



**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS  
HUMANOS Y PERSONAL**

**DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO SOBRE EL SINDROME  
DE BURNOUT PARA PREVENIR EL DESGASTE LABORAL EN LOS  
DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR DISTRITO  
METROPOLITANO DE QUITO 2017 - 2018**

**Trabajo de Titulación previo la obtención del título de Tecnólogo en  
Administración de Recursos Humanos y Personal**

**AUTOR: MARGARITA KAREN NIETO CHICAIZA**

**DIRECTOR: Ing. Tania Alomoto**

**Quito, 2018**

## ACTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE GRADO

Quito, 14 de Mayo de 2018

El equipo asesor del trabajo de Titulación del Sr. (Srta.) NIETO CHICAIZA MARGARITA KAREN de la carrera de ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS - PERSONAL cuyo tema de investigación fue: DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT PARA PREVENIR EL DESGASTE LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR, DMQ. 2017 – 2018. una vez considerados los objetivos del estudio, coherencia entre los temas y metodologías desarrolladas; adecuación de la redacción, sintaxis, ortografía y puntuación con las normas vigentes sobre la presentación del escrito, resuelve: APROBAR el proyecto de grado, certificando que cumple con todos los requisitos exigidos por la institución.



ING. ALOMOTO TANIA  
Tutor del Proyecto



ING. MENDEZ DIANA  
Lector del Proyecto



ING. FRANKLIN CEVALLOS  
Director de Escuela



ING. GIOVANNI URBINA  
Coordinador de la Unidad de Titulación

### CAMPUS 1 - MATRIZ

Av. de la Prensa N45-268 y Logroño  
Teléfono: 2255460 / 2269900  
E-mail: instituto@cordillera.edu.ec  
Pág. Web: www.cordillera.edu.ec  
Quito - Ecuador

### CAMPUS 2 - LOGROÑO

Calle Logroño Oe 2-84 y  
Av. de la Prensa (esq.)  
Edif. Cordillera  
Telfs.: 2430443 / Fax: 2433649

### CAMPUS 3 - BRACAMOROS

Bracamoros N15 - 163  
y Yacuambí (esq.)  
Telf.: 2262041

### CAMPUS 4 - BRASIL

Av. Brasil N46-45 y  
Zamora  
Telf.: 2246036

### CAMPUS 5 - YACUAMBÍ

Yacuambí  
Oe2-36 y  
Bracamoros.  
Telf: 2249994

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, MARGARITA KAREN NIETO CHICAIZA, declaro bajo juramento que la investigación es absolutamente original, autentica, es de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes. Las ideas, doctrinas, resultados y conclusiones a los que he llegado son de mi absoluta responsabilidad



---

MARGARITA KAREN NIETO CHICAIZA

C.C: 1718957697

## LICENCIA DE USO NO COMERCIAL

Yo, MARGARITA KAREN NIETO CHICAIZA portador de la cédula de ciudadanía signada con el No. 1718957697 de conformidad con lo establecido en el Artículo 110 del Código de Economía Social de los Conocimientos, la Creatividad y la Innovación (INGENIOS) que dice: “En el caso de las obras creadas en centros educativos, universidades, escuelas politécnicas, institutos superiores técnicos, tecnológicos, pedagógicos, de artes y los conservatorios superiores, e institutos públicos de investigación como resultado de su actividad académica o de investigación tales como trabajos de titulación, proyectos de investigación o innovación, artículos académicos, u otros análogos, sin perjuicio de que pueda existir relación de dependencia, la titularidad de los derechos patrimoniales corresponderá a los autores. Sin embargo, el establecimiento tendrá una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra con fines académicos. Sin perjuicio de los derechos reconocidos en el párrafo precedente, el establecimiento podrá realizar un uso comercial de la obra previa autorización a los titulares y notificación a los autores en caso de que se traten de distintas personas. En cuyo caso corresponderá a los autores un porcentaje no inferior al cuarenta por ciento de los beneficios económicos resultantes de esta explotación. El mismo beneficio se aplicará a los autores que hayan transferido sus derechos a instituciones de educación superior o centros educativos.”, otorgo licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial del proyecto denominado DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT PARA PREVENIR EL DESGASTE LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO 2017 - 2018 con fines académicos al Instituto Tecnológico Superior Cordillera.



MARGARITA KAREN NIETO CHICAIZA

C.C: 1718957697

Quito, 15/04/2018

## DEDICATORIA

A mi madre e hijo por su apoyo incondicional , por creer en mí y por recorrer este duro camino de la mano conmigo , son la única razón del logro de mis éxitos, su motivación me ha impulsado a culminar las metas que me propongo siendo mi única inspiración y fuerza para que nunca me diera por vencida o me rindiera en la mitad del camino, agradezco a Dios por brindarme la dicha de tener una madre incomparable e inigualable y de darme la felicidad de tener un hijo maravilloso a quienes amo con todas las fuerzas de mi corazón.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a Dios por brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños más anhelados de mi vida que es el estudiar y poder surgir como persona con valores y principios.

Para mi madre es mi eterna gratitud pues ha sido mi motor y pilar fundamental para poder superar todos los retos que se han presentado a lo largo de mi vida impulsándome a crecer y seguir adelante siempre dándome ánimo y fuerza, con palabras de amor y fe, en sí por su apoyo incondicional que es lo que me ha motivado siempre a cumplir mis sueños.

Agradezco el apoyo incondicional de mi familia que en los momentos de mayor desesperanza han estado siempre junto a mí y han sabido extenderme la mano para poder salir adelante en mi proceso estudiantil y general en mi vida.

Agradezco en general a todos los docentes que no solo han sabido impartir conocimiento sino que han sido un apoyo en mi proceso de crecimiento, dejando una huella imborrable en mí ser, a todos ellos una inmensa gratitud y que su vida sea llena de bendiciones por que la fe llena el alma de buenas virtudes.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTORÍA .....	i
LICENCIA DE USO NO COMERCIAL.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS .....	viii
RESUMEN EJECUTIVO .....	ix
ABSTRACT .....	x
CAPÍTULO I.....	1
1.00. Contexto.....	1
1.00.01. Macro .....	1
1.00.02. Meso.....	3
1.00.03. Micro.....	4
1.01. Justificación .....	4
1.02. Definición del Problema Central .....	6
1.03.01 Análisis de la matriz T.....	7
CAPÍTULO II.....	9
2.01 Mapeo de Involucrados.....	9
2.02. Matriz de análisis involucrados .....	10
2.02.01. Análisis de la matriz de análisis involucrados .....	11
CAPÍTULO III .....	13
3.01. Árbol de Problemas .....	13
3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas .....	14
3.02. Árbol de Objetivos.....	15
3.02.01. Análisis del Árbol de Objetivos.....	16
CAPÍTULO IV .....	17
4.01. Matriz de Análisis de Alternativas.....	17
4.02. Análisis de la matriz de Análisis de Alternativas .....	18
4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos.....	20

4.02.01. Análisis Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos.....	21
4.03. Diagrama de estrategias .....	23
4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias. ....	24
4.04. Matriz de Marco Lógico .....	25
4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico. ....	27
CAPÍTULO V .....	30
5. Propuesta.....	30
5.01 Antecedentes .....	30
5.01.02 Justificación .....	32
5.01.03 Objetivo General.....	32
5.01.04 Objetivos Específicos .....	32
5.01.05 Filosofía Empresarial.....	33
5.01.06 Orientación para el estudio .....	36
5.02 Descripción de la metodología a implementarse .....	41
5.02.01 Metodología para la investigación.....	41
5.02.02 Metodología para la investigación.....	42
5.02.03 Tipos de investigación .....	43
5.02.04 Tipos de investigación .....	44
5.02.05 Tipos de investigación .....	45
5.02.06 Ejecución de la metodología a realizarse.....	47
5.03 Propuesta.....	56
CAPÍTULO VI.....	85
6.01. Recursos.....	85
6.02. Presupuesto. ....	87
6.03 Cronograma.....	88
CAPÍTULO VII.....	90
7.01 Conclusiones.....	90
7.02 Recomendaciones. ....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	92

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.- Matriz T .....	6
Tabla 2.-Matriz de Análisis involucrados .....	10
Tabla 3.-Matriz de Análisis de Alternativas.....	17
Tabla 4.-Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos.....	20
Tabla 5.-Diagrama de estrategias .....	23
Tabla 6.-Matriz de Marco Lógico .....	25
Tabla 7.- Pregunta N°I .....	47
Tabla 8.-Pregunta N°II.....	48
Tabla 9.-Pregunta N°1.....	49
Tabla 10.-Pregunta N°2.....	50
Tabla 11.-Pregunta N°3.....	51
Tabla 12.-Pregunta N°4.....	52
Tabla 13.-Pregunta N°5.....	53
Tabla 14.-Pregunta N°6.....	54
Tabla 15.-Pregunta N°7.....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1.- Mapeo de Involucrados.....	9
Figura N° 2.-Árbol de Problemas.....	13
Figura N° 3.-Árbol de Objetivos.....	15
Figura N° 4.-Pregunta N°1.....	47
Figura N° 5.-Pregunta N°II.....	48
Figura N° 6.-Pregunta N°1.....	49
Figura N° 7.-Pregunta N°2.....	50
Figura N° 8.-Pregunta N°3.....	51
Figura N° 9.-Pregunta N°4.....	52
Figura N° 10.-Pregunta N°5.....	53
Figura N° 11.-Pregunta N°6.....	54
Figura N° 12.-Pregunta N°7.....	55

## **RESUMEN EJECUTIVO**

El presente taller busca como objetivo principal prevenir el desgaste profesional en los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur mediante el diseño de un taller que de información adecuada ya que con la encuesta realizada se determinó que el desconocimiento de este síndrome es el problema central y través de la investigación realizada se establece que es de suma importancia conocer sobre temas relacionados con la salud tanto mental como física pues de esta manera se mejorara considerablemente el rendimiento de los empleados, para esto se determina que existen involucrados directamente relacionados en este caso los principales serían las autoridades de la institución, ministerio de educación, la familia y el Itsco pues se necesita de su colaboración para poder realizar jornadas preventivas las cuales serían primordialmente establecer un plan de pausas activas y jornadas de motivación además se debe establecer una adecuada planificación de actividades y tareas a realizar dentro y fuera de la institución pues la sobrecarga laboral es uno de los principales factores para adquirir este síndrome. El propósito del proyecto es conseguir una óptima salud en los docentes y esto se conseguirá a través de las estrategias planteadas cada una de ellas con sus respectivas actividades, cabe recalcar que o existen demasiados proyectos que traten sobre este tema, pues es una patología que apenas se empieza a estudiar desde el año de 1974 pero que se conoce el alto impacto que tiene primordialmente entre los profesionales que se relacionan e interactúan directamente con las personas

## **ABSTRACT**

The main objective of this workshop is to prevent professional burnout in the teachers of the Quito Sur Educational Unit by designing a workshop that provides adequate information since the survey revealed that the lack of knowledge of this syndrome is the central problem and of the research carried out, it is established that it is of the utmost importance to know about issues related to both mental and physical health, as this will greatly improve the performance of the employees, for this it is determined that there are directly involved in this case the main ones would be the authorities of the institution, ministry of education, the family and Itsco, because their collaboration is needed to be able to carry out preventive days, which would be primarily to establish a plan of active breaks and motivation days, and an adequate planning of activities and tasks to be done inside and outside the institution because work overload is one of the main factors to acquire this syndrome. The purpose of the project is to achieve optimal health in teachers and this will be achieved through the strategies proposed each of them with their respective activities, it should be noted that there are too many projects that deal with this issue, it is a pathology that penalties began to be studied since 1974 but the high impact that it has primarily among professionals who interact and interact directly with people is known.

## CAPÍTULO I

### 1.00.Contexto

#### 1.00.01. Macro

Para definir el aspecto macro del presente proyecto se hará referencia a nivel mundial de estudios que se han realizado sobre el síndrome de burnout para empezar se puede decir el en año de 1969 fue conocido por primera vez pero se lo denomino como una metáfora por H.D. Bradley en estados unidos ya que se observó una serie de síntomas repetitivos en un grupo de policías de libertad condicional en Estados Unidos, seguido de esto en el año de 1974 el psicólogo Freudenberger realiza un estudio de campo en el hospital de toxicómanos al observar que los trabajadores mostrabas un luego de un año de trabajo tenían una pérdida progresiva de energía conjuntamente con esto se tornaban agresivos y desmotivados.

En la actualidad este síndrome está siendo estudiado con mayor frecuencia pues afecta principalmente a trabajadores del área de salud , educación y a los trabajadores que tienen una relación directa con las personas, es así como se el trabajo realizado a los residentes del hospital de España muestra una gran prevalencia del síndrome ya que muestra porcentajes desde el 7% hasta 17 % de personas que ya sufren este síndrome, la investigación también muestra el no sentirse valorados, tener hijos y trabajar, demasiado optimismo y el aspecto económico son algunos factores detonantes de este síndrome. (Intramet, 2009)

En base a la investigación realizada por Armand Grau, Daniel Flichtentrei, Rosa Suñer, María Prats y Florencia Braga se determina que el síndrome de burnout predomina en España y Argentina y los profesionales que más lo padecen son los médicos. La edad, tener hijos, la percepción de sentirse valorado, el optimismo, la satisfacción laboral y la valoración económica, son variables protectoras de burnout.” (Intramet, 2009)

El resultado del trabajo Síndrome de burnout en docentes realizado por Nuria Aris Redo en Barcelona - España muestra que los docentes poseen una vida muy compleja pues tienen que lidiar con situaciones que no son netamente laborales, pues al trabajar con niños y adolescentes tienen que enfrentarse con los problemas familiares, violencia, maltrato entre otros conflictos que puedan tener. (Redo, 2009)

España es el país en que el que han investigado con mayor énfasis este síndrome y en su mayoría se puede encontrar investigaciones realizadas en hospital es así que en la investigación de Romana Albaladejo, Rosa Villanueva, Paloma Orteja P Astasio, ME Calle y Domínguez, tuvo como objetivo determinar la prevalencia y los componentes del Síndrome de Burnout y se llega a la conclusión que el cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal son los principales componentes de este síndrome y está relacionada con determinados factores sociodemográficos, laborales e institucionales. (Salud, 2004)

A nivel mundial se están realizando ya varios trabajos sobre el síndrome de Burnout pues la población aún no conoce las causas, efectos o cómo manejarlo, prevenirlo y tratarlo, además es un síndrome que afecta en su mayoría a los profesionales sociales como son los médicos, docentes, enfermeras y a las personas que tienen demasiada carga laboral. Es importante tener información sobre este tema ya que esta patología puede afectar a cualquier profesional que tenga relación directa con las personas o que sus actividades diarias tengan que ver con la interacción entre personas.

## **1.00.02. Meso**

Según el estudio realizado por Juan Carlos Atance Martínez para la Dirección de Insalud en Guadalajara demuestra que la presencia del síndrome de burnout es de un 47.16 % dentro de esta área profesional siendo las mujeres con más de 11 años de servicio tienen mayor riesgo de padecer de este síndrome. (Martinez, 2009)

Por otro lado, la investigación de la revista colombiana de salud tuvo como principal objetivo identificar de la prevalencia del Síndrome de Burnout y su posible relación con las llamadas estrategias de afrontamiento, recurrió a una muestra de 120 docentes que laboran en los niveles de primaria y secundaria en diversas instituciones educativas de carácter privado y público. Para alcanzar dicho objetivo utilizó un diseño descriptivo correlacional no experimental de tipo transversal y usó el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Estrategias de afrontamiento modificada. Los resultados de presencia del síndrome indican una prevalencia alta en el 16%, media en el 43% y baja en el 41% de la población. Las estrategias de afrontamiento que están relacionadas positivamente con el síndrome son: búsqueda de apoyo social y búsqueda de apoyo profesional. Las que están relacionadas negativamente son: búsqueda de alternativa, evitación comportamental, conformismo, expresión emocional abierta y búsqueda de apoyo social. (MUÑOZ, 2012)

El estudio realizado a los docentes de educación básica regular de Arequipa en el cual se aplicó el inventario de burnout de Maslach dió como resultado que el 93,7% de los docentes tienen un nivel moderado y el 6.3% tienen un nivel severo, en el caso de las docentes el 91.5% tienen un nivel moderado y el 7.5% padece de un nivel severo de síndrome de burnout. (Intramet, 2009)

Se puede notar que a nivel de latinoamérica se han realizado ya varios trabajos para obtener datos estadísticos sobre esta patología y a través de esto permitir que la población se informe sobre este síndrome para así saber como prevenirlo o tratarlo y conocer sus causas y efectos a largo plazo. Es significativo saber que cada vez se da mayor importancia a temas

que afectan de manera silenciosa a gran parte de la población que labora, siendo los principales afectados los trabajadores de áreas sociales.

### **1.00.03. Micro**

En Ecuador se puede notar que ya se le está dando importancia a temas que tienen relación con la salud mental y por ello se pueden encontrar ya investigaciones realizadas sobre el síndrome de burnout entre ellos se puede citar el estudio realizado por estudiantes de la Universidad de Bolívar en junio del 2014, en del Hospital Roberto Gilbert Elizalde específicamente en el área de enfermería a 122 mujeres de ese espacio, esta investigación dio como resultado que la exposición diaria a factores de riesgo como lo son familiares dolidos, malos tratos, jornadas extendidas de trabajo, conduce al personal a sufrir de este síndrome. (Universidad Estatal De Bolivar, 2014)

En Ecuador se pueden ver el interés que existe actualmente por conocer este síndrome pues se ve varios trabajos sobre Burnout, pero en su mayoría estos se realizan a nivel del área de salud y es importante investigar en nuevos campos para entregar información sobre este síndrome a más profesionales en diferentes áreas de trabajo, ya que no es una patología conocida y principalmente ataca a los profesionales que trabajan en atención de personas.

## **1.01. Justificación**

El presente proyecto se lo realizará en la Unidad Educativa Quito Sur pues se desea conocer las condiciones de trabajo y factores de riesgo que desatan el padecimiento del síndrome de burnout, puesto que es una patología apenas conocida en el medio laboral, pero que es suma importancia conocer lo ya que con mayor frecuencia se presenta en trabajadores que tienen trato con terceros.

El principal objetivo de este proyecto es prevenir el desgaste laboral que tienen los empleados, mediante talleres en los cuales se entregara información oportuna y adecuada para conocer más a fondo esta patología y así mejorar tanto la calidad de vida de cada empleado como el servicio que se brinda a cada estudiante y padre de familia.

Este proyecto es de gran importancia dentro de la institución pues allí no existen trabajos similares, ya que en las instituciones educativas es muy escaso el valor que se le da a la salud de los empleados y será beneficioso el conocimiento que se obtendrá de esto pues el rendimiento laboral mejorará considerablemente.

Para el proyecto se ha considerado el objetivo cinco que se ubica dentro del segundo eje que es Economía al servicio de la sociedad de el plan nacional del buen vivir que rige desde el 2017 y se extiende hasta el 2021, el cual es impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sustentable de manera retributiva y solidaria y pues darle importancia a la salud de los trabajadores y preocuparse por encontrar soluciones a problemas de este tipo es garantizar su calidad de vida en el trabajo,

## 1.02. Definición del Problema Central

Tabla 1.- Matriz T

Definición del Problema Central					
Situación Empeorada	Situación Actual				Situación Mejorada
Desconocimiento sobre el síndrome de burnout y por ende docentes con esta patología.	Escaso conocimiento sobre el síndrome de burnout en los docentes.				Obtener adecuado conocimiento sobre el síndrome de burnout para así prevenirlo.
Fuerzas Impulsadoras	I	PC	I	PC	Fuerzas bloqueadoras
Realización de un taller informativo con los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur.	1	5	4	1	Insuficiente apoyo para realizar el taller informativo en la Unidad Educativa Quito Sur.
Promover un plan de pausas activas para mejorar el rendimiento de los empleados.	1	5	5	1	Escaso apoyo por parte del rector de la institución para realizar estas actividades.
Implementar un plan de talleres motivacionales para generar un ambiente de trabajo amigable.	1	4	4	1	El personal no le da la adecuada importancia a este tipo de eventos.
Promover una adecuada planificación de actividades.	1	3	5	2	Los docentes trabajan no solo en la institución sino también en su casa.
Generar una cultura de organización en los empleados para que mejoren su estilo de vida laboral.	1	4	5	2	Cambiar los hábitos y costumbres es complicada para los docentes ya que siempre han llevado una vida agitada.

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto

### **1.03.01 Análisis de la matriz T**

La matriz T tiene una situación actual que es el escaso conocimiento sobre el síndrome de burnout en los docentes de la “Unidad Educativa Quito Sur”, produciendo una situación empeorada la cual sería el desconocimiento sobre el síndrome de burnout y por ende docentes con esta patología. Con el presente proyecto se pretende conseguir una situación mejorada que es obtener adecuado conocimiento sobre el síndrome de burnout para así prevenirlo

Esta matriz se analiza a través de fuerzas impulsadoras y cada una con su correspondiente fuerza bloqueadora y se evalúa a través de una escala de ponderación la cual se define del 1 al 5, siendo que 1 = bajo, 2 = medio bajo, 3 = medio, 4 = medio alto y 5 = alto.

La primera fuerza impulsadora es la realización de un taller informativo con los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur esta fuerza tiene una intensidad real de 1 y se pretende un potencial de cambio de 5 es decir alto. La fuerza bloqueadora es el insuficiente apoyo para realizar el taller informativo en La Unidad Educativa Quito Sur, su intensidad real es 4 y se pretende llegar a una valoración de 1 que dentro de escala se registra como bajo.

La segunda fuerza impulsadora es promover un plan de pausas activas para mejorar el rendimiento de los empleados cuya intensidad real es 1, se desea obtener un potencial de cambio de 5 que dentro de la escala de ponderación es alta. La fuerza bloqueadora es el escaso apoyo por parte del rector de la institución para realizar esta actividad tiene una intensidad real de 5, y un potencial de cambio de 1 que representa bajo dentro de la escala de ponderación.

La siguiente fuerza impulsadora es implementar un plan de talleres motivacionales para generar un ambiente de trabajo amigable esta fuerza tiene una intensidad real de 1 que es bajo en la escala de ponderación, con el proyecto se desea alcanzar un potencial de cambio de 4 que en la ponderación representa medio alto. La fuerza bloqueadora es que el

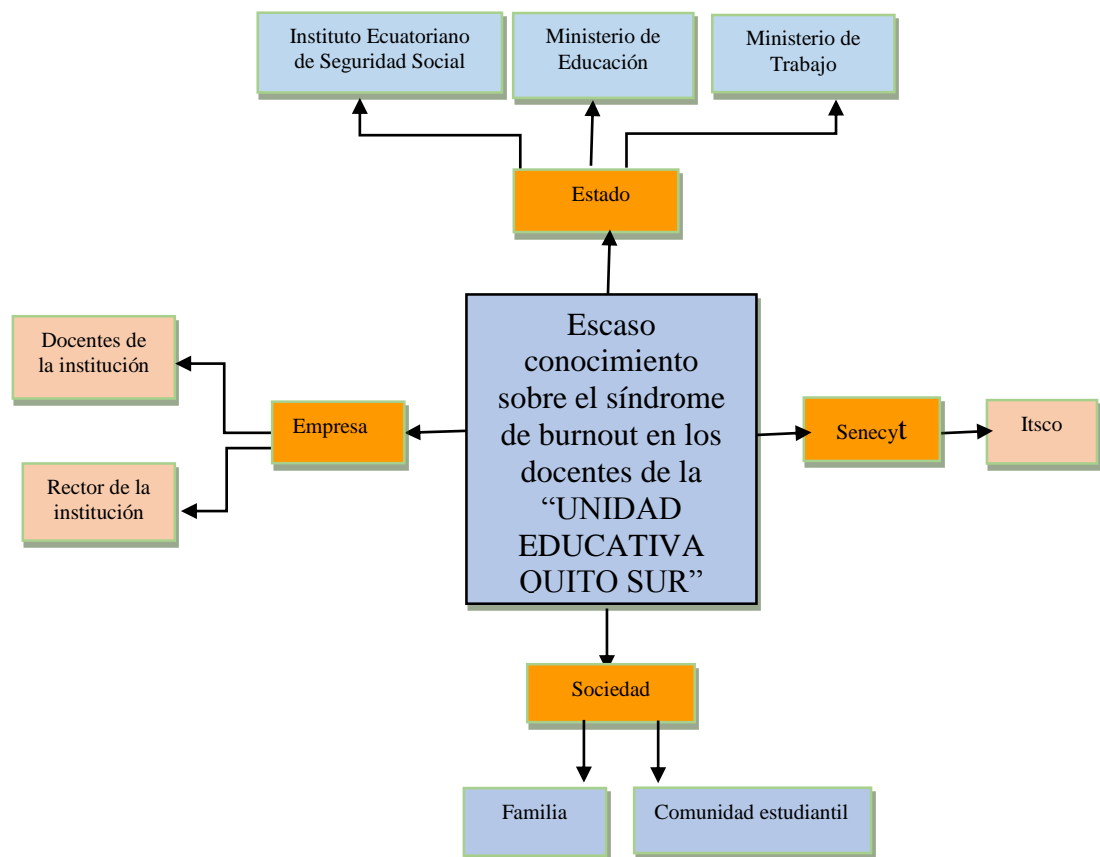
personal no le da la adecuada importancia a este tipo de eventos con una intensidad real de 4 y se desea disminuir a 1 que en la ponderación es bajo.

La antepenúltima fuerza impulsadora es promover una adecuada planificación de actividades, su intensidad real es 1= bajo, para dicha fuerza se busca un potencial de cambio de 3 que representa a una ponderación media dentro de la escala. La fuerza bloqueadora que interfiere es que los docentes no solo trabajan en la institución sino también en su casa con una intensidad real de 5 en la escala es alto y se desea obtener potencial de cambio de 2 medio bajo.

Finalmente, la fuerza impulsadora es generar una cultura de organización en los empleados para que mejoren su estilo de vida laboral cuya intensidad actual es 1 igual a bajo dentro de la ponderación, se busca conseguir un potencial de cambio de 5, en la escala de ponderación alto. La fuerza bloqueadora de esta es que cambiar las costumbres es complicado para los docentes ya que siempre han llevado una vida agitada cuya intensidad real 5 alto; y se pretende reducir a 2 que representa un nivel medio bajo.

## CAPÍTULO II

### 2.01 Mapeo de Involucrados



**Figura N° 1.- Mapeo de Involucrados.**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.

Elaborado por: Karen Nieto

## 2.02. Matriz de análisis involucrados

Tabla 2.-Matriz de análisis involucrados

AUTORES INVOLUCRADOS	INTERES SOBRE EL PROBLEMA CENTRAL	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS MANDATOS Y CAPACIDADES	INTERES SOBRE EL PROYECTO	CONFLICTOS POTENCIALES
Ministerio de Educación	Docente con adecuado conocimiento sobre padecimientos laborales.	Escasa apertura para realizar eventos de este tipo.	Recurso monetario	Docentes mejoren su rendimiento laboral.	No existe presupuesto para este tipo de eventos.
Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	Entregar información sobre temas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores.	Insuficiente información sobre el síndrome de Burnout	Profesionales capacitados	Mejor calidad de vida de los afiliados.	Inadecuada importancia a estos temas de salud,
Rector de la institución	Docentes satisfechos al mostrar interés por temas que afecten a su salud.	Desinterés por los problemas diarios que viven los docentes.	Recurso tecnológico Espacio físico.	Interés por la salud de los docentes.	Escasa apertura para realizar estos eventos
Docentes de la institución	Conocer sobre el síndrome de Burnout.	Escasa importancia por su salud.	Tiempo	Que las autoridades den adecuada importancia a la salud de los docentes.	Falta de entusiasmo por recibir estos talleres ya que no desean colaborar con su tiempo.
Familia	Mejorar la calidad de vida del núcleo de la sociedad.	Incomprensión	Tiempo	Obtener información	Escasa colaboración
Itsco	Entregar las herramientas adecuadas para que los estudiantes realicen los proyectos de calidad.	Escaso conocimiento sobre los temas que se tratan en los proyectos.	Recurso tecnológico Apoyo educativo	Colaborar con el desarrollo de temas de escaso conocimiento.	Escaso tiempo para realizar los trabajos.

Fuente: Unidad Educativo Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

### **2.02.01. Análisis de la matriz de análisis involucrados**

La matriz de análisis de involucrados consta de autores involucrados, interés sobre el proyecto, problemas percibidos, recursos mandatos y capacidades, interés sobre el proyecto y finalmente conflictos potenciales. Como primer involucrado se tiene al Ministerio de Educación en el que el interés sobre el problema central es que los Docentes tengan adecuado conocimiento sobre padecimientos laborales, el problema percibido es la escasa apertura para realizar estos eventos, dentro de los recursos que son necesarios está el recurso económico, el interés sobre el proyecto es que los docentes mejoren su rendimiento laboral y el principal conflicto sería que no existe presupuesto para este tipo de eventos.

El siguiente involucrado es el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el cual tiene que entregar información sobre temas que mejoren la calidad de vida de los trabajadores es el interés sobre el problema, el problema percibido la insuficiente información sobre el síndrome de burnout, el principal recurso el tener profesionales capacitados, su interés sobre el proyecto es mejorar la calidad de vida de los afiliados y por último el conflicto potencial es la inadecuada importancia a estos temas.

El tercer involucrado es el Rector de la Institución involucrado dentro del proyecto en el cual el interés sobre el problema central es que los docentes estén satisfechos al mostrar interés por temas que afectan a su salud, en los problemas percibidos está el desinterés por el diaria vivir de los docentes, el recurso necesario el tecnológico y el espacio físico, el interés por la salud de los docentes es el interés sobre el proyecto y el conflicto potencial es la escasa apertura para realizar estos eventos.

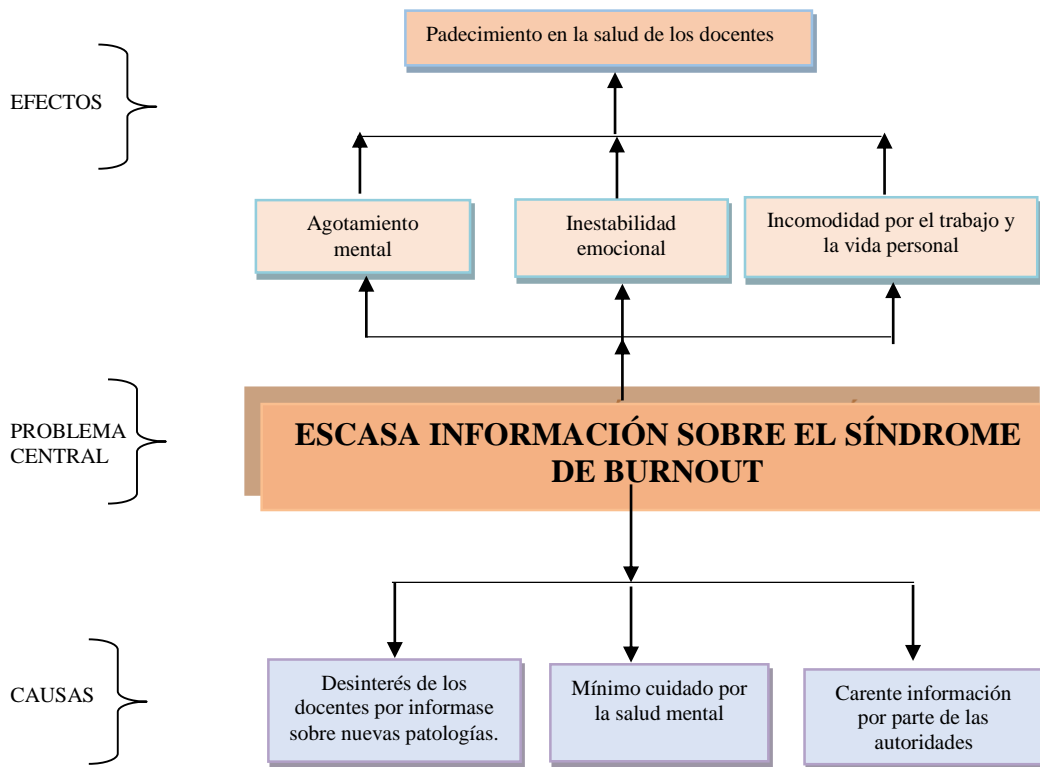
Como siguiente involucrado se tiene a los docentes de la institución el interés sobre el problema central es conocer sobre el síndrome, el problema percibido es la escasa importancia que le dan a su salud, el principal recurso es el tiempo, el interés sobre el proyecto es que las autoridades se preocupen por su salud y la falta de entusiasmo por recibir estos talleres en el conflicto potencial ya que no desean colaborar con su tiempo.

El quinto involucrado es la Familia el interés sobre el problema es mejorar la calidad de vida en el núcleo familiar. La incomprensión el problema percibido el factor tiempo es el principal recurso, el interés sobre el proyecto es obtener información, y la escasa colaboración es el principal conflicto.

El ultimo involucrado dentro de la matriz es el Itsco en el que se tiene como interés sobre el problema central el entregar herramientas adecuadas para que se esta manera los estudiantes realicen sus proyectos, el escaso conocimiento sobre los temas que se tratan en los proyectos es uno de los problemas percibidos, dentro de los recursos se tiene el tecnológico y el apoyo educativo mientras que colaborar con el desarrollo de temas de escaso conocimiento es el interés sobre el proyecto y finalmente se tiene el escaso tiempo para realizar los trabajos es el conflicto potencial.

## CAPÍTULO III

### 3.01. Árbol de Problemas



**Figura N° 2.-Árbol de Problemas**  
Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

### **3.01.01 Análisis del Árbol de Problemas**

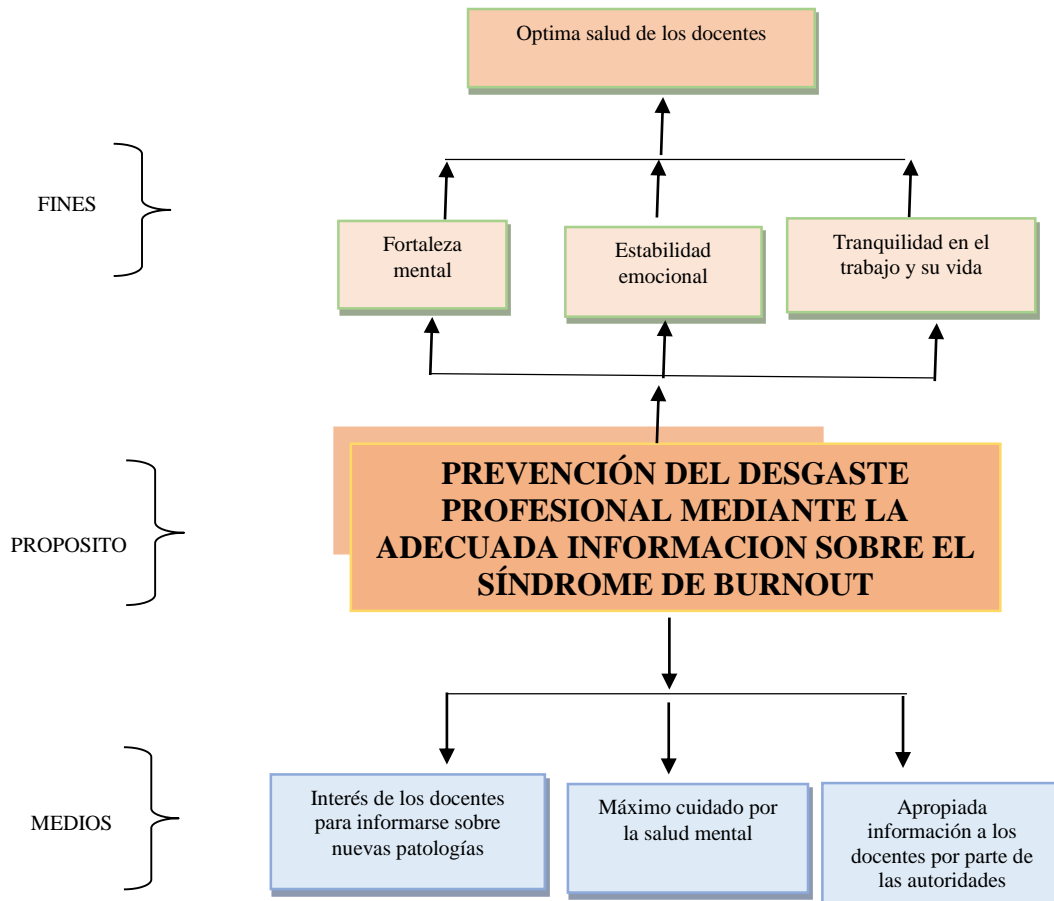
Dentro del árbol de problemas que se realizó en la Unidad Educativa Quito Sur se establece que el problema central es la ESCASA INFORMACIÓN SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT, para ello se analizó cuidadosamente las causas que llevan a tener este conflicto para así determinar los efectos que se derivan de este problema central.

Entonces se tiene que en árbol de problemas las causas que llevan a tener esta dificultad dentro de la institución son; el desinterés de los docentes por informarse sobre nuevas patologías, consecuentemente se determina el mínimo cuidado por la salud mental como causa y finalmente se establece la carente información por parte de las autoridades.

Ya habiendo determinado las causas que llevaron a tener el problema central se continúa con el análisis del árbol de problemas y se determinan los siguientes efectos que provienen de la situación actual, teniendo en primer lugar el agotamiento mental, seguido de la inestabilidad emocional y por último se establece como efecto la incomodidad por el trabajo y la vida.

Una vez analizada esta parte del árbol de problemas se establece un efecto principal el cual abarca lo mencionado antes y es el padecimiento en la salud de los docentes.

### 3.02. Árbol de Objetivos



**Figura N° 3.-Árbol de objetivos**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.

Elaborado por: Karen Nieto.

### **3.02.01. Análisis del Árbol de Objetivos**

En el análisis del árbol de objetivos se determinan los medios que dan como resultado el propósito del proyecto para luego establecer los fines, entonces se determina como objetivo general PREVENCIÓN DEL DESGASTE PROFESIONAL MEDIANTE LA ADECUADA INFORMACIÓN SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT.

Para obtener el propósito de este árbol de objetivos se observó que los medios adecuados para establecer lo antes mencionado son; primero el interés de los docentes para informarse sobre nuevas patologías, seguido está el máximo cuidado por la salud mental y finalmente se tiene como fin el entregar apropiada información a los docentes por parte de las autoridades.

Posterior al análisis antes mencionado se obtienen los siguientes fines; fortaleza mental, luego está la estabilidad emocional y para finalizar se tiene como fin la tranquilidad en el trabajo y su vida.

Y para finalizar con el análisis del árbol de objetivos se tiene que de los fines ya mencionados se obtiene un fin mayor la cual es una óptima salud de los docentes que laboran dentro de la unidad educativa Quito Sur.

## CAPÍTULO IV

### 4.01. Matriz de Análisis de Alternativas

**Tabla 3.-Matriz de Análisis de Alternativas**

Objetivos	Impacto sobre el propósito	Factibilidad técnica	Factibilidad financiera	Factibilidad social	Factibilidad política	Total	Categorías
Interés de los docentes para informarse sobre nuevas patologías.	5	5	5	4	4	23	Alta
Máximo cuidado por la salud mental	4	4	4	4	4	20	Media alta
Apropiada información a los docentes por parte de las autoridades	5	5	4	4	4	22	Alta
Prevención del desgaste profesional	5	5	5	5	4	24	Alta

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

## 4.02. Análisis de la matriz de Análisis de Alternativas

En la Matriz de Análisis de Alternativas se han determinado cuatro objetivos principales, el primero de ellos refleja que se ha obtenido una adecuada información sobre nuevas patologías, en el que se tiene un puntaje de 5 sobre el impacto del propósito, la factibilidad técnica y factibilidad financiera y se muestra un valor de 4 en la factibilidad social y política. El total de los cuadros dan un total de 23 y se determina que está en una categoría alta.

Haciendo referencia con los valores obtenidos dentro de este objetivo, es totalmente factible pues los docentes se sentirán satisfechos con la nueva información que obtienen.

El segundo objetivo indica el máximo cuidado por la salud mental, en el que se refleja una valoración de 4 con respecto al impacto del propósito, la factibilidad técnica, financiera, social y política dichos parámetros indican un total de 20 , el cual refleja una categoría media alta.

A partir de estos valores se obtiene que el objetivo es totalmente factible ya que al ser realizado permite cumplir con un mayor desempeño laboral y mejorar la calidad de vida en el trabajo de los docentes.

Consecutivamente se tiene como objetivo apropiada información a los docentes por parte de las autoridades teniendo en el impacto del propósito y la factibilidad técnica una ponderación de 4 y con respecto a la factibilidad financiera, social y política se asigna una cuantificación de 4 .Con los puntajes definidos se obtiene un valor total de 22 por lo tanto se encuentra en una categoría media alta.

Por consiguiente, con los valores obtenidos el objetivo es realizable en el momento de realizarlo porque permitirá tener un mayor empoderamiento con la institución pues se observará el interés por parte de las autoridades hacia la salud y bienestar de los docentes.

Finalmente, el último objetivo determina la prevención del desgaste profesional mediante la adecuada información sobre el síndrome del burnout, cuyo impacto sobre el propósito junto con la factibilidad técnica, financiera y social expresa una ponderación de 5, y en el caso de la factibilidad política alcanza una puntuación de 4. Los valores muestran un total de 24 por tanto pertenece a una categoría alta.

Con esta puntuación se demuestra que la prevención del desgaste profesional es factible ya que así los docentes tendrán una mejor condición mental y por ende física para laboral y cumplir de manera adecuada con las actividades que tienen que realizar.

## 4.02 Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos

Tabla 4.-Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos

Objetivos	Factibilidad de lograrse	Impacto de genero	Impacto ambiental	Relevancia	Sostenibilidad	Total	Categoría
Interés de los docentes para informarse sobre nuevas patologías	Investigar y conocer para facilitar la información correcta. (5)	Es importante tanto como para hombres como para mujeres conocer sobre estos temas. (5)	Adecuada calidad de vida en el trabajo. (4)	Adecuado conocimiento para beneficio de la salud de los docentes. (5)	Incentivar con temas de lectura para actualizar la información. (5)	24	Alta
Máximo cuidado por la salud mental	Incentivar a los docentes para que le den la importancia necesaria. (4)	Hombres y mujeres deben precautelar por su salud. (5)	Manejo adecuado de sus emociones y sentimientos. (4)	Reducir el desgaste mental en los docentes. (5)	Realizar actividades que ayuden a liberar el estrés. (5)	23	Alta
Apropiada información a los docentes por parte de las autoridades	Las autoridades deben interesarse por entregar información sobre estas patologías. (4)	Las autoridades deben entregar esta información pues afecta a hombres y mujeres. (5)	Empatía con las autoridades. (4)	Los docentes podrán auto controlarse. (5)	Evaluar periódicamente si la información brindada es de utilidad para los docentes (5)	23	Alta
Prevenir el desgaste profesional	Incentivar el adecuado rendimiento laboral de los docentes. (5)	Hombres y mujeres pueden padecer de este síndrome por el desconocimiento. (5)	Los docentes contarán con una adecuada salud tanto mental como física. (4)	Reducir las enfermedades físicas que se derivan del desgaste mental. (5)	Tener un adecuado plan de pausas activas. (5)	24	Alto
Total	23	25	20	25	20		

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

#### **4.02.01. Análisis Matriz de Análisis de Impacto de los objetivos**

La matriz de análisis de impactos de los objetivos contiene un propósito y 3 componentes. El primer componente es el interés de los docentes para informarse sobre nuevas patologías, en el cual se determina que la factibilidad de lograrse es investigar y conocer para facilitar la información correcta con una valoración de 5, luego se tiene el impacto de género, el cual establece que es importante para hombres como para mujeres el conocer sobre estos temas, el impacto ambiental hace referencia a la adecuada calidad de vida en el trabajo cuya valoración es 4, siguiendo con el análisis se tiene como relevancia el adecuado conocimiento para beneficio de la salud de los docentes con una estimación de 5 y la sostenibilidad es incentivar con temas de lectura para actualizar la información con un valor de 5, finalmente se tiene un total de 24 y se encuentra en una categoría alta.

El siguiente componente es el máximo cuidado por la salud mental en la factibilidad de lograrse se determina incentivar a los docentes para que le den la importancia necesaria a estos temas, en el impacto ambiental se tiene un manejo adecuado de sus emociones y sentimientos ambos con una valoración de 4, con respecto al impacto de género se tiene que hombres y mujeres deben precautelar por su salud, la relevancia es reducir el desgaste mental de los docentes y la sostenibilidad será realizar actividades que ayuden a liberar el estrés estos aspectos tienen una ponderación de 5 con ellos se tiene un total de 23 que pertenece a una categoría alta.

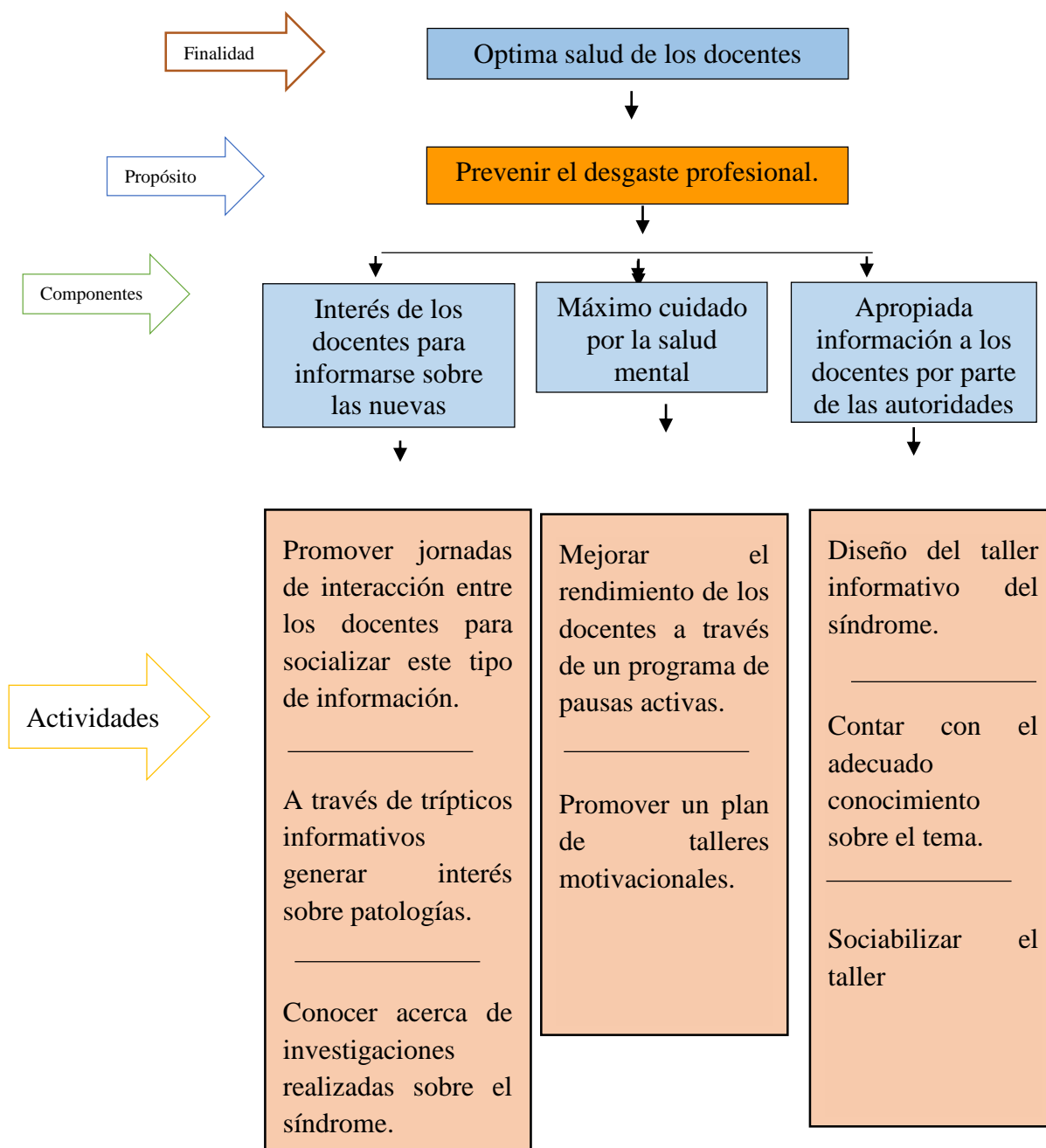
El tercer objetivo es la apropiada información a los docentes por parte de las autoridades en el que se tiene como factibilidad de lograrse que las autoridades deben interesarse por entregar información sobre estas patologías, con respecto al impacto ambiental se tiene la empatía con las autoridades estos dos aspectos tienen un valor de 4, siguiendo con el análisis en la relevancia se determina que los docentes podrán auto controlarse, el impacto de género establece que las autoridades deben entregar esta información pues afecta a hombres y mujeres y la sostenibilidad es evaluar

periódicamente si la información brindada es de utilidad para los docentes en estas perspectivas la valoración es de 5 y la sumatoria final da como resultado 23 que le da una categoría alta.

Finalmente en este análisis se tiene el propósito el cual es prevenir el desgaste profesional y cuyos aspectos definen que la factibilidad de lograrse es incentivar el adecuado rendimiento laboral de los docentes , el impacto de genero sostiene que hombres y mujeres pueden padecer de este síndrome por el desconocimiento, es relevante reducir las enfermedades físicas que se derivan del desgaste mental y la sostenibilidad fija tener un adecuado plan de pausas activas en estos aspectos de tiene una valoración de 5, el impacto ambiental con una ponderación de 4 especifica que los docentes contaran con una adecuada salud tanto mental como física, en este elemento la valoración total es de 24 la que pertenece a una categoría alta.

### 4.03. Diagrama de estrategias

Tabla 5.-Diagrama de estrategias



Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
 Elaborado por: Karen Nieto.

#### **4.03.01 Análisis del Diagrama de Estrategias.**

El diagrama de estrategias se realiza con los siguientes aspectos un propósito el cual está considerado como el objetivo general del proyecto y es Prevenir el desgaste profesional, para esto se cuenta con tres componentes y cada uno con diferentes actividades.

El primer componente dentro del diagrama es el interés de los docentes para informarse sobre nuevas patologías para ellos se tiene tres actividades, promover jornadas de interacción entre los docentes para socializar este tipo de información, a través de trípticos informativos generar interés sobre patologías y conocer acerca de nuevas investigaciones realizadas sobre el síndrome.

El siguiente componente es el máximo cuidado por la salud mental esto se logrará mediante un plan de pausas activas para mejorar el rendimiento de los docentes y promoviendo un plan de talleres motivacionales.

Finalmente se tiene como componente la apropiada información a los docentes por parte de las autoridades la cual tiene como actividades el diseño del taller informativo del síndrome, contar con adecuado conocimiento sobre el síndrome y finalmente la sociabilización del taller.

Una vez desarrollado lo antes descrito dentro de esta matriz de estrategias se tiene la finalidad a lograrse de este taller la cual es contar con una óptima salud de los docentes.

## 4.04. Matriz de Marco Lógico

**Tabla 6.-Matriz de Marco Lógico**

Finalidad	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Optima salud de los docentes	Mejorar la salud de los docentes en un 93%.	Informe mensual sobre los permisos médicos de los docentes Encuesta	Docentes exentos de enfermedades emocionales y físicas.
Propósito	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Prevención del Síndrome de Burnout	El 85% de los docentes no conocen sobre el síndrome por ende no podrían prevenir adquirirlo.	Bitácora de asistencia al taller informativo. Encuesta	Docentes con mejor calidad de vida laboral y personal.  Docentes adquieren el síndrome.
Componentes	Indicadores	Medios de verificación	Supuestos
Interés de los docentes para informarse sobre nuevas patologías.	De los docentes encuestados el 54% dice que si le interesa conocer sobre nuevas patologías	Acta de recepción del material informativo. Encuesta	Docentes adecuadamente informados.  Desconocimiento sobre enfermedades.
Máximo cuidado por la salud mental.	En la encuesta realizada a los docentes el 48% de la población encuestada dice que si le dan la adecuada importación a este tema.	Informe de la observación de campo.	Docentes con una salud mental equilibrada.  Docentes desmoralizados.
Apropiada información a los docentes por parte de las autoridades	El 93% de los docentes encuestados dice que es importante que se implemente talleres informativos sobre el síndrome de burnout.	Encuesta	Docentes satisfechos con el interés de las autoridades.  Docentes inconformes con la institución.
Actividades	Presupuesto	Medios de verificación	Supuestos
Promover jornadas de interacción entre docentes para socializar este tipo de información	Computador, Infocus, impresiones, esferos  Impresión de documentos	Facturas, cotizaciones de productos para la compra, contratos de alquiler de los productos, actas de entrega del espacio	Docentes participando activamente en las jornadas de información.  Docentes desinteresados en esta actividad.
A través de trípticos informativos generar interés sobre nuevas patologías.	Internet para investigación, computadora  Equipo de audio, internet para investigación	físico.	Docentes obtienen adecuada información  Docentes no tienen recursos adecuados para informarse  .
Conocer acerca de investigaciones sobre el síndrome.			Docentes obtienen conocimiento sobre el síndrome.

	Equipo de audio y sonido	Desconocimiento total sobre el síndrome y sus consecuencias.
Mejorar el rendimiento de los docentes a través de un programa de pausas.	Internet, computador, libros, revistas	Docentes activos con energía para desempeñar sus funciones.
	Internet, libros, revistas, computadora	Docentes con padecimientos mentales y físicos,
Promover un plan de talleres motivacionales.	Infocus, computador, equipo de audio y sonido, sillas, mesas,	Docentes con su estima renovada.
	bocaditos, bebidas, pizarra, marcadores, imprevistos	Docentes agobiados.
Diseño del taller informativo del síndrome.	PRESUPUESTO TOTAL: 450,00 \$	Adecuado para generar un ambiente agradable con los docentes
Contar con el adecuado conocimiento sobre el tema.		Docentes conformes con la información recibida.
		Docentes insatisfechos por la escasa información
Sociabilizar el taller		Comunidad educativa con conciencia de cómo puede afectar este síndrome.
		Perdida de la salud por el desconocimiento.

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

#### **4.04.01 Análisis de la Matriz de Marco Lógico.**

En la matriz de marco lógico se encuentra la siguiente información, finalidad, propósito y componentes cada uno de ellos con su respectivo medio de verificación, indicador y supuesto. En el proyecto la finalidad es una óptima salud de los docentes cuyo indicador es mejorar la salud en un 93% en el cual el medio de verificación es el informe mensual sobre los permisos médicos de los docentes para ausentarse de la institución y la encuesta realizada a los docentes, en el caso del supuesto se tiene que los docentes estarán exentos de enfermedades emocionales y físicas.

Se visualiza el propósito u objetivo general del proyecto que es la prevención del síndrome del burnout en el cual el indicador del 85% de los docentes no conocen sobre el síndrome por ende no podrían prevenirlo y el respectivo medio de verificación es la bitácora de asistencia de los docentes a los talleres por parte de los supuestos se tiene uno positivo que es docentes con mejor calidad de vida laboral y personal y en el supuesto negativo se tiene docentes que adquieren el síndrome.

Siguiendo con el análisis están los siguientes componentes: interés de los docentes para informarse sobre nuevas patologías en el cual el 54 % de los docentes encuestados dice que si les interesa conocer sobre nuevas patologías, para este componente el medio de verificación es la encuesta y el acta de recepción del material de información, en el caso del supuesto positivo es docentes adecuadamente informados y el supuesto negativo es desconocimiento sobre enfermedades.

El siguiente componente es tener el máximo cuidado por la salud mental que en su respectivo indicador demuestra que el 48% de los docentes dice que si le interesa su salud mental y para ello se tiene como medio de verificación la encuesta, en los supuestos se tiene como positivo docente con una salud mental equilibrada y el supuesto negativo es docentes desmoralizados.

El último componente es tener apropiada información a los docentes por parte de las autoridades en la que el indicador dice que el 93% de los docentes dicen que es importante que se implementen talleres informativos sobre el síndrome de burnout cuyo medio de verificación es la encuesta realizada a los docentes y el supuesto positivo es que los docentes estén satisfechos con el interés de las autoridades y como supuesto negativo se tiene docentes inconformes con las autoridades.

Para fortalecer los componentes se tienen cuatro actividades; primero promover jornadas de interacción entre docentes para sociabilizar este tipo de información en el cual el supuesto positivo es que los docentes participen activamente en las jornadas de información.

La siguiente actividad es generar interés sobre nuevas patologías a través de trípticos informativos en el cual es supuesto positivo es que los docentes obtengan la información adecuada y en el supuesto negativo es que se tengan los recursos adecuados para informarse.

Subsiguiente a esto se tiene mejorar el rendimiento de los docentes a través de un programa de pausas activas el cual como supuesto positivo es que los docentes sean activos y cuenten con energía para desempeñar sus funciones y en el supuesto negativo sería que los docentes tengan padecimientos mentales y físicos.

Luego se tiene como actividad el promover un plan de talleres motivacionales en el cual docentes con su autoestima renovada y en lo negativo docentes agobiados.

La siguiente actividad será el diseño del taller informativo donde se tiene que es adecuado para generar un ambiente agradable entre los docentes, contar con el adecuado conocimiento sobre el tema es la siguiente actividad a realizar en la cual el supuesto positivo es docentes conformes con la información recibida y en el supuesto negativo se tiene que los docentes queden insatisfechos con la escasa información para finalizar con las actividades se tiene sociabilización del taller en el que el supuesto positivo es que la comunidad educativa

tendrá conciencia de cómo puede afectar este síndrome y en el supuesto negativo esta la pérdida de la salud por el desconocimiento. Para estas actividades se necesitará un presupuesto de 450,00 dólares para los recursos tecnológicos, materiales y suministros.

## **CAPÍTULO V**

### **5. PROPUESTA**

#### **5.01 Antecedentes**

La Unidad Educativa Experimental “Quito Sur”, tiene su origen en la unificación de tres grandes planteles educativos: La Escuela matutina Rafael León Larrea, fundada hace más de 50 años. La escuela vespertina República de Rumanía y el jardín de Infantes Blanca Martínez de Tinajero, junto a la creación del colegio nocturno y por resolución ministerial 27-65 del 29 de octubre de 1993, se autoriza el funcionamiento de la Unidad Educativa Fiscal Quito Sur. Y luego de un año de su creación es elevada a la categoría de experimental en 1994.

El primer Rector y fundador de este establecimiento fue el Doctor Byron Falcón y junto al Dr. Gonzalo Cisneros como Vicerrector tuvieron grandes metas, muchos sueños e ilusiones para un futuro mejor en las educaciones de los Niños, niñas y adolescentes.

En la hora de la fundación, podemos reconocer el ardor, el entusiasmo, con que se gestan los sueños y las aventuras. La institución alcanza solidez con el correr de los años y con el compromiso constante de la comunidad que la vio nacer y crecer.

Luego asume el Rectorado el Dr. Cisneros hasta el año 2005. El colegio nocturno tuvo gran aceptación en el sector educativo pero por múltiples razones desapareció y se formó el colegio en la sección matutina.

Es nombrada como Rectora del Plantel la Dra. Ana Elizabeth Poveda quien dura un período y es reemplazada por el Ms. Jorge Garrido, Supervisor Nacional, para nuevamente asumir la Dra. Ana Poveda quien luego de 4 años en funciones se acoge a la Jubilación y es reemplazada por el actual Rector Ms. Edison Proaño.

Luego de 23 años después, se puede decir que el objetivo que aquellas personas se marcaron al fundarla, ha sido cumplido. Porque la UEQS ha sostenido en el proceso histórico sus ideales y ha ido generando y creando los espacios necesarios en función de las demandas de todos aquellos que conforman la institución. Por ello, seguimos en la idea de adaptarnos a las nuevas necesidades, a los nuevos desafíos, porque nos hemos constituido en un lugar para el encuentro, un lugar para el debate, para el consenso.

En estos 23 años, la UEQS ha alcanzado un desarrollo tal como quizás nunca imaginaron los pioneros que concibieron e iniciaron aquella obra. Se ha producido un extraordinario crecimiento institucional y un cambio significativo de las perspectivas pedagógicas y científicas que hoy siguen y seguirán en discusión.

Como verán, el prestigio de la educación, de la enseñanza, es una tarea de todos: a todos nos compete y a todos nos afecta. Y es una tarea lenta, silenciosa, cargada de sacrificios cuyos frutos se conocen con el tiempo.

### **5.01.02 Justificación**

Dentro de una institución educativa los docentes no solo están obligados a tratar con los estudiantes y a impartir únicamente conocimiento, sino que estos lugares los docentes se convierten en la segunda familia de los estudiantes y es por este motivo que se ven involucrados directamente con los conflictos personales y familiares de los estudiantes teniendo que enfrentar así los diferentes problemas sociales que se presenten.

Seguido de esto los docentes tienen que enfrentar las nuevas exigencias curriculares teniendo así que actualizar sus conocimientos y teniendo que cumplir con más actividades que se les asignan dentro su carga laboral , a partir de esto los docentes empiezan a desequilibrar su vida diaria pues también deben cumplir con sus obligaciones de madre o padre de familia y de realizar las actividades diarias de su hogar con hijos e hijas e interactuar con las demás personas y actividades que los rodean en su diario vivir.

### **5.01.03 Objetivo General**

Prevención del desgaste profesional mediante el diseño de un taller informativo sobre el síndrome de burnout para los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur con el fin de que los docentes posean una óptima salud.

### **5.01.04 Objetivos Específicos**

- 1.- Interés de los docentes para informarse sobre las nuevas.
- 2.- Máximo cuidado por la salud mental.
- 3.- Apropiaada información a los docentes por parte de las autoridades

### **5.01.05 Filosofía Empresarial**

- **Misión**

Somos una comunidad educativa con calidad y calidez, integrada por profesionales capacitados para enfrentar los nuevos retos de la sociedad del conocimiento, mediante la optimización e implementación de espacios y recursos existentes, con el objetivo de formar ciudadanos capaces y competitivos, con igualdad de oportunidades, para integrarse al mundo como sujetos activos, practicando valores y siendo protagonistas del buen vivir

- **Visión**

Para el año 2019 seremos una institución educativa con principios, valores y que cumpla con los estándares de calidad establecidos, contando con espacios adecuados para el desarrollo investigativo, tecnológico, científico y cultural, permanentes, inclusivos e integrales.

- **Políticas**

1. Participación y democrática de la comunidad educativa.
2. Educación de calidad para llegar a la excelencia.
3. Innovación y capacitación permanentes.
4. Comunicación y coordinación efectiva.
5. Tolerancia y respeto a la maternidad y paternidad en adolescentes y grupos vulnerables.
6. Gestión, autogestión y rendición de cuentas.
7. Garantizar la educación basada en conocimientos científicos, libre de condicionamientos ideológicos, políticos y religiosos.
8. Aplicación, respeto y práctica sobre derechos y deberes de los actores educativos.
9. Articulación curricular entre los niveles.
10. Respeto a la educación.

- **Valores**

**Amor:** Sentimiento noble que engrandece y ennoblece a los seres humanos, se lo encuentra en quien actúa sin rencores, dejando los intereses personales manifestándose sincero, honrado, y trabajando para el bien común.

**Justicia:** Practicar el valor de la justicia es conocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas que nos rodean. Tomar decisiones apegadas al más profundo sentimiento de humanidad, propiciar el debido salario a los trabajadores, reconocer los méritos de un buen estudiante o un abnegado colaborador. Ser justo es dar a cada cual lo que se merece y necesita para desarrollarse plenamente y vivir con dignidad.

**Responsabilidad:** es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar, y valorar las consecuencias de sus actos siempre el plano de lo moral. La persona responsable es aquella que actúa conscientemente siendo la causa directa o indirecta de un hecho ocurrido.

Está obligado a responder por alguna cosa o persona. También es el que cumple con sus obligaciones o que pone cuidado y atención en lo que hace o decide. En el ámbito penal culpable de alguna cosa, acto o delito. En otro contexto es la persona que tiene a su cargo la dirección en una actividad.

**Honestidad:** Es un valor o cualidad humana por lo que la persona se determina a elegir, actuar, siempre con base en la verdad y en la auténtica justicia; ser honesto es ser real, acorde con la evidencia que presenta el mundo y sus diversos fenómenos y elementos: ser genuino, auténtico y objetivo.

Este valor es indispensable para que las relaciones humanas se desenvuelvan en un ambiente de confianza y armonía. Pues garantiza respaldo, seguridad y credibilidad.

**Solidaridad:** Se entiende como la ayuda, apoyo, fraternidad, y la empatía hacia quien sufre un problema o se encuentra en una situación desafortunada o hacia quien promueve una causa valiosa. Es solidario quien hace suyas las situaciones, las necesidades y las acciones de los demás. Se es solidario con un compañero o una compañera que no entendió como se resuelve cierto problema en matemática, explicándoselo.

**Tolerancia:** Es la aceptación de la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa. Es la capacidad de saber escuchar y aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atenten contra los derechos fundamentales de la persona.

**Lealtad:** Nuestra identidad se va constituyendo de la identificación con las ideas como costumbres, hábitos, lugares, creencias, grupos, otros que en el curso de nuestra vida se han presentado en nuestra experiencia o conocimiento. Todas estas identificaciones, las realizamos asumiendo valores morales presentes en toda acción y narración y estos nos llevan al compromiso y a la fidelidad con un ideal, con las instituciones o algún grupo de personas.

**Lealtad:** Es una virtud que se desarrolla principalmente en nuestra conciencia, el compromiso de defender lo que creemos y en quien creemos, esto se supone hacer aquello con lo que la persona se ha comprometido aun cuando las circunstancias cambien, dicho de otra manera, es cumplir con la palabra que ha dado. Alguien que es leal responde a una obligación que tiene con los demás.

**Equidad:** La equidad se refiere también a los criterios para la distribución de bienes y servicios, así como derechos y deberes, libertad poderes y oportunidades, de modo que todos podamos beneficiarnos de los resultados del trabajo colectivo y participar en la toma de decisiones y en la dirección y administración de los asuntos comunes.

**Gratuidad:** El valor de la gratuidad se ejerce cuando una persona experimenta aprecio y reconocimiento por otra que le prestó ayuda. Consiste necesariamente, en “pagar “ese

favor con otro igual, sino en mostrar afecto y guardar en la memoria ese acto de generosidad. Centrarse en la utilidad práctica del servicio, pondera la actitud amable de quien lo hizo.

**Puntualidad:** Es el cumplimiento consciente de nuestras obligaciones, poniendo en juego nuestra seriedad y responsabilidad y así garantizar la eficiencia en su cumplimiento.

**Prudencia:** Es la capacidad de analizar y comprobar información, antes de tomar decisiones tú piensas en la definición, te darás cuenta que es causa y efecto en los demás valores. La prudencia nos lleva a un equilibrio interior y a una capacidad de reflexión.

### **5.01.06 Orientación para el estudio**

DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT PARA PREVENIR EL DESGASTE LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR, DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO, 2017 – 2018.

#### ➤ **Definición de taller**

El autor Natalio Kisnerman define que los talleres son módulos productivos de conocimientos que parten desde una realidad concreta, para ser transferidos a un contexto a fin de transformarlos, donde los participantes trabajan haciendo converger teoría-práctica. (Kisnerman, 1977)

La autora Melba Reyes Gómez define que el taller es una realidad integradora, compleja, reflexiva, en donde se unen la teoría y la práctica como fuerza motriz del proceso pedagógico, orientando a una comunicación constante con la realidad social y como un equipo de trabajo altamente dialógico formado por docentes y estudiantes, en el cual todos son miembro del equipo y hacen sus aportes específicos en conjunto. (Gomez, 1977)

Se puede decir que el taller es un momento pedagógico de interacción, participación e integración entre los participantes y el facilitador, donde se desarrolla un ambiente cálido y de cortesía en el cual se adquiere conocimiento y se entrega conocimiento, es el lugar donde fluye el respeto por las ideas y opiniones para así llegar al consenso común sobre el tema tratado.

➤ **Enunciación de síndrome**

Es el conjunto de síntomas o elementos observables a simple vista o a través de los estudios apropiados que dan entidad a una enfermedad o condición de salud. El síndrome representa el concurso o la presencia de todos aquellos síntomas que son típicos de una enfermedad o complicación de salud y que deben ser trabajados de manera diferencial a que lo que se trata a una persona con condiciones de salud normales y favorables. Los síndromes varían de acuerdo a cada enfermedad, por lo cual el síndrome de una enfermedad no es igual al de otra al contar con diferentes síntomas o elementos definitorios. Si bien el término síndrome es utilizado en la mayoría de los casos para cuestiones relacionadas a la salud, también puede usarse abstractamente para hacer referencia a otras situaciones, por ejemplo cuando algo es evidente y se dice que es el síndrome de algo que va a pasar.

Como definición del síndrome se tiene que el término proviene del idioma griego que quiere decir "concurso" dándole sentido de reunión de todos los síntomas típicos de una enfermedad. El síndrome se utiliza como concepto en la medicina para denominar a una condición determinada de salud (o de falta de ella) debido a la presencia de todos los valores y síntomas que normalmente caracterizan a dicha condición. (ABC, 2007)

➤ **Tipos de talleres**

El autor Ander Egg en su libro “El taller, una alternativa de renovación pedagógica” define que existen 3 tipos de taller:

**Taller Total:** En este tipo de taller los docentes y alumnos participan de manera activa y conjunta dentro de un proyecto, Este tipo es aplicado y desarrollado en niveles universitarios, superiores y Programas completos de estudio.

**Taller Horizontal:** Este taller abarca conjuntamente a profesores y estudiantes que se encuentran en un mismo nivel u año de estudios. A este taller se lo aplica o desarrolla en niveles primarios y secundarios.

**Taller Vertical:** Este tipo de taller es la más utilizado pues abarca a todos los cursos sin importar el nivel o el año; estos talleres son integran para desarrollar o desenvolver grupos de trabajo o proyecto común y es aplicado o desarrollado en niveles primarios y secundarios. (Egg, 1999)

El taller informativo que se propone impartir dentro de la unidad educativa quito sur se encuentra dentro de un taller total pues va a ser aplicado en un nivel superior ya que los docentes son licenciados y magísteres.

#### ➤ **Funciones Del Taller**

Se definen básicamente tres funciones principales de un taller;

- Con relación a la docencia tienen que ver la realización de un trabajo conjunto entre el facilitador del taller y los participantes para de esta manera exista participación, colaboración e intervención.
- En el nivel de Investigación se debe dar a conocer información verídica en torno a los temas que se van a tratar y las dudas que se desean solventar.
- Servicio de calidad sobre el campo de trabajo es decir tener un plan de trabajo claro que permita en el momento pedagógico adquirir habilidades, destrezas y conocimientos teórico- prácticos para el desempeño profesional de los individuos en sus campos profesionales.

➤ **Concepto de síndrome de burnout**

El Síndrome de Burnout o del “trabajador quemado” es un tipo de estrés laboral diagnosticado como crónico que se caracteriza por un progresivo agotamiento físico y mental de quien lo padece, además de la falta de motivación por el trabajo que se realiza y otras consecuencias físicas y mentales. (Universia, 2015)

➤ **Sintomatología**

Los síntomas se parecen mucho a los asociados con el estrés laboral, pero en el caso del burnout son más intensos, sobre todo lo que tiene que ver con los cambios de carácter. Pueden ser de dos naturalezas distintas: síntomas a nivel emocional y a nivel físico. (Universia, 2015)

❖ Síntomas a nivel emocional

- Cambios en el estado de ánimo: el trabajador se irrita con facilidad, desapareciendo los buenos modales, lo que puede derivar en conflictos innecesarios en el entorno laboral. También puede aparecer la indiferencia en vez del mal humor. (Universia, 2015)

- Desmotivación: El trabajador pierde la motivación por la tarea que debe desempeñar, que puede ser consecuencia de las situaciones diarias que superan sus capacidades o de jornadas laborales muy extensas, entre otras cosas. (Universia, 2015)

- Agotamiento mental: el desgaste mental que se produce en quienes padecen de Burnout provoca que el trabajador sea cada vez menos resistente al estrés.

- Falta de energía y menor rendimiento: Se trata de una de las consecuencias provocadas por el agotamiento mental en las que, como consecuencia, el trabajador disminuye su rendimiento.

❖ Síntomas a nivel físico

- Dolores musculares y articulares: como resultado de la tensión laboral aparecen diversas contracturas musculares, sobre todo en la zona lumbar.

- Alteraciones psicósomáticas como: problemas gastrointestinales, cardiovasculares, dolores de cabeza o cefaleas, mareos, tics nerviosos, palpitaciones, taquicardias, aumento de la presión arterial, dolores musculares, trastornos del sueño e inapetencia sexual. (Universia, 2015)

#### ➤ **Causas del síndrome**

El estrés laboral actualmente constituye uno de los focos de atención, puesto que se ha convertido en uno de los principales aspectos que compromete no sólo la salud del trabajador si no la productividad y competitividad de las organizaciones. En este marco, la docencia es una profesión que muestra un alto riesgo de presentar estrés laboral debido a la naturaleza del puesto y al entorno de trabajo, a continuación, daremos algunos ejemplos que propician el estrés laboral entre los docentes. (Universia, 2015)

La excesiva carga de trabajo y falta de tiempo: el caso de los estudios realizados en México alrededor de la mitad de los profesores trabajaban aproximadamente 40 horas a la semana debido a que poseían doble plaza; esto, sin considerar que también le tienen que dedicar tiempo extra no remunerado fuera del horario de trabajo a actividades docentes como preparación de clases, preparación de material didáctico, trabajo administrativo, atención a alumnos y padres fuera del horario laboral; agreguémosle a esto que la mayoría llega a casa a cumplir con obligaciones domésticas, esto junto con el tiempo de traslado termina dejándoles muy poco espacio entre todas sus actividades para descansar y relajarse. (Universia, 2015)

Materiales de trabajo inadecuados o insuficientes: los profesores no cuentan con espacios propios como sala de profesores, baño de profesores, etc., además de que tienen que lidiar con material didáctico insuficiente y/o inadecuado e incluso se llegan a reportar casos en que los propios docentes tienen que aportar el material didáctico. (IEESAMX, 2012)

- **Requerimientos ergonómicos:** los docentes están obligados a permanecer de pie por periodos prolongados y por lo general se ven en la necesidad de forzar continuamente la voz, además de desempeñarse en ambientes ruidosos.
- **Escaso control y autonomía:** la falta de capacidad que tienen los docentes de decidir sobre la forma en que desarrollan sus propias tareas.
- **Relación alumno/docente:** por lo general dentro de las aulas escolares en el sector publico existe un excesivo número de alumnos por profesor, niños con dificultades de aprendizaje, la indisciplina, falta de atención, el escaso interés y la desmotivación.
- **Imposiciones sociales y personales:** autoritarismo y escaso apoyo de las autoridades, carencia de cooperación y apoyo por parte de los padres de familia, ausencia de apoyo pedagógico de especialistas en el centro educativo y el escaso reconocimiento y valoración social hacia los profesionales y en si hacia la profesión se puede decir que estos factores son las principales causas para generar el padecimiento de este síndrome en los docentes. (IEESAMX, 2012)

## **5.02 Descripción de la metodología a implementarse**

### **5.02.01 Metodología para la investigación**

Para la realización del proyecto en el cual se diseñó un taller informativo para la prevención del desgaste profesional se utilizó la metodología de I + D + I, lo que significa Investigación + Desarrollo + Innovación, la estructura de esta metodología es beneficiosa para los estudiantes pues permite identificar de una manera real los problemas en los que se trabajara.

Mediante esta estructura se realizaron matrices, tablas y figuras, cada de ellas con su respectivo análisis las mismas que permitieron esquematizar la información que se necesitó para posterior a esto elaborar la propuesta en la cual se diseñó el taller informativo ya mencionado anteriormente, por el tiempo de realización a este proyecto se lo denomina como suave.

### **5.02.02 Metodología para la investigación**

- **Método inductivo**

Su método de razonamiento es inductivo: va de lo particular a lo universal. En su caso, se accede a los datos para su análisis e interpretación a través de la observación directa, las entrevistas o los documentos.

Para la elaboración del proyecto se utilizó este método pues se realizó una previa recopilación de datos los cuales fueron analizados y luego interpretados para así poder definir la factibilidad de realizar el taller sobre la prevención del síndrome de burnout.

- **Método analítico**

Es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. El análisis es la observación y examen de un hecho en particular. Es necesario conocer la naturaleza del fenómeno y objeto que se estudia para comprender su esencia. Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede: explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías (Corporation, 2011)

Mediante este método se estudia primordialmente al problema central para así poder diseñar el taller informativo sobre el síndrome de burnout y de esta manera entregar la información adecuada a las personas que participaran en el mismo.

### **5.02.03 Tipos de investigación**

- **Investigación de Campo**

Es aquella que se aplica extrayendo datos e informaciones directamente de la realidad a través del uso de técnicas de recolección (como entrevistas o encuestas) con el fin de dar respuesta a alguna situación o problema planteado previamente. (Definición, 2016)

Mediante este tipo de investigación se identificó el problema existente dentro de la unidad educativa para así conocer en cual se debía enfocar el proyecto y elaborarlo de acuerdo a la necesidad de la organización y sus colaboradores.

- **Investigación Descriptiva**

Consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. (wikipedia, 2017)

A partir de esta se logra identificar de manera adecuada cuales son los componentes de la investigación para detallar de manera adecuada el diseño de la propuesta.

### **5.02.04 Tipos de investigación**

- **Observación**

Es un procedimiento empírico por el cual se establece una relación concreta e intensiva entre el investigador y el hecho social de los que se obtienen datos para desarrollar la investigación. Mediante este método puede visualizar los comportamientos, actitudes al desempeñar sus actividades. (prácticum, 2009)

Por medio de esta técnica se logró canalizar las diferentes situaciones del día a día de los docentes de la institución y conocer de una manera real los diferentes conflictos que deben enfrentar y en los cuales se deben trabajar para así mejorar la calidad de vida de los docentes

- **Encuesta**

Es un procedimiento en que el investigador recopila datos por medio de un cuestionario previamente diseñado con preguntas abiertas y cerradas el cual ha permitido conocer cuáles son las necesidades reales de los docentes para así proporcionar la debida información en el taller que se realizara. (wikipedia, url, 2016)

En la unidad educativa Quito Sur se realizó una encuesta de siete preguntas las cuales se midió el rango de edad de los docentes, el género y las preguntas se diseñaron de acuerdo con el fin, el propósito y las causas del proyecto. La encuesta se realizó a un total de 54 docentes los cuales laboran en la institución.

## 5.02.05 Tipos de investigación

### ENCUESTA SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT

**Objetivo:** Conocer la necesidad de los docentes de la unidad educativa quito sur para así proporcionar la información adecuada sobre la prevención del síndrome de burnout.

#### INSTRUCCIONES

a.- Lea cuidadosamente cada pregunta.

b.- Coloque por lo menos una respuesta por cada pregunta evitando tachones.

I.-GENERO: Hombre.....

II.- EDAD: 20 a 30.....

Mujer.....

31 a 40.....

41 a 50.....

51 en adelante.....

1.- ¿Conoce usted sobre el síndrome de burnout?

Si.....

No.....

2.- ¿Ha asistido a talleres informativos sobre temas relacionados con la salud mental?

Si.....

No.....

3.- ¿Se interesa usted por conocer sobre nuevas patologías?

Siempre.....

A veces.....

Nunca.....

4.- ¿Le da importancia al cuidado de salud mental?

Siempre.....

A veces.....

Nunca.....

5.- ¿las autoridades de la institución entregan información sobre este tipo de temas?

Si.....

No.....

6.- ¿Sufre de algún padecimiento?

Si.....

No.....

7.- ¿Considera usted necesario la implementación de talleres informativos sobre el síndrome de burnout?

Si.....

No.....

## 5.02.06 Ejecución de la metodología a realizarse

### Pregunta No.1.- Genero

Tabla 7.- Pregunta N°I

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Hombre:	26	48%
Mujer:	28	52%
Total:	54	100%

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

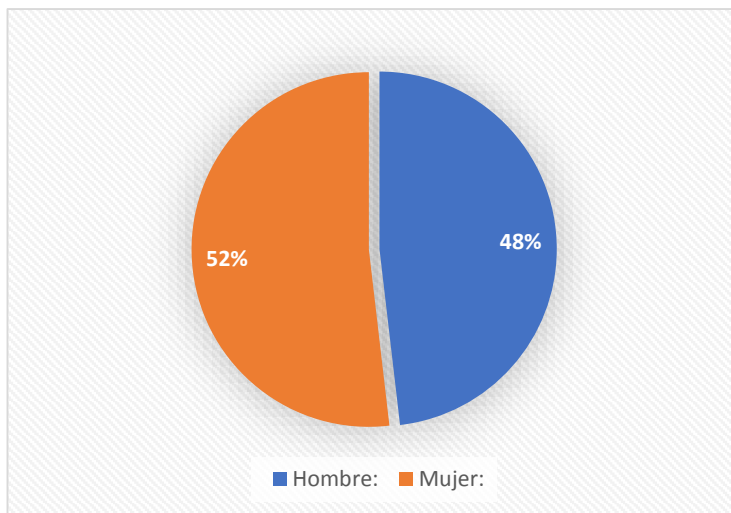


Figura N° 4.-Pregunta N°1

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

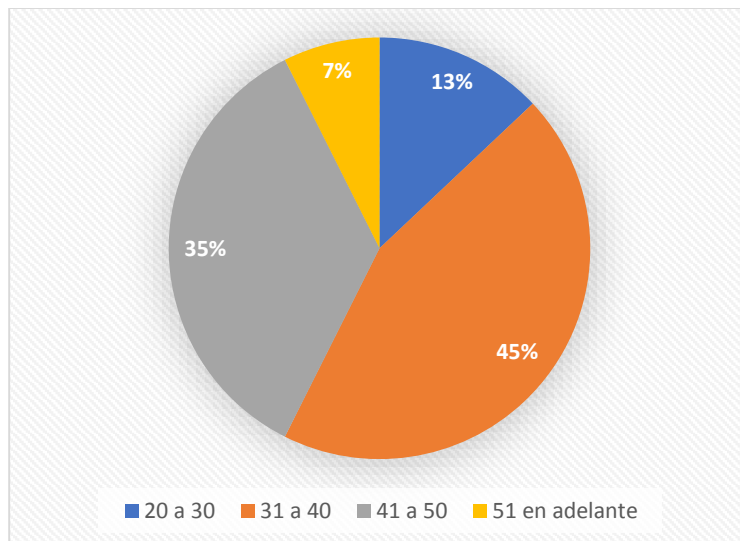
**Interpretación:** La tabulación muestra que en la población encuestada hay una mayoría de mujeres con un porcentaje del 52% y en el caso de los hombres existe un porcentaje del 48% que representa la minoría.

**Pregunta NoII. - Rango de edad**

**Tabla 8.-Pregunta N°II**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
20 a 30	7	13%
31 a 40	24	44%
41 a 50	19	35%
51 en adelante	4	7%
Total:	54	100%

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.



**Figura N° 5.-Pregunta N°II**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

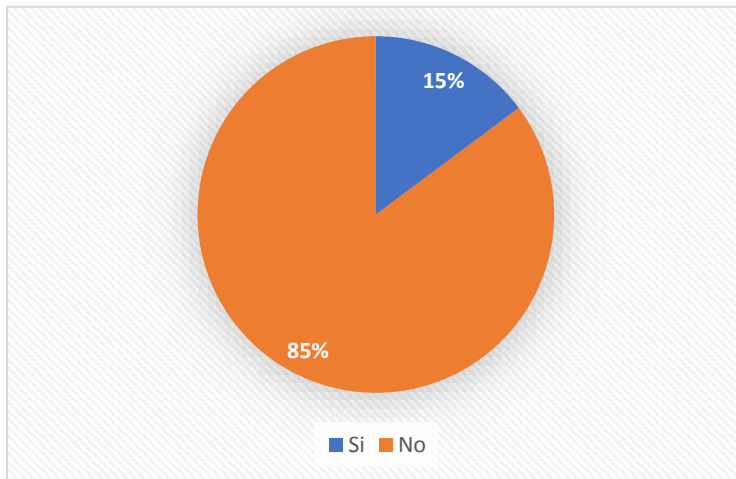
**Interpretación:** Las encuestas fueron segmentadas en 4 rangos de edad; la primera es de 20 a 30 con un porcentaje del 13%. La segunda fue de 31 a 40 representado con un porcentaje de 44 %, seguido de un rango de 41 a 50 con un porcentaje de 35 y finalmente personas de 51 en adelante con un porcentaje de 7, En este caso la mayoría de la población está dentro del rango de 31 a 40.

**Pregunta No1.-** ¿Conoce usted sobre el síndrome de burnout?

**Tabla 9.-Pregunta N°1**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	8	15%
No	46	85%
Total	54	100%

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.



**Figura N° 6.-Pregunta N°1**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

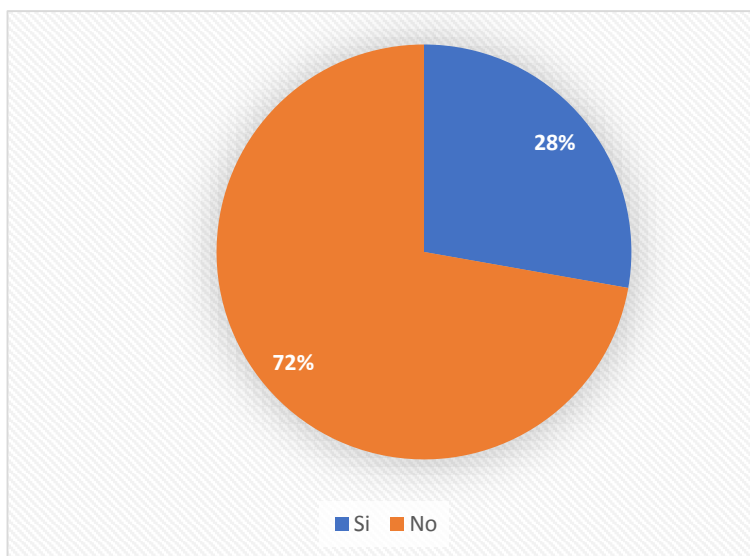
**Interpretación:** La encuesta muestra que la mayoría de las personas desconocen sobre el síndrome de burnout, ya que el 85 % respondió que no y solamente el 15 % dijo que sí.

**Pregunta No2.-** ¿Ha asistido usted a talleres informativos sobre temas relacionados con la salud mental?

**Tabla 10.-Pregunta N°2**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	15	28%
No	39	72%
Total	54	100%

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.



**Figura N° 7.-Pregunta N°2**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

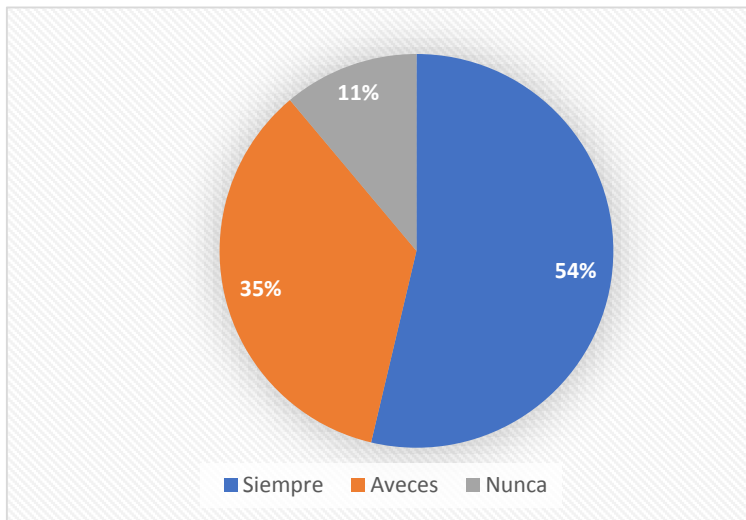
**Interpretación:** El 72 % de la población responde que no ha asistido a talleres informativos sobre temas relacionados con la salud mental y un porcentaje mínimo del 28 % dice que sí ha asistido a un taller que trate sobre este tipo de temas.

**Pregunta No3.-** ¿Se interesa usted por conocer sobre nuevas patologías?

**Tabla 11.-Pregunta N°3**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Siempre	29	54%
A veces	19	35%
Nunca	6	11%
Total	54	100%

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.



**Figura N° 8.-Pregunta N°3**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

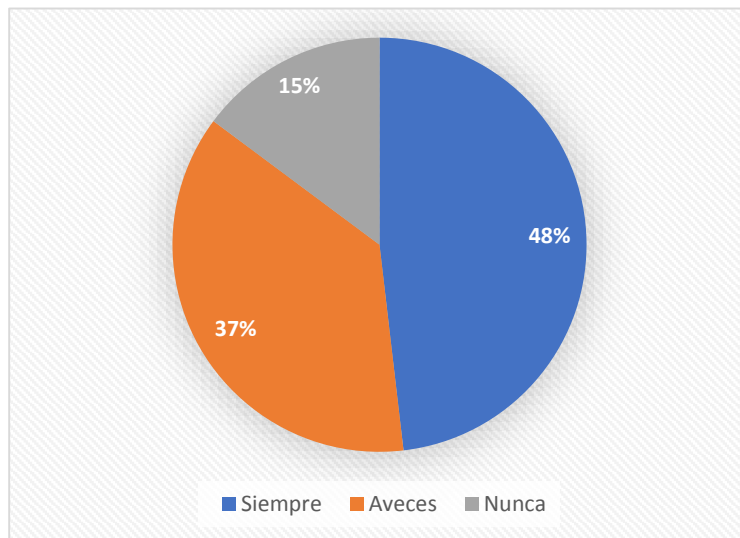
**Interpretación:** En este caso la mayor parte de la población dice que siempre se interesa por conocer sobre nuevas patologías con un porcentaje de 54, el 35 % respondió que a veces se informa sobre este tema y solamente el 6 % dijo que nunca se interesa por conocer sobre nuevos estudios.

**Pregunta No4.-** ¿Le da importancia al cuidado de la salud mental?

**Tabla 12.-Pregunta N°4**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Siempre	26	48%
A veces	20	37%
Nunca	8	15%
Total	54	100%

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.



**Figura N° 9.-Pregunta N°4**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

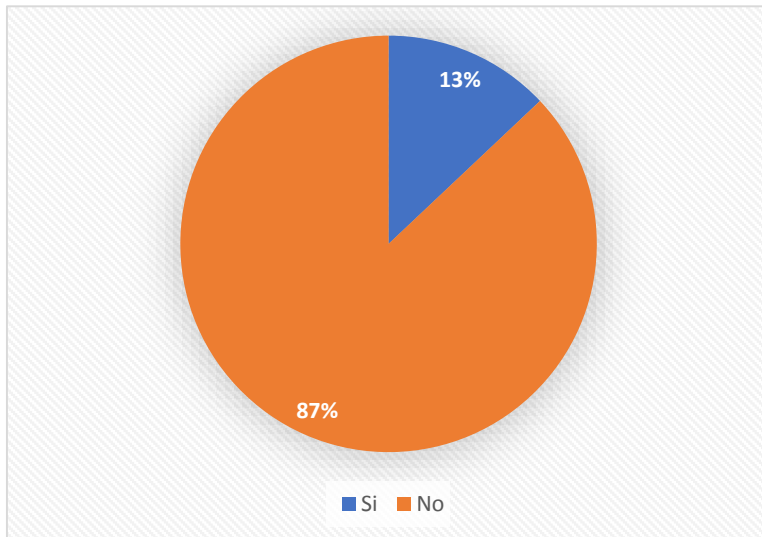
**Interpretación:** A esta pregunta la mayoría de la población dijo que siempre le da importancia a su salud mental con un porcentaje de 48, el 37 % respondió a veces le importa su salud mental y a la opción de nunca respondió el 15%.

**Pregunta No5.-** ¿Las autoridades de la institución entregan información sobre este tipo de temas?

**Tabla 13.-Pregunta N°5**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	7	13%
No	47	87%
Total	54	100%

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.



**Figura N° 10.-Pregunta N°5**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

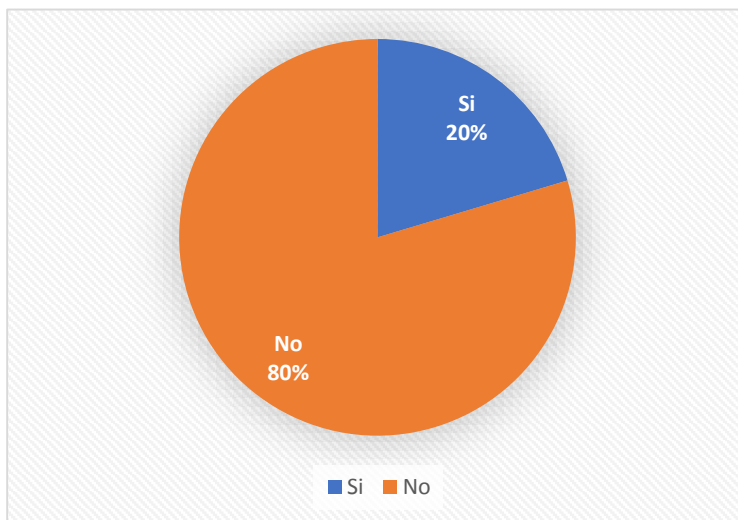
**Interpretación:** El 87 % que es la mayoría de la población respondió que las autoridades no les entregan información sobre temas relacionados con la salud y solo el 13 % que representa la minoría dijo que sí a esta pregunta.

**Pregunta No6.- ¿Sufre de algún padecimiento?**

**Tabla 14.-Pregunta N°6**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	11	20%
No	43	80%
Total	54	100%

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.



**Figura N° 11.-Pregunta N°6**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

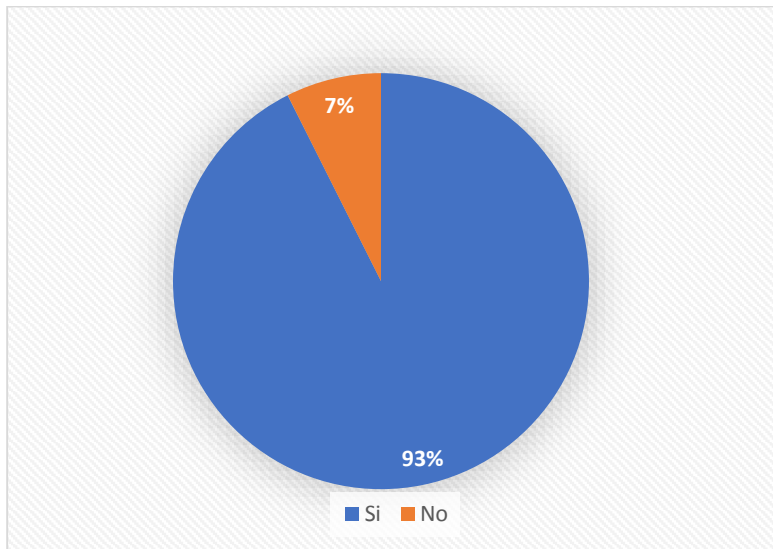
**Interpretación:** A esta pregunta que hace referencia al padecimiento de alguna enfermedad el 80% de la población dijo que no y solamente el 20 % dijo que si tiene algún problema de salud.

**Pregunta No7.-** ¿Considera usted necesario la implementación de talleres informativos sobre el síndrome de Burnout?

**Tabla 15.-Pregunta N°7**

Indicador	Cantidad	Porcentaje
Si	50	93%
No	4	7%
Total	54	100%

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.



**Figura N° 12.-Pregunta N°7**

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

**Interpretación:** El 93 % de la población dijo que si es importante implementar talleres informativos sobre el burnout en la institución y tan solo el 7 % dijo que no es necesario realizar estas jornadas de información.

### 5.03 Propuesta

PROPOSUETA

---

**DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO SOBRE EL SINDROME DE BURNOUT PARA PREVENIR EL  
DESGASTE LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR DISTRITO  
METROPOLITANO DE QUITO 2017 - 2018**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO DEL TALLER .....	59
2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	59
3.	ALCANCE O PARTICIPANTES .....	59
4.	FACILITADOR.....	60
5.	MATERIALES EN GENERAL .....	60
6.	DURACIÓN .....	61
7.	LUGAR.....	61
8.	DINÁMICA DE AMBIENTACIÓN.....	61
9.	PLANIFICACIÓN .....	63
10.	BIENVENIDA.....	63
11.	REGLAS DE ORO .....	64
12.	DESARROLLO DE TEMAS DEL TALLER .....	65
	12.01 Importancia de la salud mental y emocional.....	65
	12.02. Sembrar en los docentes el interés de informarse .....	72
	12.03 Conocimiento sobre el cuidado de la salud mental como medida preventiva	75
	12.04 Importancia de la salud mental y emocional.....	79
13.	ESPACIO PARA BREAK.....	82
14.	RETROALIMENTACIÓN .....	83



PREVENCIÓN DEL SÍNDROME

**Burnout**

ELABORADO POR: KAREN NIETO

---

DISEÑAR UN TALLER INFORMATIVO SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT PARA PREVENIR EL  
DESGASTE LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR DISTRITO  
METROPOLITANO DE QUITO 2017 - 2018

## **1. OBJETIVO DEL TALLER**

Entregar a los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur información adecuada con respecto a temas relacionados con el cuidado de la salud mental para así colaborar con los docentes a tener una vida laboral y personal tranquila conjuntamente de estabilidad emocional y control sobre sus actitudes.

## **2. OJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Sociabilizar el taller entregando información adecuada sobre el síndrome de burnout.
- Promover un plan de pausas activas y talleres motivacionales para mejorar el rendimiento de los docentes.
- Establecer grupos o jornadas de interacción entre los docentes para comentar sobre patologías que afecten a su salud mental y física.

## **3. ALCANCE O PARTICIPANTES**

Este taller está dirigido a los docentes de educación básica y bachillerato general unificado dentro de la Unidad Educativa Quito Sur ya que se ha visto la necesidad de entregar la información por ser esta una de las profesiones más afectadas por este síndrome puesto que su labor diaria implica el trato e interacción diaria con estudiantes, padres de familia y compañeros.

#### **4. FACILITADOR**

La persona encargada de impartir el taller informativo sobre la prevención del síndrome de burnout es la señorita Margarita Karen Nieto estudiante del Instituto superior cordillera de la carrera de Administración de Empresa especialidad Administración de Recursos humanos y personal.

#### **5. MATERIALES EN GENERAL**

Para la adecuada sociabilización del taller que será impartido en la institución se necesitará de algunos materiales.

- Infocus / proyector
- Computadora portátil
- Cable hdmi
- Pizarra
- Sillas
- Mesas
- Trípticos informativos
- Esferos
- Vasos
- Servilletas
- Bebidas
- Bocadillos

## 6. DURACIÓN

El taller informativo tiene una duración aproximada de 2 horas y 45 minutos en el cual se realizarán actividades grupales para una mejor interacción entre el facilitador y los participantes, además entregara información adecuada sobre este tema.

## 7. LUGAR

El taller será impartido en la Unidad Educativa Quito Sur la cual se encuentra en el sur de la ciudad, en la Ciudadela La Santiago en la calle Arica S12-150 y Copihue.

## 8. DINÁMICA DE AMBIENTACIÓN

En este punto se realizará una dinámica para romper el hielo entre los participantes de la institución, esta dinámica ayudara para las siguientes actividades que se realizaran.

Nombre de la dinámica: DULCE BIENVENIDA

Tiempo de duración: 15 minutos

Materiales: chocolates

Desarrollo:



1. Para esta dinámica se colocarán los chocolates en una bolsa (debe haber cinco unidades de cada tipo).

2. Cada participante tomara un chocolate de dentro bolsa.



3. Una vez entregados, los participantes se agruparan según el tipo de chocolate que tengan.

4. Los participantes escogerán un nombre para el grupo.



5. Se realizaran tres preguntas a los participantes.

- Una experiencia gratificante de su profesión
- Una desventaja de su profesión
- Su mayor anhelo a futuro.
- A otros participantes se le pedirá que imaginen ser un

objeto, un animal, un fruto y decir el motivo de selección.

•

6. Finalmente, los participantes comerán el chocolate.



Responsable	Karen Nieto
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computadora, Infocus, Flash Memory
Presupuesto total de esta actividad	\$90,00

## 9. PLANIFICACIÓN

El taller sobre la prevención del síndrome de burnout se ha organizado de una manera dinámica y sencilla de tal manera que los participantes se sientan cómodos y complacidos con la información que se les proporcionara.

1. Bienvenida a cargo de la Señorita Karen Nieto quien será la facilitadora del taller sobre la prevención del síndrome de burnout “SENTIRTE BIEN”.
2. Explicación de las reglas de oro.
3. Tema 1: causar interés en los docentes para mantenerse informados sobre nuevas patologías
4. Tema 2: fomentar que los docentes tengan el máximo cuidado por la salud mental.
5. Tema 3: promover el interés de las autoridades de la institución para entregar información a los docentes sobre estos temas.
6. Tiempo de break
7. Conclusiones y recomendaciones

## 10. BIENVENIDA

5 minutos

Buenas tardes señores y señoras docentes de la Unidad Educativa Quito Sur , mi nombre es Karen Nieto seré la facilitadora del Taller “Sentirte Bien” sobre la prevención del síndrome de burnout , quiero agradecerles a todos los presentes por asistir a este taller en donde compartiremos un tiempo no solo de aprendizaje sino de distracción e interacción entre todos y también espero que la información que será impartida en esta tarde ayude a mejorar su calidad de vida laboral y que esta sea también sociabilizada por usted hacia sus conocidos, amigos y familiares.

## 11. REGLAS DE ORO

5 minutos

Para empezar el taller informativo y que este sea desarrollado de manera adecuada, en un ambiente armónico, sin que haya tiempos muertos y se cumpla con la planificación establecida es importante establecer reglas de oro, así se ha determinado que lo primordial en este taller será:



1. Apagar o poner en silencio el celular mientras se imparta el taller informativo.

2. Pedir la palabra si desea dar una opinión o comentario.



3. Respete su turno para hablar.

4. Sea participativo y colaborador.



5. La opinión de todos es importante, respétela.



## 12. Desarrollo De Temas Del Taller

### 12.01 Importancia de la salud mental y emocional

#### TEMA 1: IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL Y EMOCIONAL

- **Objetivo**

Proporcionar apropiada información a los docentes para generar empatía y un ambiente laboral cordial entre los docentes y las autoridades.

Actividad 1: Exposición a través de diapositivas sobre el síndrome de burnout.

Actividad 2: Ronda de preguntas entre participantes y facilitadora.

Actividad 3: Dinámica

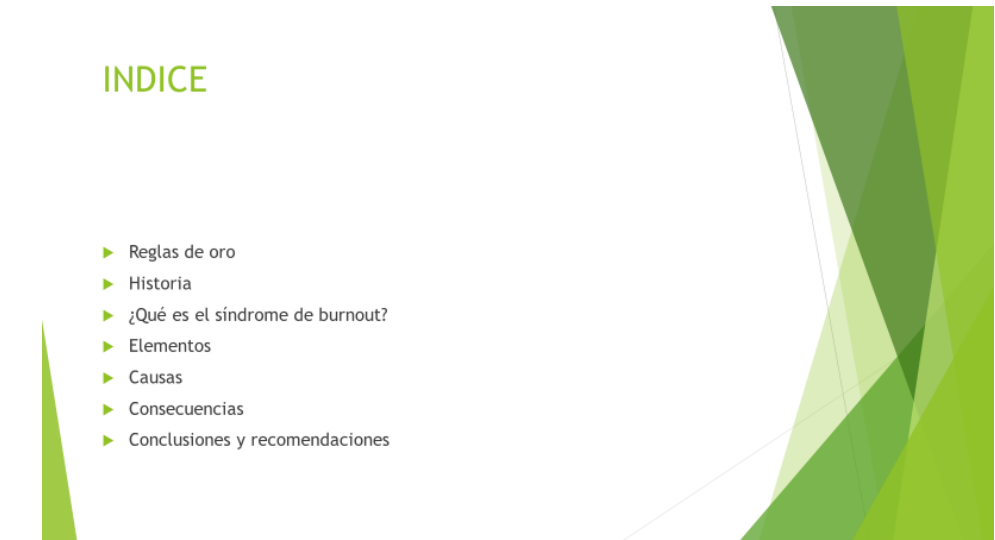
- **Presentación de las diapositivas información**



Dar a conocer los temas que se trataran dentro del taller informativo.

## INDICE

- ▶ Reglas de oro
- ▶ Historia
- ▶ ¿Qué es el síndrome de burnout?
- ▶ Elementos
- ▶ Causas
- ▶ Consecuencias
- ▶ Conclusiones y recomendaciones



Es importante que los participantes se familiaricen con la persona guiara este taller.

## FACILITADORA

# KAREN NIETO



# BIENVENIDOS

## ESTIMADOS/AS DOCENTES

Dar la bienvenida a los docentes para que se sientan en un ambiente cálido y cordial.



### HISTORIA

- ▶ H.B. Bradley - 1969
- ▶ Herbert Freudenberger - 1974
- ▶ 80'

H.B. Bradley en 1969 describió como metáfora a un extraño síndrome que se presentaba en los policías de libertad condicional en estados unidos a esto lo llamo “staff burnout”. Posterior a esto en 1974 Herbert Freudenberger – psicólogo estadounidense indago sobre esto a través de un estudio de campo que realizo con el personal la clínica de toxicómanos

en donde laboraba, en el cual detallo varios estados tanto físicos como psicológicos que padecían él y varios colegas así como también los voluntarios que ingresaban con tanto idealismo y que al año de trabajar ahí ya habían perdido su energía y padecían una fuerte

desmotivación así como un agotamiento extremo. En esta investigación también afirmo que las personas investigadas eran menos sensibles, incomprensivos y se volvían agresivos con los pacientes.

En 1976 la psicóloga Cristina Maslash presento esta patología ante el congreso de la A. E.P. y lo definió como un síndrome tridimensional en el cual se analizaría el agotamiento, la despersonalización y la escasa realización personal.

Para los 80` Chermis conceptualiza este síndrome como un proceso subsiguendo esto Edelwich y Brodsky asocia esto con los profesionales de ayuda y también lo proponen en fases progresivas; entusiasmo, detención, fracaso y apatía.

QUE ES ?



El síndrome de burnout es el resultado final del estrés continuo que se sufre en la vida laboral y personal. Es un padecimiento que significa el deterioro

emocional y mental de las personas y que principalmente afecta a los trabajadores que están directamente relacionados con las personas es decir que sus actividades diarias se las realiza con la interacción de más personas por ejemplo los médicos, enfermeras, vendedores, atención a clientes, trabajador social, profesores entre otros.

## CAUSAS



Dentro del síndrome de burnout los factores psicológicos que prevalecen son el cansancio emocional el

cual le quita a las personas las ganas de vivir, la despersonalización y la escasa realización personal, hacen que los docentes no logren vencer las dificultades que se les van presentando, esto les convierte en personas que actúan solo por impulsos y escasa razón pierden la motivación y el entusiasmo por cumplir con sus obligaciones.

## ELEMENTOS



- ▶ Cansancio emocional
- ▶ Despersonalización
- ▶ Falta de realización personalización

Los principales elementos que llevan a adquirir este síndrome son la acumulación de actividades y tareas dentro del trabajo las mismas que se unen con los quehaceres diarios del hogar, el autoritarismo.

## CONSECUENCIAS



Las principales consecuencias que puede traer el síndrome de burnout son el agotamiento tanto físico como mental, la auto desestimación,

baja autoestima, pérdida de la confianza, inestabilidad emocional, pérdida de las ganas de vivir y en cuanto al aspecto físico migraña, parálisis cerebral, problemas digestivos, úlceras, puede empezar el uso bebidas alcohólicas y consumo de todo tipo de droga.

- **Desarrollo dinámica El Cuchillo y La Palanca.**



En esta parte se mostrará a los docentes las diapositivas de información del síndrome de burnout y se irá explicando sobre el origen, sintomatología y algunos datos más que ayuden a la prevención del síndrome. Luego de la presentación de esto se solventarán las dudas que puedan surgir por parte de los docentes y se realizarán unas preguntas a los docentes para saber si la información fue captada adecuadamente.

surgir por parte de los docentes y se realizarán unas preguntas a los docentes para saber si la información fue captada adecuadamente.

Al finalizar la presentación y las preguntas se realizará la dinámica de la cuchilla y la palanca para que de esta manera el taller no sea tan agobiador y monótono.



1. La dinámica consiste en ponerse de pie y hacer un círculo grande entre todos
2. La voz de mando en el cual pregunta ay viene y los participantes responden quien
3. El facilitador dice ay viene la cuchilla y en este momento los participantes alzan los brazos a la derecha y dicen ah ah,
4. Nuevamente el facilitador dirá ay viene y los participantes responderán quien viene y el facilitador en esta ocasión dirá ahí viene la palanca y todos alzarán los brazos a la izquierda y dirán ah
5. Para finalizar el facilitador dirá ay viene y todos responderán quien viene y ahora se dirá ahí viene la cuchilla y la palanca y todos alzarán los brazos a la izquierda y derecha y expresarán ah ah
6. Al momento que el facilitador diga y se menea todos pondrán las manos en la cintura y doblarán sus rodillas.

Responsable	Karen Nieto
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computadora, Infocus, Flash Memory
Presupuesto total de esta actividad	\$90,00

## 12.02. Sembrar en los docentes el interés de informarse

### TEMA 2: SEMBRAR EN LOS DOCENTES EL INTERES DE INFORMARSE

- **Objetivo**

Conocer adecuadamente sobre investigaciones realizadas acerca de temas que afectan a la salud mental y física de los docentes y que la información sea socializada continuamente entre ellos.

**Actividad 1: Jornadas** de interacción entre los docentes para socializar este tipo de información.

**Explicación:**

Para esta actividad se propone que se formen equipos de trabajo, en donde los docentes cada dos meses elaboraran una pequeña charla donde den a conocer temas que afecten su salud mental y física, se puede realizar diapositivas para presentar la información

**Actividad 2:** Entregar material didáctico con información temas.

**Explicación:**

Los mismos equipos de trabajo elaboran trípticos, dípticos o fluyes con información sobre enfermedades, trastornos, síndromes o cualquier patología que pueda afectar su salud los cuales deben ser colocados cerca del reloj biométrico ya que este lugar será el más visible pues los docentes siempre pasaran por ahí , también se pueden diseñar papelógrafos y pegarlos dentro de la institución en lugares visibles para los docentes como por ejemplo la inspección general, sala de profesores y patios de la institución,

**Actividad 3:** Dar a conocer sobre investigaciones realizadas acerca del síndrome de burnout.


En el material informativo deben constar datos de profesionales que van dando nueva información sobre patologías que puedan afectarlos.

- **Ejemplo que se realizara dentro del taller**



Para esta parte del taller los docentes ya se encuentran formados en grupos de trabajo gracias a la dinámica de bienvenida por este motivo únicamente se procederá a entregar el material de apoyo que en este caso son los trípticos que contienen la información relevante y puntual para que así sea acogida de una manera adecuada.

- ✓ A continuación, los docentes dialogaran entre su grupo sobre la información que contiene este material de apoyo.
- ✓ Luego cada grupo de trabajo formulara tres preguntas las cuales servirán para interactuar entre los grupos de trabajo y de esta manera será dinámica la comunicación entre todos los docentes.
- ✓ Gracias a la dinámica quedaran solventadas las dudas pues entre todos los participantes se dialogará hasta llegar a un consenso.



**SÍNTOMAS PRINCIPALES**

- **Agotamiento emocional:** un desgaste profesional que lleva a la persona a un agotamiento psíquico y fisiológico. Aparece una pérdida de energía, fatiga a nivel físico y psíquico. El agotamiento emocional se produce al tener que realizar unas funciones laborales diariamente y permanentemente con personas que hay que atender como objetos de trabajo.
- **Despersonalización:** se manifiesta en actitudes negativas en relación con los usuarios/clientes, se da un incremento de la irritabilidad, y pérdida de motivación. Por el endurecimiento de las relaciones puede llegar a la deshumanización en el trato.
- **Falta de realización personal:** disminución de la autoestima personal, frustración de expectativas y manifestaciones de estrés a nivel fisiológico, cognitivo y comportamiento.

**EFFECTOS PSICOLÓGICOS Y EN LA SALUD**

Ignorar o no tratar el Burnout, puede tener consecuencias significativas, incluyendo:

- **El estrés excesivo**
- Fatiga
- **Insomnio**
- Un desbordamiento negativo en las relaciones personales o vida en el hogar
- **Depresión**
- **Ansiedad**
- El alcohol o abuso de sustancias
- Deterioro cardiovascular
- El colesterol alto
- **Diabetes**, sobre todo en las mujeres
- Infarto cerebral
- Obesidad
- Vulnerabilidad a las enfermedades
- Úlceras
- Pérdida de peso
- Dolores musculares
- Migrañas
- Desórdenes gastrointestinales
- Alergias
- Asma
- Problemas con los ciclos menstruales

**TERAPIA, TRATAMIENTO Y CONSEJOS**

Si está preocupado por el Burnout en el trabajo, debe tomar medidas. Para comenzar:

- **Administre los factores estresantes** que contribuyen al agotamiento del trabajo. Una vez que haya identificado lo que está alimentando sus síntomas de Burnout, puede hacer un plan para resolver los problemas.
- **Evalúe sus opciones.** Discuta las preocupaciones específicas con su supervisor. Tal vez puedan trabajar juntos para cambiar las expectativas o llegar a compromisos o soluciones.
- **Ajuste su actitud.** Si se ha vuelto cínico en el trabajo, tenga en cuenta las formas de mejorar su perspectiva. Vuelva a descubrir los aspectos agradables de su puesto. Establezca relaciones positivas con los compañeros para lograr mejores resultados. Tome descansos cortos durante todo el día. Pase tiempo fuera de la oficina y haga las cosas que le gustan.
- **Busque apoyo.** Ya sea que llegue a los compañeros de trabajo, amigos, seres queridos u otras personas, el apoyo y la colaboración pueden ayudar a lidiar con el estrés laboral y la sensación de agotamiento. Si usted tiene acceso a un programa de asistencia al empleado, aproveche los servicios disponibles.
- **Evalúe sus intereses, habilidades y pasiones.** Una evaluación honesta puede ayudarle a decidir si debe considerar un trabajo alternativo, como por ejemplo uno que es menos exigente o que mejor se ajusta a sus intereses o valores fundamentales.
- **Haga algo de ejercicio.** La actividad física regular como caminar o andar en bicicleta, puede ayudarle a lidiar mejor con el estrés.

Responsable	Karen Nieto
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computadora, Infocus, Flash Memory
Presupuesto total de esta actividad	\$90,00

## 12.03 Conocimiento sobre el cuidado de la salud mental como medida preventiva

TEMA 3: CONOCIMIENTO SOBRE EL CUIDADO DE LA SALUD MENTAL COMO MEDIDA

PREVENTIVA.

- **Objetivo**

Exponer la importancia de realizar actividades físicas y de distracción para las personas que están en constante presión laboral.

**Actividad 1:** Programa de pausas activas.

**Desarrollo:**

Explicación de pausas activas mediante dispositivas

Recomendación de pausas activas

Realización de algunas pausas activas para el estrés.



Las pausas activas son actividades que ayudan a renovar la energía del cuerpo. Las cuales ayudaran a mejorar el desempeño de los trabajadores.

Ayudan a prevenir o mejorar las enfermedades laborales como la del túnel carpiano, lumbalgia, estrés, manguito rotador, tendinitis, estrés, y dolores de rodilla.



## BENEFICIOS



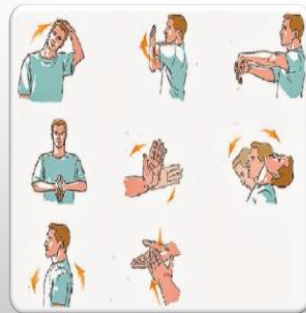
Las pausas activas ayudarán a mejorar notablemente la productividad de los trabajadores, mejorar el estado de ánimo, mejorar las relaciones interpersonales y en si las personas serán más felices en su vida diaria.

Lo recomendado como pausas activas las cuales ayudaran a controlar y prevenir el estrés seria realizar caminatas al aire libre, bailar. Y realizar ejercicios de respiración.

## RECOMENDADO



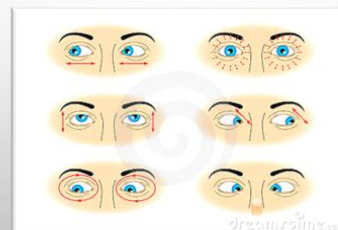
### CADA 30 MINUTOS



Sería exitoso en nuestra vida diaria si las pausas activas las podemos realizar cada treinta minutos pues algunos ejercicios se lo pueden realizar en el propio lugar de trabajo como por ejemplo ejercitar las muñecas, los hombros, los brazos, el cuello y cabeza.

Este ejercicio consiste en la movilización de los ojos de varias maneras de adentro hacia afuera, de arriba hacia abajo, y parpadear.

### RELAJACIÓN VISUAL



**COLOQUEMONOS DE PIE  
Y  
RELAJEMOS NUESTRO CUERPO**

Se pedirá que los docentes se pongan de pie enseguida se comenzara con los ejercicios; primero se mueve la cabeza de derecha a izquierda con espacios de tres segundos, segundo para los hombros se realiza

movimiento circular de atrás hacia adelante, para las caderas se simulara el uso de una uña y por último se mostrara el ejercicio adecuado.

Responsable	Karen Nieto
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computadora, Infocus, Flash Memory
Presupuesto total de esta actividad	\$90,00

## 12.04 Importancia de la salud mental y emocional

### TEMA 4: TIEMPO DE MOTIVACIÓN

- **Objetivo**

Mejorar el aspecto emocional de los docentes ya que por la realización diaria de actividades repetitivas y sobrecargadas se encuentra corroído.

**Desarrollo:**

En este último espacio del taller se visualizará dos videos que ayudaran a la reflexión de los cuales al finalizar se dará un espacio para compartir las opiniones sobre los mismos.

No te detengas: <https://www.youtube.com/watch?v=B27KHCiCMQE>



Ama lo que haces: <https://www.youtube.com/watch?v=AGDjd-FmWBo>



### Recomendación

Para esta actividad se recomendará una planificación durante el año lectivo.

En la cual se establecerá una actividad cada tres meses para que se dé la apertura necesaria tanto de las autoridades como de los docentes y que de esta manera se le dé la importancia necesaria.

### Modelo de planificación

MES	DIA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
Se establecerá cada tres meses.	Deberá ser un estratégico para contar con todos los docentes.	Motivación.	Persona que estará a cargo de realizar la actividad.
Septiembre	15	Dinámica nombre de pila	Licenciado / a
Diciembre	15	Visualización video	Licenciado / a
Marzo	15	Dinámica bueno y malo	Licenciado / a
Junio	15	Visualización video	Licenciado / a

Responsable	Karen Nieto
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computadora, Infocus, Flash Memory
Presupuesto total de esta actividad	\$90,00

### 13. ESPACIO PARA BREAK



En este corto espacio de tiempo sonara música de ambientación y se servirán los bocaditos y las bebidas a los participantes del taller.

Responsable	Karen Nieto
Tiempo de duración de esta actividad	30 minutos
Materiales que se requiere en esta actividad	Computadora, Infocus, Flash Memory
Presupuesto total de esta actividad	\$90,00

## 14. RETROALIMENTACIÓN DEL TALLER SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT

# CUESTIONARIO



**Objetivo:** Conocer si la información que se entregó en este taller fue comprendida.

Concluya que es síndrome de burnout.

.....

¿Por qué es importante prevenir este síndrome?

.....

Diga cuales son los detonantes del síndrome de burnout.

.....

Mencione porque es importante conocer sobre pausas activas.

.....

¿Qué pausas activas se podrían realizar durante el horario de trabajo?

.....

Diga cuál es su apreciación sobre el taller que fue impartido.

.....

Cree usted que las pausas activas ayuden a mejorar el rendimiento laboral

.....

Luego del taller puede usted decir que conoce sobre el síndrome de burnout

.....

Piensa usted que el taller informativo ayudara a prevenir que adquiriera este síndrome.

.....

De una sugerencia para mejorar futuros talleres.

.....

.....

#### **5.04. Socialización del taller**

La información sobre el taller se le entregará al Licenciado Diego Poma INSPECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA QUITO SUR, el cual está encargado de decidir si la información es importante y si el taller está correctamente elaborado.

1. Lugar de sociabilización inspección general.
2. Planificación del día. (3 minutos)
3. Bienvenida al taller. (3 minutos)
4. Indicar las reglas de oro. (4 minutos)
5. Explicación de las diapositivas, las cuales contienen la información sobre el burnout. (15 minutos)
6. Desarrollo del tema 2 en cual solamente se explicará de manera verbal la realización (10 minutos)
7. Entrega del material didáctico. (3 minutos)
8. Presentación de las diapositivas de pausas activas con la respectiva explicación juntamente con esto se realizará algunas pausas activas las cuales serán de utilidad para las docentes. (15 minutos)
9. Proponer planificación tanto de pausas activas como de talleres motivacionales. (15 minutos)
10. Luego de la explicación se entregará el break. (10 minutos)
11. Entrega del documento de retroalimentación (5 minutos)
12. Se explicará al licenciado solamente de forma verbal las dinámicas que forman parte de esta jornada. (5 minutos)

**TOTAL TIEMPO DE ESTA SOCIALIZACIÓN 1 hora y 20 minutos**

**PRESUPUESTO DE ESTA SOCIALIZACIÓN 20 dólares**

## CAPÍTULO VI

### 6.01. Recursos.

Se denomina recursos a todos aquellos elementos que pueden utilizarse como medios a efectos de alcanzar un fin determinado. Así, por ejemplo, es posible hablar de recursos económicos, recursos humanos, recursos intelectuales, recursos renovables, etc. Desde esta perspectiva, todo recurso es un elemento o conjunto de elementos cuya utilidad se fundamente en servir de mediación con un objetivo superior. Dada lo amplio de la definición, es obvio que el término se emplea en una gran variedad de ámbitos y circunstancias. No obstante, existen algunos ámbitos donde su utilización tiene unos límites bien definidos debido a la importancia que este tipo particular de recursos implica. (com, 2018)

**Tabla N°. -14.-Recursos**

<b>Recursos</b>
<b>Recursos Humanos</b>
Autor del proyecto Tutor del proyecto Lector del proyecto Docentes de la Unidad Educativa Quito Sur: 54 docentes
Autoridades de la institución
<b>Recursos Tecnológicos</b>
Proyector de imagen Computador portátil Dispositivo de almacenamiento Cable hdmi Cámara fotográfica Equipo de sonido Equipo de audio
<b>Recursos Materiales</b>
Esferos Pizarra Marcador Bocaditos Bebidas Servilletas Vasos Chocolates para la dinámica
<b>Recursos Infraestructura</b>
Mesas Sillas Salón de uso múltiple de la institución
<b>Materia de apoyo</b>
Diapositivas de información Dinámicas para el grupo Trípticos

**Fuente:** Unidad Educativa Quito Sur.

**Elaborado por:** Karen Nieto.

## 6.02. PRESUPUESTO.

Se compone de dos partes: el prefijo pre que quiere decir antes de y supuesto, que significa suceso. Así, un presupuesto aquello que se organiza con anterioridad a que suceda. Se aplica generalmente a la realidad económica y más concretamente a la planificación empresarial. (com, 2018)

**Tabla N°. -15.-Presupuesto**

Presupuesto				
Maquinaria y Equipo				
N°	Descripción	Cantidad	Valor unitario	Valor total
1	Computador portátil	1	\$ 1.000,00	\$ 138,89
2	Proyector de imagen	1	\$ 435,00	\$ 60,42
3	Equipo de audio y sonido	1	\$ 600,00	\$ 83,33
4	Cámara Fotográfica	1	\$ 150,00	\$ 20,83
Total				\$ 282,64
Suministros y materiales				
4	Impresiones	90	\$ 0,05	\$ 4,50
5	Empastado	1	\$ 8,00	\$ 8,00
6	Anillado	3	\$ 3,00	\$ 9,00
7	Internet	5	\$ 20,00	\$ 100,00
8	Trípticos	60	\$ 0,05	\$ 3,00
9	Copias	180	\$ 0,02	\$ 3,60
10	Esferos	55	\$ 0,25	\$ 13,75
11	Marcador de pizarra	2	\$ 1,00	\$ 2,00
12	Dispositivo de almacenamiento	1	\$ 8,00	\$ 8,00
13	Cable HDMI	1	\$ 10,00	\$ 10,00
Total				\$ 161,85
12 Imprevistos				\$ 111,12
Total				\$ 555,61

Fuente: Unidad Educativa Quito Sur.  
Elaborado por: Karen Nieto.

## 6.03 CRONOGRAMA

Tabla N°. -16.-Cronograma

Mes	Octubre				Noviembre				Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				
Semana	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Actividad																									
<b>CAPÍTULO I</b> Antecedentes																									
Contexto						X																			
Macro						X																			
Meso						X	X																		
Micro						X	X																		
Justificación							X																		
definición del problema central "Matriz T"							X																		
<b>CAPÍTULO II</b> Análisis de Involucrados																									
Mapeo de involucrados							X	X	X																
Matriz de análisis de involucrados							X	X	X																
<b>CAPÍTULO III</b> Problemas y Objetivos																									
Árbol de problemas			X	X	X	X	X																		
Árbol de objetivos			X	X	X	X	X																		



## CAPÍTULO VII

### 7.01 Conclusiones.

Se concluye que el síndrome de burnout se encuentra dentro de los factores de riesgos psicosociales y es principalmente causado por la sobrecarga laboral, las actividades repetitivas y está vinculado especialmente a una empresa donde no se tiene un manual de funciones definido y la acumulación de trabajo por lo general es para determinadas personas y no de forma equitativa.

Mediante el trabajo de investigación realizado en la Unidad Educativa Quito Sur se determina que el principal factor para obtener el síndrome, es el desconocimiento de las causas y factores que influyen sobre esta patología, pues no hay antecedentes de talleres o jornadas dentro de la institución en las que se proporcione información adecuada sobre este tema.

Se establece a través de la investigación realizada sobre el síndrome de burnout, que realizar pausas activas regularmente cada dos horas, practicar actividades al aire libre, realizar ejercicios de respiración y efectuar talleres o jornadas de motivación con los docentes serán las medidas preventivas que se pueden adoptar para evitar el padecimiento de este síndrome.

Se puede concluir que al obtener el conocimiento adecuado sobre el síndrome de burnout los docentes de la unidad educativa quito sur tendrán una mejor calidad de vida laboral y personal conjuntamente disfrutarán de tranquilidad en el trabajo y lograrán una adecuada estabilidad emocional.

Se determina que mediante la socialización del taller se genera interés tanto de los docentes como de las autoridades por conocer temas relacionados con la salud mental, ya que esto es en beneficio de su salud física y moral, para ello es imprescindible trabajar conjuntamente y tener una adecuada comunicación ascendente y descendente.

## **7.02 Recomendaciones.**

Se recomienda que dentro de la Unidad Educativa Quito Sur exista planificación organización y control de las actividades que son encomendadas a los docentes para así evitar la sobrecarga laboral, a través de un adecuado cronograma de actividades donde se establezca tiempos de entrega y también identificar adecuadamente las actividades que le corresponden realizar a cada docente y esto sea de manera equitativa para cada uno de ellos.

Se sugiere realizar una planificación anual de talleres donde se entregue información adecuada sobre patologías recientes o poco conocidas para los trabajadores pues de esta manera se podrá evitar el ausentismo en el trabajo y mejorar el clima laboral ya que de esta manera los docentes podrán prevenir el padecimiento de alguna sintomatología.

Es importante que en la Unidad Educativa Quito Sur se implemente un programa anual de pausas activas y actividades recreacionales ya que esto será tomado como la medida preventiva de mayor factibilidad pues los docentes no requerirán de obtener demasiado conocimientos y sobre todo no surge la necesidad de tener demasiado tiempo para su realización, con esta medida se mejorara notablemente la productividad de los docentes.

Es recomendable que se elabore una planificación anual dentro de la unidad educativa quito sur para realizar talleres que traten de temas relacionados con la salud mental de los docentes, pues esto ayudara a que tengan una mejor calidad de vida laboral y por ende aumente su productividad.

Se sugiere generar una cultura de comunicación entre docentes y autoridades para conocer cuáles son las necesidades de ambas partes y de esta manera poder establecer prioridades en beneficio de salud.

## BIBLIOGRAFIA

- ABC, D. (2007). *Definicion ABC*. Obtenido de <https://www.definicionabc.com/salud/sindrome.php>
- ALLEN, J. G. (2017). *BURNOUT*. Obtenido de PSICOLOGIA Y MENTE: <https://psicologiaymente.net/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>
- BETANCOURT, A. M. (2007). *EL TALLER EDUCATIVO*. BOGOTA: COOPERATIVA EDITORIAL MAGISTERIO.
- com, D. (28 de Marzo de 2018). *Definicion*. Obtenido de Definicion: Se denomina recursos a todos aquellos elementos que pueden utilizarse como medios a efectos de alcanzar un fin determinado. Así, por ejemplo, es posible hablar de recursos económicos, recursos humanos, recursos intelectuales, recursos renovables, etc. Des
- Corporation, G. M. (21 de Octubre de 2011). *Grupo Morzing Corporation*. Obtenido de <https://gmorzingc.blogspot.com/2011/10/metodo-analitico-de-la-investigacion.html>
- Definición. (2016). *url*. Obtenido de <https://definicion.mx/investigacion-campo/>
- Egg, A. (1999). *El Taller, una Alternativa De Renovacion*. Buenos Aires: Magisterio Del Rio De La Plata.
- Gomez, M. R. (1977). *El Taller en Trabajo Social*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- IEESAMX, S. (21 de Noviembre de 2012). *Instituto De Estudios Educativos Y Sindicales De America*. Obtenido de <https://ieesamx.wordpress.com/2012/11/21/el-estres-laboral-en-los-docentes/>
- Intramet. (2009). BURNOUT en profesionales de la salud. *Revista española de salud publica*, 215 - 230. Obtenido de <http://www.intramed.net>
- JIMENEZ, L. C. (1995). *EL TALLER DE MAESTRO* .
- Kisnerman, N. (1977). *Los Talleres, Ambientes De Formacion Profesional*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- Martinez, C. A. (2009). Aspectos Epidemiológicos Del Síndrome De Burnout En Personal Sanitario. *Direccion De Insalud*.
- MUÑOZ, C. F. (2012). BURNOUT DOCENTES ESTRATEGIAS Y AFRONTAMIENTO. *REVISTA COLOMBIANA DE CIENCIAS SOCIALES* .
- PEROZO, G. M. (1990). *REVISTA CUBANA*. LA HABANA: REVISTA PEDAGOGICA CUBANA.

- prácticum. (2009). *url*. Obtenido de [http://www.ugr.es/~rescate/practicum/el\\_m\\_todo\\_de\\_observaci\\_n.htm](http://www.ugr.es/~rescate/practicum/el_m_todo_de_observaci_n.htm)
- Redo, N. A. (17 de 04 de 2009). Síndrome de burnout en docentes. *Síndrome de burnout en docentes*. Cataluña, Barcelona, España: Editorial Eos.
- Salud, R. E. (2004). Síndrome De Burnout En Un Hospital De Madrid. *Revista Española De Salud Pública*.
- Universia, F. (02 de Junio de 2015). *Fundacion Universia*. Obtenido de <http://noticias.universia.ad/portada/noticia/2015/06/02/1126144/conoce-caracteristicas-consecuencias-sindrome-burnout.html>
- Universidad Estatal De Bolivar. (06 de 2014). Síndrome De Burnout Dentro Del Hospital Roberto Gilbert Elizalde. *Síndrome De Burnout Dentro Del Hospital Roberto Gilbert Elizalde*. Guayaquil, Guayas, Ecuador: Universidad De Bolivar.
- wikipedia. (20 de 03 de 2016). *url*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Encuesta>
- wikipedia. (28 de 7 de 2017). Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n\\_descriptiva](https://es.wikipedia.org/wiki/Investigaci%C3%B3n_descriptiva)



**UNIDAD EDUCATIVA FISCAL**  
**"QUITO SUR"**  
EDUCACION BASICA GENERAL Y BACHILLERATO

Señores

INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA

Presente.

Me permito emitir el siguiente certificado correspondiente a la socialización desarrollada en el Instituto Tecnológico Superior Cordillera, ya que ha cumplido con los requisitos solicitados por parte de nuestra institución e informo que me comprometo a entregar todo el apoyo necesario a la Señorita Margarita Karen Nieto Chicaiza, para que realice el proyecto de titulación cuyo tema es Diseñar un taller informativo sobre el síndrome de Burnout para prevenir el desgaste laboral en los docentes de la Unidad Educativa Quito Sur, DMQ. 2017 - 2018 a ser desarrollado en la empresa.

Es todo lo que puedo decir en honor a la verdad.

Atentamente,

Lic. Diego Poma  
INSPECTOR GENERAL



DIRECCIÓN: ARICA S12-150 Y COPIHUE (URB. LA SANTIAGO)  
Teléfonos: 2842 063/2622 521/2626 437/2847 817/2629 626; e-mail: [ueqs@hotmail.com](mailto:ueqs@hotmail.com)  
Quito-Ecuador



**INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR CORDILLERA**  
**ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS-PERSONAL**

**ORDEN DE EMPASTADO**

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos establecidos para el proceso de Titulación, se **AUTORIZA** realizar el empastado del trabajo de titulación, del alumno(a) **NIETO CHICAIZA MARGARITA KAREN**, portador de la cédula de identidad N° 1718957697, previa validación por parte de los departamentos facultados.

Quito, 02 de MAYO del 2018

  
02 MAY 2018  
Sra. Mariela Balseca  
CAJAVISTO INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
CONSEJO DE CARRERA

Psic. Fabián Jara  
DELEGADO DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

  
Ing. William Parra  
BIBLIOTECA

  
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"

09 MAY 2018

9.92. ABS  
COORDINACIÓN PRÁCTICAS

Ing. Samira Villalba  
PRÁCTICAS PREPROFESIONALES

  
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
DIRECCIÓN DE CARRERA

Ing. Franklin Cevallos  
DIRECTOR DE CARRERA

  
INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR  
"CORDILLERA"  
Ing. Samanta Prado  
SECRETARÍA ACADÉMICA

## Urkund Analysis Result

Analysed Document: karen nieto urkum.docx (D37104531)  
Submitted: 3/31/2018 3:36:00 AM  
Submitted By: karennieto.margarita@hotmail.es  
Significance: 4 %

### Sources included in the report:

Ramirez Flores Jessica Maribel 1.pdf (D30341360)  
JHOFRE EDUARDO ORTIZ PERUGACHI.pdf (D30372079)  
ALEX TESIS LISTO APA 14 DE OCTUBRE DEL 2015.docx (D15688566)  
TESIS MARCELA FONSECA.pdf (D30370337)  
SANTACRUZ CHIPANTASHI DORIS CRISTINA.docx (D30386849)  
CARMEN COLIMBA TESIS BURNOUT SOLCA 2017.docx  
(D26650998) Instances where selected sources appear:

11



ING. TANIA ALOMOTO

TUTORA DE PROYECTO

