003) (Martinez, 2010), es decir estará siempre cansado, incrementará significativamente el ausentismo, la fatiga será un denominador común, desarrollará conductas cínicas, actitudes frías y deshumanizadas hacia las personas destinatarias del servicios, observándose un claro endurecimiento afectivo, por último siente que su trabajo no es reconocido, ni valorado persistiendo en él sentimientos de poca o nula realización personal.

El síndrome de estar quemado por el trabajo puede manifestarse por dos razones, por un excesivo grado de exigencia en su puesto de trabajo o por escasez de recursos para desarrollar su trabajo de forma satisfactoria (Ayuso Marnete, 2006), cuando se exige demasiado a un empleado y no se da ni los recursos ni las herramientas adecuadas para cumplir las metas y objetivos establecidos el profesional puede llegar a desarrollar el síndrome de estar quemado por el trabajo

es decir no solo tiene que ver con el individuo, sino también con los recursos que cuenta.

A continuación analizaremos las tres dimensiones que mide el síndrome de quemarse por el trabajo:

Agotamiento emocional: se lo define como una situación en la que los profesionales o trabajadores de servicios sociales, salubristas, educacionales, entre otras no pueden dar más de sí mismos en el ámbito emocional y afectivo produciendo en ellos falta de energía, desmotivación, cansancio mental. (Olivares Faúndez & Gil Monte , 2009).

Despersonalización: se la considera como el desarrollo de sentimientos y actitudes de cinismo, de carácter negativo hacia las personas que reciben el servicio. (Olivares Faúndez & Gil Monte , 2009).

Baja realización personal en el trabajo: incluye una tendencia a evaluarse de forma desfavorable especialmente en relación a la habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse profesionalmente con las personas a las que atienden (Olivares Faúndez & Gil Monte , 2009).

Como se puede observar, son tres las dimensiones que explican la evolución del síndrome de quemarse por el trabajo. El agotamiento emocional se refiere básicamente a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. La despersonalización es experimentada por las educadoras como una forma de afrontamiento que las protege de la desilusión (Martínez Pérez, 2010) presentando actitudes y sentimientos cínicos, negativos sobre los usuarios y usuarias mostrándose irritables y respuestas impersonales hacia las personas a las que prestan sus servicios y por último la baja realización personal en el trabajo, son respuestas negativas hacia sí mismo y su trabajo, se deteriora su autoconcepto acompañado de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza en sus habilidades.

Estrés laboral y Síndrome de Burnout en educadoras de desarrollo infantil

Diversas investigaciones afirman que el estrés no es malo, sostienen que un poco de estrés es algo positivo e incluso necesario para vivir bien. Por ejemplo, el estrés es el que nos hace levantarnos de la cama en las mañanas y el que provoca vitalidad y energía para llevar a cabo nuestras actividades diarias, nos ayuda a estar despiertos, alertas (BBC Mundo, 2011) pero ¿Qué pasa cuando el lugar en donde trabajamos todos los días con niños y niñas menores de tres años cuya dependencia de sus educadoras es total y ello implica un elevado nivel de actividad

y exigencia (León, Gonzáles, Hidalgo, Aranada, & Aldarete, 2013), adicional a esto la presión que ejercen las familias sobre las educadoras, la sobrecarga de trabajo y multiplicidad de funciones incluso algunas de ellas incompatibles a su contrato ejemplo limpiar los salones, quedarse fuera de horas del trabajo en mingas, reuniones, más la poca capacitación en temas de relajación, trabajo en equipo, autoestima, liderazgo.

Al realizar varias visitas a diferentes centros infantiles del buen vivir y conversar con algunas educadoras de desarrollo infantil se verificó que las condiciones en las que laboran son de sorprenderse pues su trabajo demanda mucha responsabilidad, además tienen la difícil labor de guiar y facilitar el aprendizaje de los niños y niñas, con recursos pedagógicos limitados, sueldos relativamente bajos, todo esto pone en gravísimo riesgo la estabilidad emocional, de las educadoras de desarrollo infantil integral, pero esto no pasa únicamente con nuestra población motivo de estudio igual estarían atravesando los profesores de Perú (Salas Dahlqvist, 2010).

Los profesores sufren, de un elevado volumen de trabajo, una gran exigencia psicológica y además existe falta de apoyo social pues existe una descompensación entre el esfuerzo y las escasas compensaciones que se reciben (Matas Garrido, 2009), lo que hace que la ansiedad sea bastante común entre los profesionales de la enseñanza, esto podría resultar que al final las educadoras desistan de su deseo de trabajar, por lo poco atractivo que se hace prestar atención, cuidado y estimulación a los niños/as de uno a tres años de edad.

Las educadoras de los Centro infantiles del Buen Vivir laboran con 10 niños y niñas de edades de 12 a 36 meses, asisten a los preescolares en las actividades de inicio, desarrollo, recreación, alimentación, aseo, descanso y actividades de cierre (Ministerio de Inclusión Económica y Social., 2014) si a esto le sumamos los bajos salarios, las actividades propias que desempeña en sus hogares, la falta de jornadas de cuidado al personal, las coloca en la palestra para presentar estrés laboral y si este se prolonga en el tiempo se convierte en crónico y lo más seguro es que se padezca el síndrome de quemarse por el trabajo.

Causas y Consecuencias del estrés laboral

Dentro de las principales causas del estrés laboral se encuentran procesos como: sobrecarga de tareas, niños y niñas que provienen de realidades muy complejas, familias altamente exigentes, discrepancia entre compañeras, convivencia en los centros infantiles en medio de la desconfianza pues las pueden despedir en cualquier momento, aumento de las responsabilidades educativas delegadas por

las familias, la adopción de responsabilidad y la toma de decisiones importante derivadas del trabajo con niñas, niños, pues su futuro depende también en parte de las educadoras de desarrollo infantil, investigaciones afirman que existen factores que pueden predisponer la aparición del síndrome de quemarse por el trabajo además de las citadas anteriormente como salones inadecuados, exceso de ruido, insuficiente iluminación, temperaturas e instalaciones inadecuadas, sobre ocupación de las aulas, deterioro en las relaciones entre educadoras (Morales , Merchan, & Parra, 2012).

Otro factor que puede predisponer el síndrome de quemarse por el trabajo sería el poco reconocimiento social acompañado de sueldos que no están en relación con el grado de esfuerzo teniendo que realizar en algunos casos actividades laborales extras como trabajar de costureras, para poder satisfacer necesidades básicas, situaciones similares encontró Bolívar Antonio en su investigación acerca del ciclo de vida profesional del profesorado de secundaria: desarrollo personal y profesional (Bolívar, 1999).

En cuanto a las consecuencias, un aspecto importante para el desarrollo armónico del niño en las áreas social, intelectual, afectiva, corporal y emocional, es el proporcionarles cariño y enseñarles a dar afecto (Galván , Aldrete , Medina, & Serrano, 2010) una educadora agotada emocionalmente tendría serias dificultades para dar respuesta a estas necesidades, y si presentan despersonalización, esto se traduciría en un trato duro y cínico con los niños y niñas, lo que estaría poniendo en serio peligro su correcto desarrollo.

Una investigación realizada en Cuba en el sector del magisterio de la educación acerca de las causas de discapacidad laboral serían los trastornos mentales y del comportamiento (TMC) que se daría debido a diversas fuentes de estrés que suelen variar según nivel de enseñanza, incluyendo factores ambientales, no ergonómicos, administrativos y curriculares, entre otros (Caballero & Valero, 2004), por desgracia en el Ecuador no se cuentan con estudios científicos que puedan probar la incapacidad para trabajar luego de haber sufrido el síndrome de quemarse por el trabajo.

El síndrome de quemarse por el trabajo en los maestros se daría por una respuesta afectiva negativa que se manifiesta en forma ansiedad o depresión, generalmente acompañada por cambios bioquímicos y fisiológicos que potencialmente puede desarrollar sintomatología crónica como hipertensión arterial, úlcera y enfermedades mentales, etc. (Kyriacou & Sutcliffe, 1978), como se puede

observar los efectos afectan a la salud física y mental de las personas que las padecen.

En Dr. Antonio Cano Vindel presidente de la sociedad española para el estudio de la ansiedad y *el estrés expresa que el estrés es una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social* (Cano Vindel, 2002)

Los síntomas de ansiedad más frecuentes descritos por Cano son:

A nivel cognitivo-subjetivo	A nivel fisiológico	A nivel motor u observable
<ul style="list-style-type: none"> • preocupación, • temor, • inseguridad, • dificultad para decidir, • miedo, • pensamientos negativos sobre uno mismo • pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros, • temor a que se den cuenta de nuestras dificultades, • temor a la pérdida del control. • dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse. • Enfado. • Irritabilidad, • tristeza-depresión. 	<ul style="list-style-type: none"> • sudoración, • tensión muscular, • palpitaciones, • taquicardia, • temblor, • molestias en el estómago, • otras molestias gástricas, • dificultades respiratorias, • sequedad de boca, • dificultades para tragar, • dolores de cabeza, • mareo, • náuseas, • molestias en el estómago, 	<ul style="list-style-type: none"> • evitación de situaciones temidas, • fumar, comer o beber en exceso, • intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.), • ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, • tartamudear, • llorar, • quedarse paralizado.

El síndrome de Burnout se ha convertido en un riesgo ocupacional significativo que afecta de manera muy particular al profesorado, para mayor entendimiento se detalla a continuación algunas estadísticas consultadas:

En EE.UU. el 27 % de los educadores investigados han padecido problemas crónicos de salud como consecuencia de la enseñanza y el 40 % reconoce tomar medicamentos a causa de problemas de salud relacionados con su trabajo. En Suecia se llegó a la conclusión de que el 25 % de los educadores están sujetos a tensión psicológica, en un grado que puede ser considerado de alto riesgo. En el Reino Unido, el 20 % del personal docente padece problemas de ansiedad, depresión y estrés. En Alemania uno de cada dos educadores está en grave riesgo de padecer ataque cardíaco. (Guerrero Barona, 1997).

Una investigación realizada por docentes de la universidad de Cuenca a docentes del Magisterio del Ecuador muestra que: 57,41% tienen estrés, 55,78% afecciones a la garganta; 51,67% gastritis; 38,62% gripe; hipercolesterolemia el 30,55%; las afecciones intestinales corresponden al 24,12%; las várices afectan al 22,82%; la hipertensión arterial al 21,26%; el nerviosismo al 17,94%, el insomnio al 17,36% y las migrañas al 15,60%. (Morales , Merchan, & Parra, 2012), cifras sin lugar a dudas altamente alarmantes ocupando el primer lugar el estrés.

CAPÍTULO I: MATERIALES Y MÉTODOS

Para la presente investigación se realizó un estudio de tipo descriptivo analítico con las educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir urbanos y rurales de la ciudad de Cuenca, participaron en el estudio todas las parroquias urbanas y rurales de la ciudad de Cuenca en donde se encuentran ubicados los Centros Infantiles del Buen Vivir, la investigación fue aprobada por el departamento de posgrados de la Universidad del Azuay y la autorización para la ejecución del estudio fue emitida por la ex directora distrital Cuenca del Ministerio de Inclusión Económica y Social, Socióloga Carmen Barreto.

La investigación se realizó a todas las 161 educadoras de desarrollo infantil urbanas y rurales a esto se le conoce como CENSO es decir se trabaja con todo el universo para que los resultados de la investigación sean mucho más fiables y exactos.

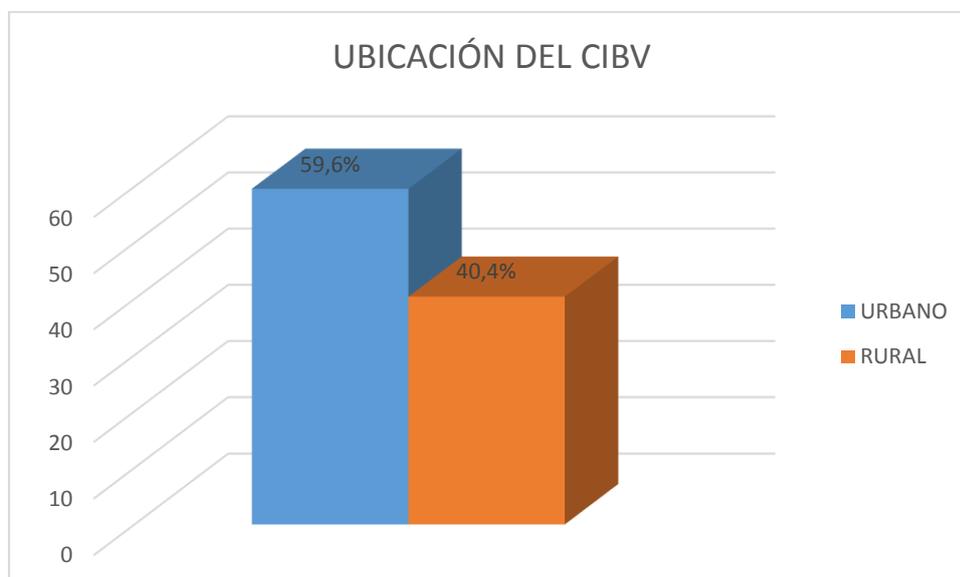
La información se obtuvo mediante el formulario MBI Maslach Burnout Inventory único instrumento validado rigurosa y científicamente para identificar el síndrome de quemarse por el trabajo o síndrome de Burnout, la escala consta de 22 preguntas que miden despersonalización, agotamiento emocional y realización personal, las opciones de respuesta va desde 0 nunca hasta 6 todos los días, se consideran los resultados altos en despersonalización y agotamientos emocional y bajos en realización personal, además el formulario contenía preguntas como edad, género, experiencia laboral, grupo etario con el que trabajan las educadoras, años de escolaridad o instrucción formal de las educadoras.

Para el análisis estadístico se utilizó el programa estadístico SPSS, versión 18 y para la presentación de las tablas y graficas el programa Microsoft Excel.

CAPÍTULO II: RESULTADOS

Datos Demográficos.

Ilustración 1 UBICACIÓN DEL CIBV



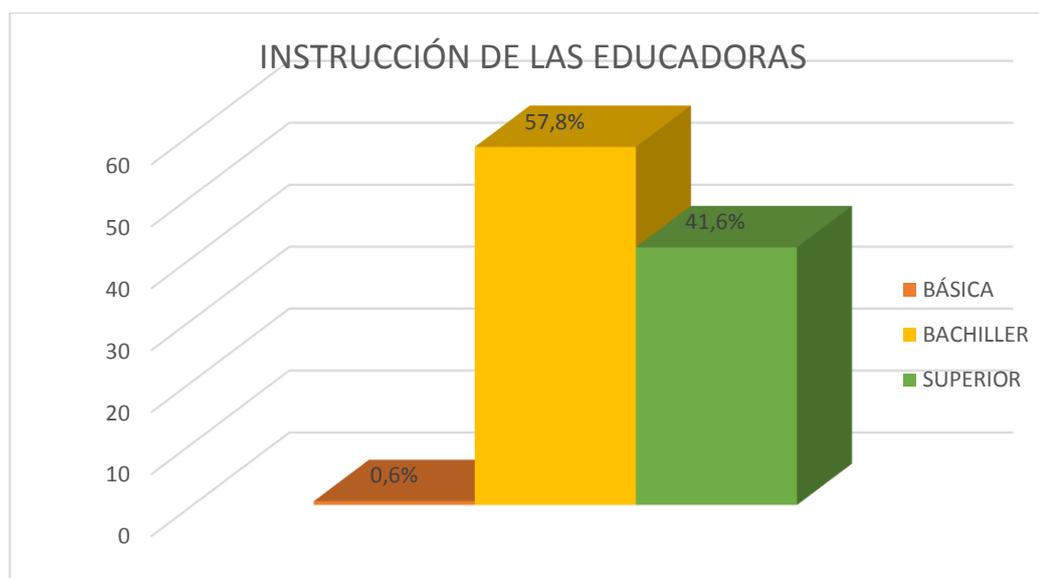
Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 1 UBICACIÓN DEL CIBV

Ubicación del CIBV	Frecuencia	Porcentaje
Urbano	96	59,6%
Rural	65	40,4%
Total	161	100%

Se determinó que de las 161 educadoras de desarrollo infantil 65 laboran en el sector rural y 96 en el área urbana, dejando ver claramente que existen más educadoras trabajando en el área urbana que en área rural.

Ilustración 2 INSTRUCCIÓN DE LAS EDUCADORAS



Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 2 INSTRUCCIÓN DE LAS EDUCADORAS

INSTRUCCCIÓN DE LAS EDUCADORAS	Frecuencia	Porcentaje
Básica	1	0,6%
Bachiller	93	57,8%
Superior	67	41,6%
Total	161	100%

Las educadoras de desarrollo infantil en su mayoría son bachilleres alcanzando un 57,8%, una educadora tiene una formación básica que equivale al 0,6% y 67 educadoras están estudiando o tienen un título de tercer nivel llegando al 41,6%, 57 educadoras del área rural son bachilleres, 1 educadora del área rural tiene educación básica, 29 educadoras del área rural están cursando o tienen título de tercer nivel, 36 educadoras del área urbana son bachilleres, 38 educadoras urbanas están estudiando o tiene título de tercer nivel, la normativa técnica del MIES impulsa y promueve la formación continua y profesionalización de las educadoras de desarrollo infantil.

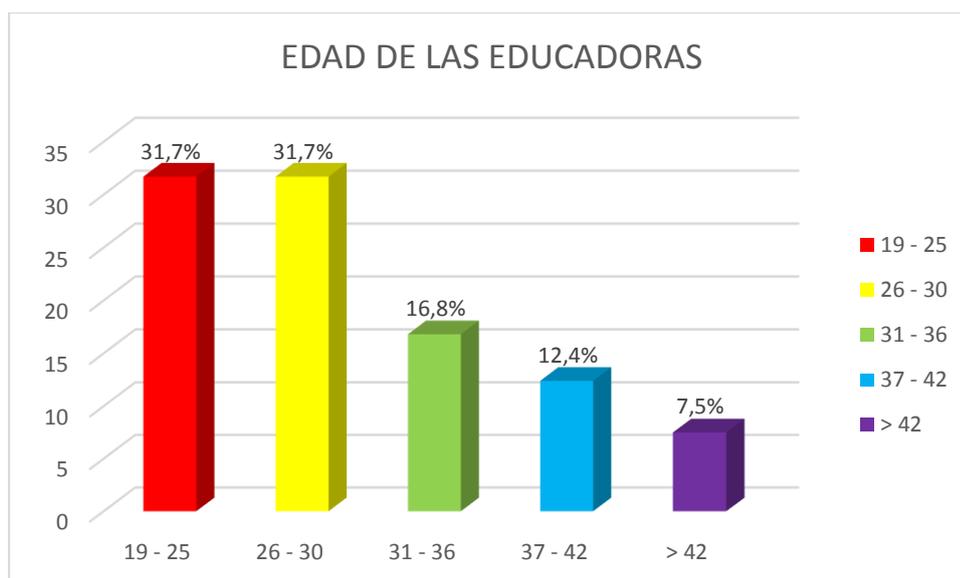
Ilustración 3 SEXO DE LAS EDUCADORAS

Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 3 SEXO DE LAS EDUCADORAS

SEXO DE LA EUCADORAS	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	161	100%

De las 161 educadoras/es de desarrollo infantil que participaron en la investigación el 100% son mujeres denotando que el cuidado y atención de niños y niñas sigue siendo un rol asignado a la mujer.

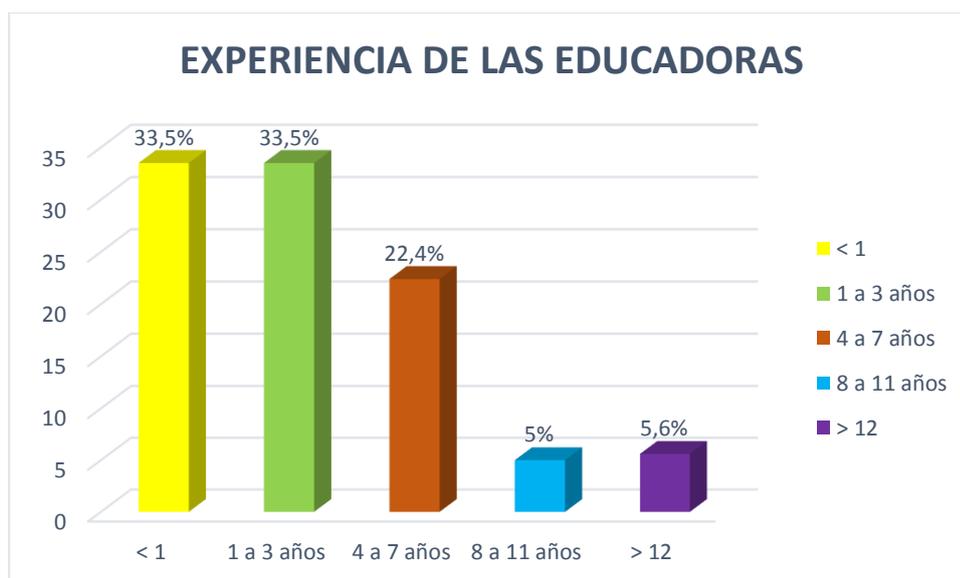
Ilustración 4 EDAD DE LAS EDUCADORAS

Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 4 EDAD DE LAS EDUCADORAS

EDAD DE LAS EDUCADORAS	Frecuencia	Porcentaje
19 – 25	51	31,7%
26 – 30	51	31,7%
31 – 36	27	16,8%
37 – 42	20	12,4%
> 42	12	7,5%
Total	161	100%

De 161 educadoras de desarrollo infantil 12 educadoras son mayores de 42 años que equivale al 7,5% y 102 educadoras están entre los 19 y 30 años equivale al 33,4%, las trabajadoras en su mayoría están comprendidas en edades altamente productivas.

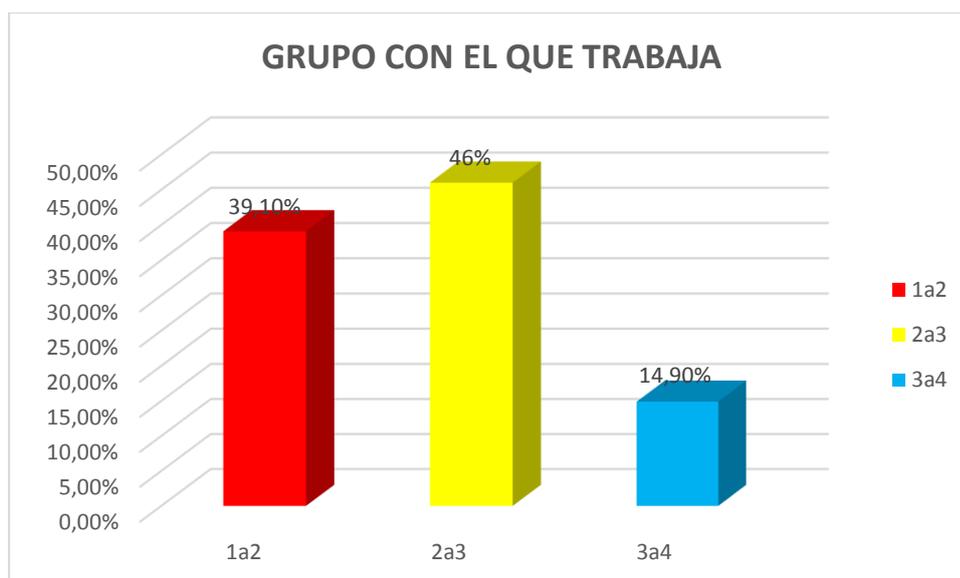
Ilustración 5 EXPERIENCIA DE LAS EDUCADORAS

Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 5 EXPERIENCIA DE LAS EDUCADORAS

EXPERIENCIA DE LAS EDUCADORAS	Frecuencia	Porcentaje
< 1	54	33,5%
1 - 3	54	33,5%
4 - 7	36	22,4%
8 - 11	8	5,0%
> 12	9	5,6%
Total	161	100%

De las 161 educadoras que participaron en la evaluación, 9 trabajan más de 12 años y 108 trabajan entre menos de un año hasta los tres años, se observa que las educadoras que laboran poco tiempo sobrepasan ampliamente a las educadoras que laboran más de ocho años.

Ilustración 6 GRUPO CON EL QUE TRABAJA

Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

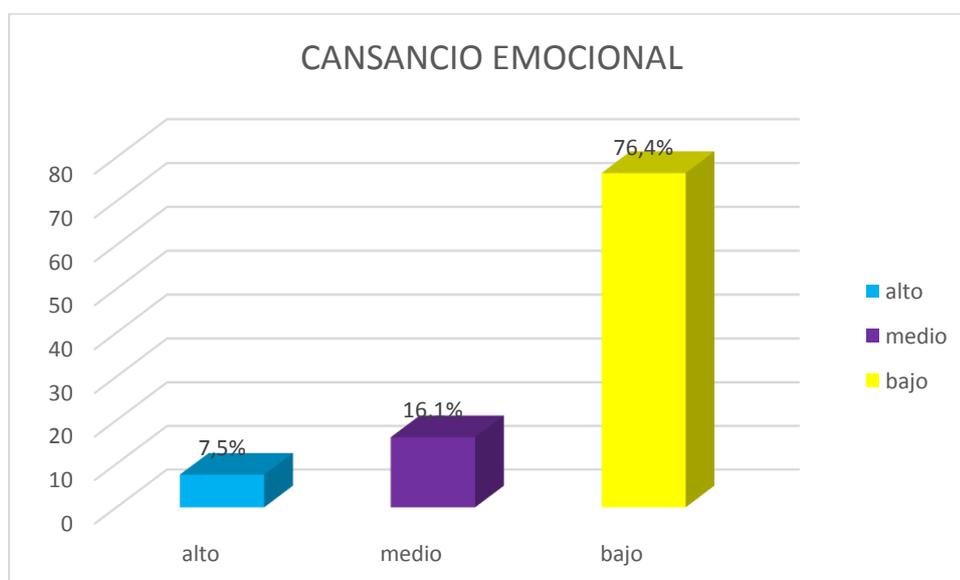
Tabla 6 GRUPO CON EL QUE TRABAJA

GRUPO CON EL QUE TRABAJA	Frecuencia	Porcentaje
1 a 2 años	63	39,10%
2 a 3 años	74	46%
3 a 4 años	24	14,90%
Total	161	100%

Mayoritariamente las educadoras de desarrollo infantil trabajan con el grupo de edad de dos a tres años alcanzando el 46%.

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL MBI

Ilustración 7 CANSANCIO EMOCIONAL SEGÚN EL MBI.

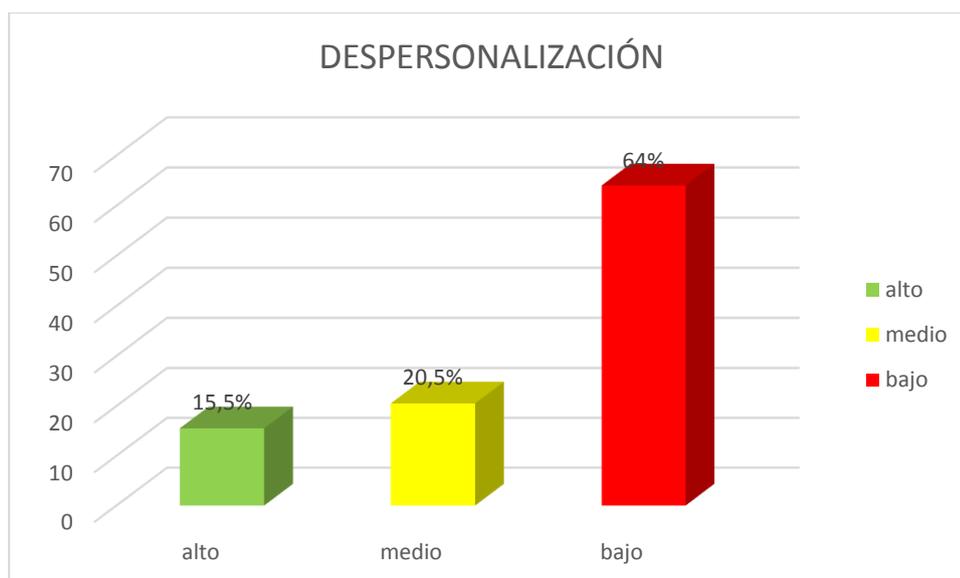


Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 7 CANSANCIO EMOCIONAL

CANSANCIO EMOCIONAL	Frecuencia	Porcentaje
Alto	12	7,5%
Medio	26	16,1%
Bajo	123	76,4%
Total	161	100%

La Fase de agotamiento se produce con la respuesta emocional inmediata del sujeto ante el desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo para hacer frente a esos acontecimientos, es decir que el trabajador presentará sentimientos de preocupación, tensión, ansiedad, fatiga y agotamiento, de las 161 educadoras que participaron en la investigación 12 educadoras presentan un alto agotamiento emocional llegando al 7,5%, 26 docentes presentan medio agotamiento emocional llegando al 16,1%, 123 educadoras presentan bajo cansancio emocional 76,4%.

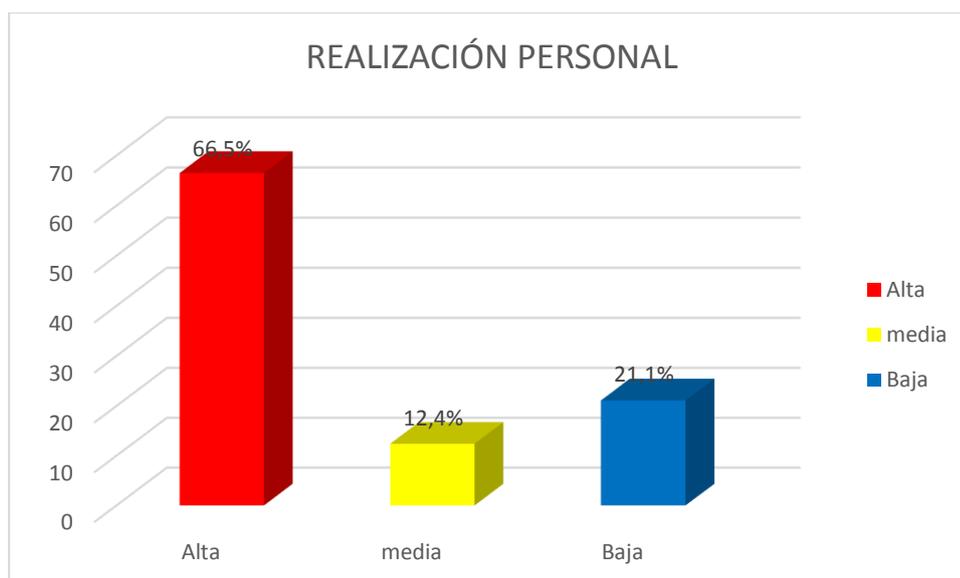
Ilustración 8 DESPERSONALIZACIÓN SEGÚN EL MBI

Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 8 DESPERSONALIZACIÓN

DESPERSONALIZACIÓN	Frecuencia	Porcentaje
alto	25	15,5%
medio	33	20,5%
bajo	103	64%
Total	161	100%

La despersonalización consiste en desarrollar actitudes cínicas y frías hacia los usuarios es así 25 educadoras presentan alta despersonalización llegando al 15.5%, 33 educadoras presentan media despersonalización alcanzando el 20,5%, esto puede deberse a que se encuentran en la fase de afrontamiento la que implica necesariamente cambios en la conducta, caracterizándose por un trato impersonal hacia los usuarios del servicios.

Ilustración 9 REALIZACIÓN PERSONAL SEGÚN EL MBI.

Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

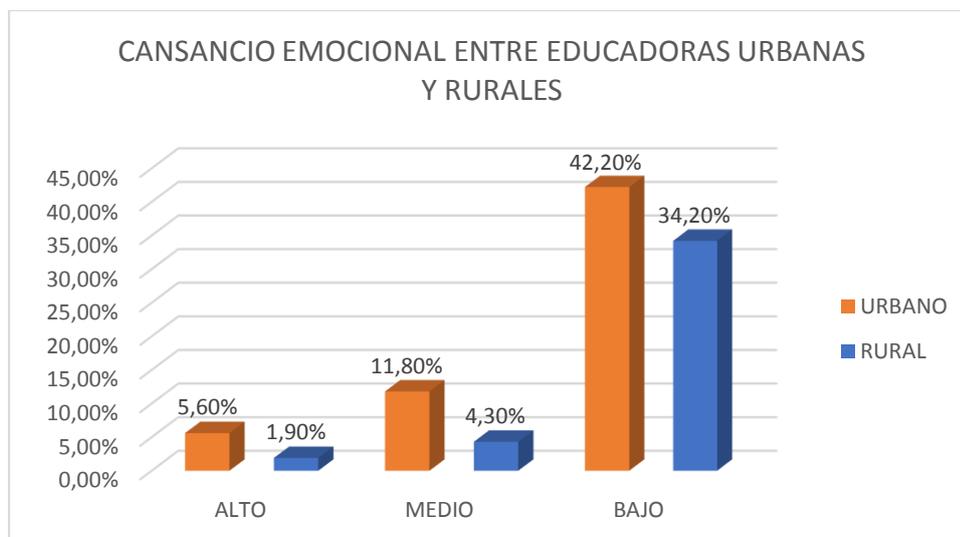
Tabla 9 REALIZACIÓN PERSONAL

REALIZACIÓN PERSONAL	Frecuencia	Porcentaje
Alta	107	66,5%
Media	20	12,4%
Baja	34	21,1%
Total	161	100%

Para concluir la baja realización personal es el resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales, es decir que las estrategias de afrontamiento no son afines con el compromiso exigible en el trabajo asistencial es por esto que el 33,5% de educadoras presentan baja y media realización personal.

CUADROS COMPARATIVOS

Ilustración 10 CANSANCIO EMOCIONAL ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES SEGÚN EL MBI.



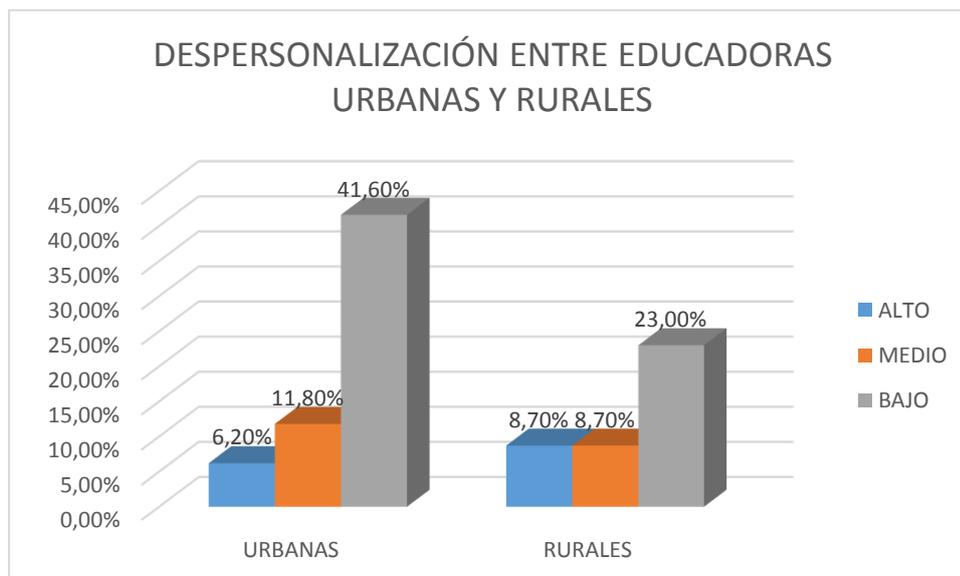
Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 10 CANSANCIO EMOCIONAL ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES

CANSANCIO EMOCIONAL ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES				
URBANO				
	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
FRECUENCIA	9	19	68	96
PORCENTAJE	5,60%	11,80%	42,20%	59,60%
RURAL				
FRECUENCIA	3	7	55	65
PORCENTAJE	1,90%	4,30%	34,20%	40,40%
TOTAL				
FRECUENCIA	12	26	123	161
PORCENTAJE	7,50%	16,10%	76,40%	100%

Se determina que el porcentaje de educadoras con alto y medio estrés laboral es más elevado en las unidades de atención del área urbano con un 17,40%, mientras que en el área rural alcanza el 6,20%, existiendo una diferencia de 11,20% entre las educadoras del área urbana y rural

Ilustración 11 DESPERSONALIZACIÓN ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES SEGÚN EL MBI



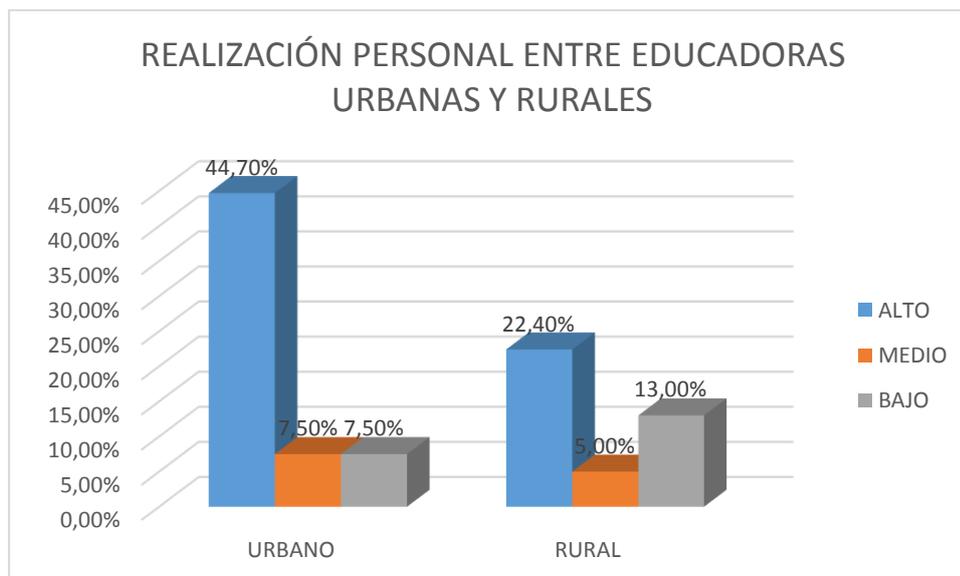
Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 11 DESPERSONALIZACIÓN ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES

DESPERSONALIZACIÓN ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES				
URBANO				
	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
FRECUENCIA	10	19	67	96
PORCENTAJE	6,20%	11,80%	41,60%	59,60%
RURAL				
FRECUENCIA	14	14	37	65
PORCENTAJE	8,70%	8,70%	23,00%	40,40%
TOTAL				
FRECUENCIA	24	33	104	161
PORCENTAJE	14,90%	20,50%	64,60%	100,00%

Las educadoras que alcanzan un porcentaje más alto en depersonalización son las educadoras del área rural llegando a 8,70%, mientras que las educadoras del área urbana alcanzan el 6,20% marcando una diferencia de 2,5%.

Ilustración 12 REALIZACIÓN PERSONAL ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES SEGÚN EL MBI.



Autor :	Lic. Paul Segarra Figueroa
Fuente:	El Estrés laboral en educadoras de los Centros Infantiles del Buen Vivir Urbanos y Rurales de la ciudad de Cuenca 2013 -2014.

Tabla 12 REALIZACIÓN PERSONAL ENTRE EDUCADORAS URBANAS Y RURALES

REALIZACIÓN PERSONAL EDUCADORAS URBANAS Y RURALES				
URBANO				
	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
FRECUENCIA	72	12	12	96
PORCENTAJE	44,70%	7,50%	7,50%	59,60%
RURAL				
FRECUENCIA	36	8	21	65
PORCENTAJE	22,40%	5,00%	13,00%	40,40%
TOTAL				
FRECUENCIA	108	20	33	161
PORCENTAJE	67,10%	12,40%	20,50%	100,00%

Se identifica que existen más educadoras del área rural con baja realización personal alcanzando el 13%, mientras que las educadoras del área urbana llegan al 7,5%, dejando ver claramente que quienes tienen menor realización personal son las educadoras del área rural.

CAPITULO III DISCUSIÓN

Al correlacionar el presente estudio con diversas investigaciones se comprueba que existe similitud con los resultados de la investigación es así que:

Un estudio realizado por Byrne a docentes que prestan sus servicios en instituciones educativas urbanas y rurales detectó que los profesores que imparten clase en centros rurales presentan mayores índices de Burnout en comparación con profesores que trabajan en centro urbanos (Byrne, 1991), en la presente investigación los resultados son similares pues las educadoras de desarrollo infantil rurales presentan mayor despersonalización 8,70% y baja realización personal 13%, en comparación a las educadoras de desarrollo infantil del área urbana despersonalización 6,20%, baja realización personal 7,50%.

Un estudio realizado en Granada España a docentes de escuelas primarias públicas determinó que el 25.9% de los profesores estudiados presentaron alto agotamiento emocional, 5.6% presentaron alta despersonalización y el 21.6% de los docentes que participaron en la investigación mostraron baja realización personal (Escalante Izeta, 2010). En la presente investigación se dieron los siguientes resultados alto agotamiento emocional 7.5%, alta despersonalización 15.5%, y quienes presentaron baja realización personal llegaron al 21.1%, existe cierta relación en el ámbito de baja realización personal con una variación de más menos 1 punto.

Las docentes de sexo femenino son quienes predominan en las diversas investigaciones (Restrepo, Colorado, & Cabrera , Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005, 2006). En la presente investigación todas las educadoras son de sexo femenino, dejando ver claramente que el cuidado y atención a los niños y niñas está siendo encargado a las mujeres, sin duda alguna en nuestro país y en toda Latinoamérica nos falta mucho construir las nuevas masculinidades.

En la presente investigación se observa que la edad predominante para presentar Burnout es a partir 37 años en adelante, en el estudio consultado se observa que la edad para presentar mayor estrés y Burnout es a partir de los 43 años aproximadamente (Restrepo, Colorado, & Cabrera , Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia, 2005, 2006), esto quiere decir que mientras más adultas sean las educadoras mayor es el riesgo de que padezcan Burnout.

En cuanto a los años de experiencia se observa que mientras más años de experiencia tienen (mayor a 11 años de experiencia) mayor es el riesgo de padecer Burnout (Atance Martínez, 1997), lo mismo sucede en el presente estudio pues las educadoras que tienen más de siete años de experiencia son las que tienen altos puntajes en despersonalización, agotamiento emocional y baja realización personal.

CONCLUSIONES

En el estudio participaron 161 educadoras de desarrollo infantil de las cuales 59,6% son del área urbana y 40,4% trabajan en el área rural.

Más de la mitad de educadoras de desarrollo infantil (57,8%) tienen un nivel de estudio hasta el tercero de bachillerato, 41,6% de educadoras tienen título de tercer nivel o están cursando la tecnología en desarrollo infantil integral, el 100% de educadoras son mujeres dejando ver claramente que este rol sigue aún encargado a la mujer.

La mayoría de educadoras están entre 19 y 30 años alcanzando un 63,4% contando con una población relativamente joven.

En cuanto a la experiencia profesional dentro de un CIBV se determinó que el 67% de docentes tienen experiencia entre menos de un año hasta tres años.

Se comprobó que el 23,6% de educadoras de desarrollo infantil presentan cansancio emocional entre medio y alto, 36% presentan despersonalización entre medio y alto y 33,5% presentan baja y media realización personal, resultados que son alarmantes pues las educadoras son quienes pasan una buena cantidad de tiempo con los niños y niñas de uno a tres años de edad.

Al comparar los resultados entre educadoras del área urbana y del área rural se determinó que las educadoras del área urbana presentan más cansancio emocional alto 5,5%, mientras que las educadoras del área rural que presentan alto cansancio emocional llegan al 8,70%, en cuanto a la despersonalización se observó que las educadoras de área rural presentan alta despersonalización en un 8,70% mientras que las educadoras del área rural que presentan alta despersonalización llegan al 6,20%, en lo que se refiere a realización personal las educadoras del área rural están por encima pues 13% de ellas presentan baja realización personal, mientras que las educadoras del área urbana con baja realización personal alcanzan el 7,50%.

RECOMENDACIONES

Una vez concluida la investigación se sugiere que se tome especial importancia al cuidado de la salud física y mental de las educadoras de desarrollo infantil pues son las responsables directas de hacer que el crecimiento y desarrollo de los niños sea armónico y estimulante.

Se sugiere no sobrecargar de actividades a las educadoras de desarrollo infantil con la finalidad de que tengan el tiempo suficiente para estar pendientes de los niños y niñas.

Se recomienda a las entidades ejecutoras y al MIES que las educadoras solamente realicen actividades que estén en relación a su trabajo y que no se las haga realizar actividades contrarias a su rol como realizar la limpieza de los salones y de diferentes espacios de la unidad de atención.

Se recomienda revisar los salarios de las educadoras de desarrollo infantil pues cuando el sueldo está en relación a sus responsabilidades se cree que se obtendrá de ellas más compromiso y dedicación.

Se sugiere seguir impulsando y promocionando la profesionalización de las educadoras de desarrollo infantil a fin de que se cuente con el 100% del personal capacitado para la atención efectiva de los niños y niñas.

Se sugiere seguir brindando módulos de formación continua a las educadoras de desarrollo infantil y que se incluyan temas como desarrollo personal, trabajo en equipo, liderazgo, relajación, etcétera.

Realizar controles de salud y valoraciones psicológicas permanentes con la finalidad de identificar e intervenir problemas puntuales en su salud física y mental ayudaría notablemente a mejorar las condiciones de vida de las educadoras de desarrollo infantil integral.

Cuando se convoca a las educadoras fuera del horario de trabajo a diferentes actividades como mingas, reuniones, talleres, etcétera, hace que se cansen y no vean con buenos ojos estas actividades en lo posible convocarlas dentro de los horarios de trabajo o reponer los días trabajados con más días de descanso.

Paseos de integración, reuniones entre educadoras de otras unidades de atención permitiría que existan lazos de unión, compañerismo y solidaridad.

Conformar una red de educadoras que intervengan en la promoción, cuidado y tratamiento de problemas asociados al estrés laboral contribuiría sustancialmente a solucionar el problema.

Se sugiere que dentro de los convenios que se firman entre el MIES y organizaciones cooperantes se tome especial importancia a la incorporación de actividades de cuidado al personal y se verifique el fiel cumplimiento de las mismas.

Bibliografía

- Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo. (25 de mayo de 2005).
www.osha.europa.eu/eu/es/topics/stress. Obtenido de
www.osha.europa.eu/eu/es/topics/stress: <https://osha.europa.eu/es/topics/stress>
- Alvarez Gallegos, E., & Fernandez Rios, L. (1991). El Síndrome de "Burnout" o el desgaste profesional (I): revisión de estudios. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 1 - 9.
- Arís, N. (17 de 06 de 2005). *El síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Valles Occidental*. Obtenido de El síndrome de Burnout en los docentes de educación infantil y primaria en la zona del Valles Occidental:
<http://www.tdx.cat/handle/10803/9344>
- Atance Martínez, J. C. (1997). ASPECTOS EPIDEMIOLÓGICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL SANITARIO. *SCIELO*, 293-303.
- Ayuso Marnete, J. A. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)*, 1-15. Obtenido de una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout.
- BBC Mundo. (29 de mayo de 2011). *Beneficios y perjuicios del estrés*. Obtenido de Beneficios y perjuicios del estrés:
<http://www.eluniverso.com/2011/05/29/1/1384/beneficios-perjuicios-estres.html>
- Bolivar, A. (1999). *Ciclo de vida profesional del profesorado de secundaria: desarrollo personal y profesional*. BILBAO: MENSAJERO.
- Byrne, B. (1991). *Burnout: Investigación de impacto de las variables de antecedentes sobre las dimensiones de burnout en educadores de primaria, intermedio, secundario y la universidad*. Obtenido de las variables de antecedentes sobre las dimensiones de burnout en educadores de primaria, intermedio, secundario y la universidad:
<http://eric.ed.gov/?id=EJ431928>
- Caballero , E., & Valero, H. (mayo de 2004). Discapacidad laboral por trastornos mentales en trabajadores docentes. *Revista cubana de salud y trabajo*, 26- 30. Obtenido de Discapacidad laboral por trastornos mentales en trabajadores docentes.
- Cano Vindel, A. (2002). *Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés*. Obtenido de Síntomas que puede provocar el estrés laboral:
http://pendientedemigracion.ucm.es/info/seas/estres_lab/sintomas.htm
- Cordeiro Castro , J., Gala león, F., & Guillen Gestoso, C. (Diciembre de 2002). *El síndrome de Burnout en el profesorado de la escuela primaria de la bahía de Cádiz*. Obtenido de El síndrome de Burnout en el profesorado de la escuela primaria de la bahía de Cádiz:
<http://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/10498/7741/31481152.pdf?sequence=1>
- Cueva, m., & García, T. (19 de 05 de 2012). *Análisis Crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo*. Obtenido de Análisis Crítico de tres perspectivas psicológicas de

estrés en el trabajo: [www.unse.edu.ar/trabajosociedad/19 CUEVAS TORRES Estres en el trabajo.pdf](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/19_CUEVAS_TORRES_Estres_en_el_trabajo.pdf)

Escalante Izeta, E. (junio de 2010). *Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de Escuelas Primarias Públicas de México*. Obtenido de Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de Escuelas Primarias Públicas de México: <http://hera.ugr.es/tesisugr/18810263.pdf>

Galván , M., Aldrete , M., Medina, S., & Serrano, L. (4 de junio de 2010). *Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México*. Obtenido de Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/14/014_Galvan.pdf

Gil Monte, P. (25 de Julio de 2001). *El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas y recomendaciones para la intervención*. Obtenido de El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas y recomendaciones para la intervención: <http://psicopediahoy.com/burnout-teoria-intervencion/>

Gil Monte, P. R. (2003). Burnout syndrome: síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 181-197.

Guerrero Barona , E. (1997). *ESTUDIO Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE BAJAS LABORALES DOCENTES* . Obtenido de ESTUDIO Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE BAJAS LABORALES DOCENTES : <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/educativa/1997/vol2/arti5.htm>

Kyriacou, C., & Sutcliffe, J. (1978). Teacher stress:. En Kyriacou, *prevalence, sources and symptoms*. *British J Educ Psychol* (pág. 159). England: British J Educ Psychol.

Lazarus , R. S., & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. En *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona, España: Martinez Roca.

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). *la organización del trabajo y el estrés*. Francia: OMS.

León, S., Gonzáles, R., Hidalgo, G., Aranada, C., & Aldarete, M. (12 de diciembre de 2013). *estrés y factores psicosociales laborales en profesores de preescolar de la zona metropolitana de Guadalajara*. Obtenido de estrés y factores psicosociales laborales en profesores de preescolar de la zona metropolitana de Guadalajara: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/28/028_Aldrete.pdf

Martínez Pérez, A. (septiembre de 2010). *El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión*. Obtenido de El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión.: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf>

Matas Garrido, A. (10 de 12 de 2009). *cuadernos de educación y desarrollo*. Obtenido de los riesgos laborales de la enseñanza: <http://www.eumed.net/rev/ced/10/amg.htm>

- Melgosa, J. (2006). *Sin Estrés*. Madrid: Safeliz.
- MIES. (2012). *Servicios centro infantiles del buen vivir*. Obtenido de Guía teórica metodológica CIBV: <http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/Gu%C3%ADa-TEORICA-METODOLOGICO-CIBV.pdf>
- Ministerio de Inclusión Económica y Social. (2014). *norma técnica de desarrollo infantil integral*. Obtenido de servicios en centro de desarrollo infantil modalidad institucional CIBV - CDI: <http://www.inclusion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/Vista-Previa-Norma-Te%CC%81cnica-CIBV-15x21-32-pag-Final-05-03-142.pdf>
- Miño, A. (7 de mayo de 2012). *Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional*. Obtenido de Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: Un estudio correlacional: <http://www.psicologiacientifica.com/burnout-profesores-ensenanza-media/>
- Morales , E., Merchan, M., & Parra, J. (Abril de 2012). "*Condiciones laborales y de salud de las y los docentes del ecuador, 2011 – 2012*". Obtenido de "Condiciones laborales y de salud de las y los docentes del ecuador, 2011 – 2012": <http://www.une.org.ec/~une/images/PDF/congresos/UNE.INFORME.SALUD%20OCUPACIONAL.abril-2012.pdf>
- Moriana Elvira, J. A., & Herruzo Cabrera, J. (24 de Febrero de 2004). *Estrés y Burnout en profesores*. Obtenido de Estrés y Burnout en profesores: http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf
- Olivares Faúndez , V., & Gil Monte , P. (Septiembre de 2009). *Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI)*. Obtenido de Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI): https://www.researchgate.net/profile/Pedro_Gil-Monte/publication/28322446_Analisis_de_las_principales_fortalezas_y_debilidades_del_Maslach_Burnout_Inventory_%28MBI%29/links/0deec5395dcf4d4ee1000000.pdf
- Peiró Silla , J. M. (junio de 2001). *El estrés laboral: una perspectiva individual y colectiva*. Obtenido de El estrés laboral: una pespectiva individual y colectiva: http://www.oect.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2001/13/seccionTecTextCompl2.pdf
- Restrepo, N., Colorado, G., & Cabrera, G. (2005). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellin, Colombia. *Scielo*, 67 - 71.
- Salas Dahlqvist, j. J. (2010). *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7*. Obtenido de Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/616/salas_dj.pdf?sequence=1

Santos, R., & Peña, N. (09 de 2013). *¿Cual es la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo?* Obtenido de ¿Cual es la prevalencia de estrés en docentes de pre-escolar y su relación con las condiciones de trabajo?: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/4837>

Tenti Fanfani, E. (2005). *La condición docente: Analisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay*. Obtenido de La condición docente: Analisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001443/144319so.pdf>

ANEXOS

Maestría en Intervención y Educación Inicial

Sírvase llenar el presente cuestionario con la mayor sinceridad posible, los datos servirán para realizar una investigación científica acerca de la prevalencia del estrés laboral educadoras de los CIBV de la ciudad de Cuenca del área urbana y rural

Nombre del CIBV: _____

Marque con una X según corresponda

1) El CIBV se encuentra en área Urbana _____ Rural _____

2) Su nivel de estudio es:

Básica _____ último año aprobado _____ Bachiller _____ último año
aprobado _____ Superior _____ último año aprobado _____

3) Género: femenino _____ masculino _____

4) Edad: menor de 18 años _____ 19 – 25 años _____
26 a 30 años _____ 31 – 36 años _____
37 – 42 años _____ mayor de 42 años _____

5) Cuánto tiempo lleva trabajando en el CIBV?

Menos de un año _____ Entre 1 – 3 años _____ Entre 4 y 7 años _____
Entre 8- 11 años _____ más de 12 años _____

6) Grupo de edad con el que trabaja:

De 1 – 2 años _____ De 2 – 3 años _____
De 3 – 4 años _____

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente lo expresado:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O
MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS. 3=

UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA.
5= POCAS VECES A LA SEMANA. 6= TODOS LOS DÍAS.

- 1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo _____
- 2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío _____
- 3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado _____
- 4 Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes _____
- 5 Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales _____
- 6 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa _____
- 7 Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes _____
- 8 Siento que mi trabajo me está desgastando _____
- 9 Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo _____
- 10 Siento que me he hecho más duro con la gente _____
- 11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente _____
- 12 Me siento con mucha energía en mi trabajo _____
- 13 Me siento frustrado en mi trabajo _____
- 14 Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo _____
- 15 Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes _____
- 16 Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa _____
- 17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes _____
- 18 Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes _____
- 19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo _____
- 20 Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades _____
- 21 Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada _____
- 22 Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas _____

Fecha: Febrero 2015