

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA UNAN – LEON
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS NATURALES



MONOGRAFIA PARA OPTAR AL TITULO DE:
Licenciado en Ciencias de la Educación,
Mención en Ciencias Naturales.

Tema: El estrés laboral en los docentes de secundaria del Turno Vespertino del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino del Municipio de la Paz Centro en el Segundo Semestre del año 2011.

Elaborado por:

- Aguilar Laguna Carlos Ramón
- Dávila Torres Francisca del Socorro
- Gadea Flores Yuri Eliette

Tutora: Msc. Iliana Patricia López García.

PRESENTACIÓN

Estimado Lector(a):

Es un verdadero placer compartir con ustedes el esfuerzo de nuestra Monografía titulada: El estrés laboral en los docentes de secundaria del Turno Vespertino del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino del Municipio de la Paz Centro en el Segundo Semestre del año 2011.

Dicho trabajo tiene como propósito el ofrecer a usted querido lector (a), un documento que permita brindar información oportuna sobre el estrés laboral que vivencian los docentes del Centro Educativo anteriormente mencionado.

Nos interesa que esta investigación sirva de punto de partida para que desde la organización interna de este centro educativo, se puedan tomar medidas y acciones preventivas que permitan el abordaje integral de esta problemática.

Esperamos que nuestra investigación sea de su agrado e interés.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por el don de la Sabiduría e iluminarnos durante el proceso de la realización de nuestro trabajo.

DEDICATORIA

A nuestra familia por todo el apoyo y comprensión que nos tuvieron durante este tiempo.

A nuestros maestros por enseñarnos algo de lo que ellos saben.

INDICE

1. Introducción.....	1
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Antecedentes.....	4
1.3 Justificación.....	6
2. Objetivo General.....	9
2.1 Objetivos Específicos.....	9
3. Marco Contextual.....	10
4. Marco Teórico.....	11
4.1 Definición del Estrés.....	11
5. Hipótesis.....	45
6. Diseño Metodológico.....	46
7. Resultados y Análisis.....	47
7.1 Análisis de los Resultados.....	50
8. Conclusiones.....	75
9. Recomendaciones.....	78
9.1 Al Mined Municipal.....	78
9.2 A la Dirección del Centro.....	78
9.3 A los Docentes.....	79
9.4 A los Estudiantes.....	82
10. Bibliografía.....	83

Anexos

1. INTRODUCCIÓN:

En el mundo de hoy, los seres humanos impulsados por ese natural instinto gregario que a través de la historia los ha hecho construir grandes civilizaciones y la sociedad actual, se han convertido en opresores de sí mismos y opresores de los demás como un todo, exigiéndose cada vez más y más todos los días de sus vidas hasta el punto de acelerar desmedidamente sus ritmos de vida y dejándose consumir por grandes demandas físicas, mentales y emocionales que el medio que los rodea les imponen día a día. Pareciera que en la actualidad está de moda dejarse llevar por este mundo cada vez más globalizado y sumergido en el consumismo que ahora automáticamente realizan las personas sin darse cuenta que esta acelerada rutina diaria trae consigo un alto precio.

El estrés es un desequilibrio entre las exigencias hechas por el medio y los recursos disponibles por los individuos, generalmente producido por factores psicosociales, que incide en la actualidad sobre todos los seres humanos, los cuales día a día se enfrentan a las crecientes exigencias de una sociedad globalizada y consumista con un marcado determinismo ambiental.

Las causas del estrés laboral, sus efectos y su prevención adopta diferentes formas, no obstante es importante preparar y capacitar a los trabajadores para afrontar todas las fuertes demandas que el ambiente les haga con todos los recursos disponibles y así adaptarse y resolver objetivamente los problemas que día a día se les presentan.

En la actualidad, el estrés es considerado como un proceso interactivo en los que influyen tanto los aspectos de la situación (demandas) como las características del sujeto (recursos) (Cano, 2002). Cuando las demandas superan los recursos la tendencia será producir una situación de estrés en la que, para cubrir las demandas, el sujeto intentará producir más recursos llegando el estrés en ocasiones hasta su fase final que es el agotamiento del sujeto.

El ser humano, por naturaleza, ante un estímulo exterior responde con una reacción, y ante las exigencias que el medio hace diariamente sobre el ser

humano, la respuesta obtenida es un conjunto de fuertes emociones negativas producidas en nuestro cerebro que afectan nuestra vida diaria, nuestro cuerpo y todas las tareas que realizamos haciendo que nuestro desempeño no sea el esperado y viviendo a diario un estado de tensión del que no podemos salir. Todos estos problemas producidos debido a las exigencias que enfrentamos diariamente se engloban en un solo término que conoceremos como "estrés".

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿El estrés laboral es una pandemia que afecta la salud física, psicológica y emocional de los docentes de secundaria del Turno Vespertino del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino del Municipio de la Paz Centro y repercute de forma negativa en el buen desempeño de sus labores educativas?.

1.2 ANTECEDENTES

Debido a que no fue posible encontrar material informativo en ninguna de las bibliotecas de las Facultades de la Universidad Nacional Autónoma de León, al rehusarse a facilitarnos la documentación de las personalidades correspondientes, aduciendo que era información confidencial y perteneciente a esta universidad, por tal motivo decidimos tomar otras referencias sobre este tema.

El más impresionante aspecto entre las revelaciones de las investigaciones del sociólogo John Bruhn y su equipo, fue el que los habitantes de Roseto (un pequeño pueblo en los Estados Unidos) el cual difería de otras comunidades típicamente estadounidense en varios aspectos. Las relaciones familiares eran extremadamente estrechas y de apoyo recíproco, y su cohesión se extendía incluso a las relaciones sociales y comunitarias. Prácticamente todos los habitantes de Roseto trabajaban en el pueblo. No había autopistas, tráfico ni un sistema de transporte, de modo que un trayecto cuyo recorrido tomaba diez minutos se consideraba largo.

Cuando los jóvenes salían de casa, invariablemente permanecían en la comunidad. El trabajo en Roseto era estable, y el nivel de desempleo era bajo. La mayoría de los hombres estaban empleados en actividades relacionadas con las numerosas canteras de pizarra, localizadas en la población. Las labores que efectuaban eran relativamente sencillas, rutinarias, y no exigían solucionar problemas complicados ni tomar decisiones.

En los años setenta, cuando el equipo de investigación retornó, el panorama había cambiado en forma significativa. La unidad familiar no constituía ya un vínculo indisoluble. Los jóvenes dejaban el pueblo para asistir a universidades, y no regresaban, o lo hacían con valores orientados hacia una dirección diferente de la de sus padres. Había congestionamiento de tránsito. La televisión había hecho disminuir significativamente la interacción social en el seno de las familias. Entre los trabajadores había una novedosa preocupación por progresar.

El estrés constituía un elemento en la vida de los pobladores de Roseto. Estrés en forma de cambio de valores; variación de los hábitos de trabajo; incremento del ritmo de vida; pérdida de fuentes de apoyo, que se manifestaba en el debilitamiento de los vínculos familiares y cívicos; congestionamiento de tránsito, y un cúmulo de alteraciones a la vida urbana moderna y al progreso.

Se habían registrado en el pueblo las primeras muertes ocasionadas por padecimientos cardíacos, en hombres de menos de 50 años. El pueblo de Roseto, liberado relativamente del estrés hasta hacia poco, había perdido inmunidad a los males cardíacos, y su índice de mortalidad. Aun cuando la investigación en torno a Roseto inicialmente estaba relacionada con los padecimientos cardíacos, sin duda otros indicadores de estrés podrían manifestar importantes cambios al examinarlos de cerca. Los males cardíacos constituyen tan solo una de las múltiples consecuencias fisiológicas y psicológicas del estrés.

En todo nuestro alrededor hay cambios que son fuentes potenciales de estrés; la propia magnitud del cambio y de las fuentes de estrés se relaciona con nuestros empleos, nuestras profesiones y con las organizaciones en las cuales pasamos gran parte de tiempo.

Desde la mitad de la pasada década hasta nuestros días y a ritmo creciente, el concepto de burnout o estrés laboral asistencial, que parece haber sido descrito por primera vez por Freud (1974) ha despertado mucho interés, tal y como lo demuestra la gran cantidad de publicaciones, la aparición de monografías sobre el tema (Edelwich y Brodsk;)1980; Pines y Aronso Golembiewski y Cols, 1986.

El término hace referencia a un tipo de estrés laboral e institucional específicamente en aquellas profesiones caracterizadas por una relación constante y directa con personas, que mantienen una relación de ayuda mutua como docentes, enfermeras, policías, y en general aquellas profesiones que suponen una relación interpersonal intensa con los beneficios del propio trabajo

1.3 JUSTIFICACIÓN:

El presente trabajo sobre el tema estrés laboral es un problema en la actualidad. Se presenta con la intención de tener un amplio panorama del estrés laboral, como las causas que lo provocan, las consecuencias que le ocasionan, las distintas maneras de salir adelante.

El estrés es un problema de actualidad el cual es necesario conocer y tratar de no involucrarse tanto en él ya que es uno de los principales factores negativos que hace tener una vida con angustias.

El ser humano necesita tener un grado de calidad de vida ya que las presiones, angustias, etc. Son factores desgastantes para la vida humana y esto hace que el grado de mortalidad sea a una edad más temprana.

Toda la gente está acostumbrada a comentar sus metas, y éxitos en la vida pero algo que nunca se toma en cuenta es que para lograr eso se derivan problemas, agotamientos, presiones, falta de apetito, etc. que son factores muy importantes para desarrollar las actividades diarias a la perfección.

Es bueno querer y luchar por ser gente de éxito, en cualquier área, pero debemos saber cómo administrar nuestro tiempo, saber y estar consientes cuando debemos tomar un descanso y cuando trabajar con muchas ganas para así poder darnos cuenta y tener bien claro cuál es el principal motivo de nuestra existencia.

El estrés en el ámbito educativo es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, económico y social muy importante. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la institución educativa, los accidentes de los docentes y la poca motivación en el trabajo, que se refleja en dicha institución en forma de pérdidas y gastos.

Es importante considerar que en las últimas décadas, la institución educativa se ha visto afectada por los constantes y numerosos cambios políticos-sociales del país, y estas transformaciones han afectado tanto al gremio educativo como a las condiciones laborales en las que ejerce su docencia pues la infraestructura de la gran mayoría de los centros públicos es bastante degradante

y deteriorada y las condiciones no son las mejores para desarrollar su labor de manera eficaz y en un ambiente agradable no escapando a esta situación los docentes de secundaria del Turno Vespertino del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino del Municipio de la Paz Centro puesto que las aulas de clases no cuentan con una buena ventilación, sin obviar el hacinamiento pues la matrícula oscila entre los 55 a 60 estudiantes por aula, considerando que hay estudiantes de extra edad dentro de las mismas y otra serie de situaciones que favorecen la aparición del estrés, no permitiendo mejorar su calidad de vida y por ende su calidad laboral.

El estrés laboral en los docentes es un problema que se evidencia en el ajuste inadecuado entre la persona y su entorno; esto, a su vez, repercute de manera directa en el individuo afectando la salud física, psíquica y socio laboral de éste.

Los docentes del Instituto San Nicolás de Tolentino del Municipio de La Paz Centro en su mayoría presentan un estado anímico que varía de una actitud apática a una actitud ansiosa, volviéndose cada vez más tenso el cumplimiento de su labor docente.

Consideramos que es necesario estudiar de manera detallada y sistemática la situación actual del ejercicio de la docencia en este instituto, en cuanto al nivel de estrés al que se encuentran sometidos los docentes no solamente por que la salud es el bien máspreciado que posee el ser humano, sino porque las repercusiones que puede tener en el sistema educativo.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control por tal razón el abordaje integral de esta problemática nos es de vital importancia atenderlo de manera inmediata y oportuna tomando como foco de nuestra investigación el instituto nacional San Nicolás de Tolentino del municipio de la Paz Centro y desde ahí aportar nuestro granito de arena para encontrar posibles soluciones tomando medidas y acciones preventivas que permitan la mitigación del problema en estudio. Por lo anteriormente dicho nos centralizamos en la enseñanza del manejo inteligente de esta enfermedad tan alarmante como

es el estrés, la práctica de técnicas que permitan contrarrestarlo y la necesaria identificación de los agentes causales.

2. OBJETIVO GENERAL

Determinar los principales agentes económicos y psicosociales que contribuyen a la aparición del estrés laboral en los docentes de secundaria del Turno Vespertino del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino del Municipio de la Paz Centro.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los agentes causales del estrés en los docentes de secundaria del Turno Vespertino del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino del Municipio de la Paz Centro.

2. Manifiestar las consecuencias laborales que produce el estrés en los docentes de secundaria del Turno Vespertino del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino del Municipio de la Paz Centro.

3. Proponer algunas técnicas que coadyuvan a la disminución del estrés laboral en los docentes de secundaria del Turno Vespertino del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino del Municipio de la Paz Centro para mejorar su calidad de vida y por ende su calidad laboral.

3. MARCO CONTEXTUAL

El Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino del Municipio de la Paz Centro se encuentra ubicado costado norte contiguo al estadio municipal. Se encuentra dentro del casco urbano.

Área de construcción: El Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino, posee una infraestructura aceptable, teniendo siete aulas en total, seis de ellas en donde se imparten las clases y la última aula está dividida con pleybon que funciona, una como dirección y la otra como sala de maestros/as, dicho centro cuenta con energía eléctrica, agua potable y sumidero.

En total el Centro tiene 17 docentes de secundaria, distribuidos en las siguientes áreas y disciplinas que detallaremos a continuación:

Área de la Dirección	Ciencias Naturales	Ciencias Sociales	Matemáticas	Lengua y Literatura	Lengua Extranjera
1	1	2	2	1	1

Licenciados/as	Empírico	Total
7	1 PEM	8

4. MARCO TEÓRICO

4.1 DEFINICIÓN DEL ESTRÉS.

El término estrés tiene varios significados según el ámbito; por ejemplo en la física y en la arquitectura se refiere a la fuerza aplicada sobre un objeto que puede deformarlo o romperlo (Cano, 2002). Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) señala que estrés es un término adaptado al castellano que proviene de la voz inglesa 'stress', palabra aparecida inicialmente como 'distress' proveniente del antiguo término francés 'desstresse'. Cano (2002) señala que en la psicología, estrés usualmente se refiere a ciertos acontecimientos que ocurren cuando nos encontramos en situaciones que implican fuertes demandas para el individuo, las cuales pueden agotar todos los recursos de afrontamiento.

El término estrés ha causado controversia desde que fue introducido por el fisiólogo canadiense Hans Selye al campo de la psicología, quien lo definió como una respuesta generalizada del organismo ante cualquier estímulo o agente estresor, y a cualquier situación estresante (Campos, 2006). Ahora, desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002)

El Doctor Antonio Cano, Presidente de la Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés, refiere que, el término estrés, proviene de la física y la arquitectura, y se refiere a la fuerza que se aplica a un objeto, que puede deformarlo o romperlo. En la Psicología, estrés, suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuales nos encontramos con situaciones que implican demandas fuertes para el individuo, que pueden agotar sus recursos para su afrontamiento.

La definición del término estrés ha sido muy controvertida, desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Selye (1956).

El estrés ha sido entendido:

1. Como reacción o respuesta del individuo (cambios fisiológicos, reacciones emocionales, cambios conductuales, etc.).
2. Como estímulo capaz de provocar una reacción de estrés.
3. Como interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo.

En la actualidad, este último planteamiento se acepta como el más completo. Se considera que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (estresores internos o externos) y los recursos disponibles del sujeto. En este sentido, los elementos a considerar en la interacción potencialmente estresante son: variables situacionales (por ejemplo, del ámbito laboral), variables individuales del sujeto que se enfrenta a la situación y consecuencias del estrés.

El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las cuales debe dar una respuesta adecuada, poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento. Cuando la demanda del ambiente (laboral, social, etc.) es excesiva, frente a los recursos de afrontamiento que se poseen, se van a desarrollar una serie de reacciones adaptativa, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés incluye una serie de reacciones emocionales negativas (desagradables), de las cuáles las más importantes son: la ansiedad, la ira y la depresión.

Entonces, el estrés puede definirse como un proceso o secuencia de etapas, el cual comienza cuando el individuo recibe un conjunto de exigencias impuestas por el medio, y a las cuales el individuo debe adaptarse para dar una respuesta adecuada y rápida usando todos los recursos disponibles a su disposición, provocando que el individuo realice un esfuerzo agotador para lograr tal respuesta.

Esto es justo lo que ocurre actualmente, no hay nadie que sea ajeno a este trastorno ya que diariamente estamos sometidos a situaciones tensionantes que nos afectan en todos los aspectos de nuestra vida, siendo el estrés aumentado por el determinismo ambiental orientado a aumentar los problemas en lugar de solucionarlos. Entonces al actuar así lo que se consigue es estresarse aún más en lugar de solucionar los problemas.

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

El estrés se presenta de distinta manera según el tipo de individuo, pero en forma general es posible reconocer dos tipos de estrés: Eustrés (estrés positivo) y Distrés (estrés negativo) (Santos).

Santos, al respecto señala que:

El Eustrés es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada; se considera la sal de la vida, ya que constituye con frecuencia una alternativa frente al aburrimiento e indiferencia, proporciona motivación y energía para enfrentar los obstáculos que podrían dañar la felicidad y autoestima. Y el distrés es el estrés negativo, en el que la reacción de excitación es mantenida cuando no es necesaria, ya que existe la amenaza real.

Cuando las personas reaccionan de una manera afirmativa y positiva frente a las exigencias, resolviéndolas objetivamente hablamos de eustrés. Pero, caso contrario, cuando la reacción es negativa debido a demandas excesivas y falta de recursos para solucionarlas estamos frente al distrés o estrés negativo, el responsable de que generemos emociones negativas.

Componentes y fases del Estrés. Según Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) el estrés tiene dos componentes básicos:

- Los agentes estresantes o estresores.
- La respuesta al estrés.

Los llamados agentes estresores son todas las situaciones que ocurren a nuestro alrededor y que nos producen estrés, siendo estas situaciones provocadas por personas, grupos o conjuntos de grupos.

Al respecto, Santos (2004) llama estresores a todos los factores que originan estrés y es enfático en que el nivel de activación del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de estrés.

Según Peiró (1992), los estresores se pueden identificar en las siguientes categorías:

- Estresores del ambiente físico: Ruido, vibración, iluminación, etc.
- Demandas estresantes del trabajo: Turnos, sobrecarga, exposición a riesgos.
- Contenidos del trabajo: Oportunidad de control, uso, habilidades, variedad de tareas, complejidad del trabajo.
- Estrés por desempeño de roles: Conflicto, ambigüedad y sobrecarga.
- Relaciones interpersonales y grupales: Superiores, compañeros, subordinados, clientes.
- Desarrollo de carrera: Inseguridad en el trabajo, transiciones, estresores en diferentes estadios.
- Nuevas tecnologías: Aspectos ergonómicos, demandas, adaptación a cambios, implantación.
- Estructura organizacional.
- Clima organizacional.
- Estrés por la relación trabajo y otros ámbitos de la vida (familia, etc.): Parejas en las que los dos trabajan.

La respuesta al estrés puede entenderse como la reacción que presenta el individuo frente a los agentes estresores causantes de tal estrés. Esta respuesta

presentada por el individuo frente a una situación estresante puede ser de dos tipos: (Campos, 2006)

- Respuesta en armonía, adecuada con la demanda que se presenta.
- Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

En este punto se pueden notar significativas diferencias individuales, ya que mientras para unas personas unas experiencias resultan agotadoras, difíciles o con un fortísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras personas estas vivencias resultan solo ligeramente alteradores y no ocasionan daños en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.

Como se definió anteriormente, el estrés es un proceso, y como tal implica una secuencia de etapas o fases para que se desarrolle totalmente y llegue a su máxima expresión implicando muchas consecuencias negativas. Cabe mencionar que el estrés puede detenerse en cualquiera de estas etapas, lo que implica que el estrés puede aliviarse o empeorarse hasta alcanzar su pleno desarrollo.

Según Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) las fases por las que pasa estrés son las siguientes:

❖ Fase de Alarma: Fase donde ocurre el aviso o se detecta la presencia de un agente estresor. Consiste en los cambios fisiológicos como primera respuesta del organismo ante un agente provocador de estrés. Cualquier suceso que genere una respuesta emocional, puede causar estrés. Esto incluye tanto situaciones positivas (el nacimiento de un hijo, matrimonio) como negativas (pérdida del empleo, muerte de un familiar). El estrés también surge por irritaciones menores, como esperar demasiado en una fila o en el tráfico. Situaciones que provocan estrés en una persona pueden ser insignificantes para otra.

En esta primera etapa, el cerebro manda una señal para iniciar una reacción en cadena en el organismo: el corazón late más rápido y la presión arterial sube; la sangre es desviada de los intestinos a los músculos para huir del peligro; y el nivel de insulina aumenta para permitir que el cuerpo metabolice más energía.

❖ Fase de Resistencia: Fase generada cuando el sujeto enfrenta y trata de resolver la situación que produce el estrés. Si el sujeto logra resolver la situación el estrés no logra concretarse. Si al estar expuesto a una situación que produce estrés continúa, la etapa de resistencia sigue a la reacción de alarma, esta es la segunda fase, aquí el organismo parece generar una resistencia ante el factor de estrés que provocó la reacción de alarma, los síntomas de la primera etapa desaparecen a pesar de que lo que causa el estrés continúa.

❖ Fase de Agotamiento: Fase producida cuando el sujeto no logra resolver la situación de estrés, causando una disminución en la capacidad de respuesta y en el organismo del sujeto principalmente fatiga, ansiedad y depresión. Si la exposición al factor perjudicial continúa demasiado tiempo llega a un punto en el cual el organismo ya no puede mantener su resistencia. Entra en la fase final, la etapa del agotamiento, esto significa que el organismo no puede seguir adaptándose a la tensión crónica incluso puede producir la muerte.

➤ Estrés Laboral. Generalidades.

El estrés laboral, según MC. Graw, es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en las que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas).

➤ El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control (Banchz, González & Morera, 1997).

Entonces, ¿qué es el estrés laboral? Cano (2002) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.

Nuestro cuerpo se prepara para un sobre esfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento.

Relacionado con el estrés laboral, aparece el Síndrome de Burnout o "estar quemado". Éste ha sido entendido como una respuesta emocional y cognitiva a ciertos factores laborales e institucionales, o como consecuencia del estrés (Cano, 2002).

Es posible que la preparación de un determinado grupo de profesionales para afrontar el estrés no siempre es suficiente para resolver situaciones habituales de su trabajo, dando lugar a la aparición de dificultades emocionales y conductuales que conllevan un sentimiento de fracaso personal e/o incapacidad para el ejercicio de la profesión.

A. El estrés, en su forma de estrés laboral, es capaz de causar en los trabajadores muchas consecuencias que quizá en los individuos nunca se habían presentado, hasta que entraron al mercado laboral y éste comenzó a exigir más y más recursos causando un desequilibrio.

Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos.

El estrés laboral desencadena cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 1992).

B. El Estrés Laboral como factor desencadenante.

Día a día nos encontramos con personas que dedican la mayor parte de su tiempo al trabajo, viven agobiados y angustiados por buscar la perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes como la familia y los amigos. Son estas situaciones las que, muchas veces, lleva a los individuos a ser adictos de su empleo y estas mismas son las que ocasionan generalmente estrés laboral.

Los agentes estresantes pueden aparecer en cualquier campo laboral a cualquier nivel y en cualquier circunstancia en que se someta a un individuo a una carga a la que no se siente competente o, por el contrario, con la que se responsabilice demasiado.

El estrés laboral aparece cuando por la intensidad de las demandas laborales o por problemas de índole organizacional, el trabajador comienza a experimentar vivencias negativas asociadas al contexto laboral.

Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), puede considerarse de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son excesivamente fuertes, hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente, aún los agentes estresantes suaves le ocasionarán trastornos moderados.

C. Tipos de Estrés Laboral.

El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante en sus propios deseos e, inclusive, en las expectativas en relación con esa situación.

Dependiendo del trabajador o individuo, y según como sea su carácter y otras características personales, así será la respuesta que presentará ante una

situación de estrés y este estrés será diferente para cada individuo, ya que ciertas situaciones muy estresantes para unos pueden ser poco estresantes para otros.

Según Slipack (1996, citado en Campos, 2006) existen dos tipos de estrés laboral:

→ El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.

→ El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:

- a) Ambiente laboral inadecuado.
- b) Sobrecarga de trabajo.
- c) Alteración de ritmos biológicos.
- d) Responsabilidades y decisiones muy importantes

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

El estrés laboral es uno de los problemas de salud más graves que en la actualidad afecta a la sociedad en general, debido a que no sólo perjudica a los trabajadores al provocarles incapacidad física o mental en el desarrollo de su actividades laborales, sino también a los empleadores y a los gobiernos, ya que muchos investigadores al estudiar esta problemática han podido comprobar los efectos del estrés en la economía.

Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la

capacidad de la persona para llevarla a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador.

- Causas del Estrés Laboral. Factores Psicosociales.

En la actualidad, el estrés es considerado como un proceso interactivo en los que influyen tanto los aspectos de la situación (demandas) como las características del sujeto (recursos)(Cano, 2002). Cuando las demandas superan a los recursos la tendencia será a producir una situación de estrés en la que, para cubrir las demandas, el sujeto intentará producir más recursos llegando el estrés en ocasiones hasta su fase final que es el agotamiento del sujeto.

Esta situación de demandas – recursos está directamente relacionada con los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral. Estos factores psicosociales se consideran en múltiples acepciones: como riesgos, consecuencias, fuentes de vulnerabilidad, recursos y estrategias o barreras para la prevención (Peiró & Salvador, 1992). Entonces, al considerarse estos factores psicosociales como fuente de riesgos, producen consecuencias psicosociales que afectan directamente al individuo.

Entonces, como causa directa del estrés laboral se tienen los factores psicosociales íntimamente relacionados por un lado con el tipo de trabajo, actividad, o profesión que el individuo ejerza y por otro lado con el ambiente laboral que rodea al individuo y la cantidad de recursos que se demanden a cada trabajador. Esto puede afectar a cada trabajador de distinta forma, ya que las exigencias son dictadas para todos independientemente de sus diferencias individuales.

Algunos ejemplos de exigencias en los trabajos de hoy en día son: prisa, inmediatez, exactitud, precisión, gran esfuerzo físico, gran esfuerzo mental, gran responsabilidad en el sentido de que las consecuencias de un error pueden ser

vitales, etc. (Cano, 2002). Las exigencias varían según el trabajo, por lo que se puede deducir de lo anterior que existen profesiones más estresantes que otras.

Cano (2002) señala que "cualquier situación o condición que presiona al individuo en su actividad laboral puede provocar la reacción de estrés". En consecuencia, aunque se hiciera un muy detallado y exhaustivo listado de factores psicosociales que pueden causar estrés, este listado siempre será incompleto.

Algunos factores psicosociales que causan estrés laboral son: (Cano, 2002)

- ✓ Exceso y falta de trabajo.
- ✓ Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- ✓ Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- ✓ Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- ✓ No tener oportunidad de exponer las quejas.
- ✓ Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- ✓ Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- ✓ Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- ✓ Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición laboral.
- ✓ Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- ✓ Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- ✓ Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- ✓ No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- ✓ Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- ✓ Cualquier combinación de los factores anteriores.

- Síntomas, efectos y consecuencias del estrés laboral.

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una reacción de estrés es la ansiedad.

Los síntomas de ansiedad más frecuentes son: (Cano, 2002)

1. A nivel cognitivo-subjetivo:

- Preocupación
- temor
- inseguridad
- dificultad para decidir
- miedo
- pensamientos negativos sobre uno mismo
- pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros
- temor a que se den cuenta de nuestras dificultades
- temor a la pérdida del control

Las señales más frecuentes de estrés son:

- Emocionales: ansiedad, irritabilidad, miedo, fluctuación del ánimo, confusión o turbación.
- Pensamientos: excesiva autocrítica, dificultad para concentrarse y tomar decisiones, olvidos, preocupación por el futuro, pensamientos repetitivos, excesivo temor al fracaso.

- Conductas: tartamudez u otras dificultades del habla, llantos, reacciones impulsivas, risa nerviosa, trato brusco a los demás, rechinar los dientes o apretar las mandíbulas; aumento del consumo de tabaco, alcohol y otras drogas; mayor predisposición a accidentes; aumento o disminución del apetito.

- Cambios físicos: músculos contraídos, manos frías o sudorosas, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, perturbaciones del sueño, malestar estomacal, gripes e infecciones, fatiga, respiración agitada o palpitations, temblores, boca seca.

2. A nivel fisiológico:

- Sudoración
- tensión muscular
- palpitations
- Taquicardia
- Temblor
- Molestias en el estómago
- Otras molestias gástricas
- Dificultades respiratorias
- Sequedad de boca
- Dificultades para tragar
- Dolores de cabeza
- Mareo
- Náuseas
- Tiritar, etc.

3. A nivel motor u observable:

- Evitación de situaciones temidas,
- Fumar, comer o beber en exceso,
- Intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.),
- Ir de un lado para otro sin una finalidad concreta,

- Tartamudear
- Llorar
- Quedarse paralizado, etc.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales; en definitiva problemas de salud.

- Los instrumentos utilizados para evaluar el estrés en las organizaciones están englobados en alguna de las siguientes tres categorías (Cano, 2002):

- * Listados ("Checklists").
- * Datos administrativos.
- * Cuestionarios.

Los listados son los instrumentos más útiles para evaluar aspectos concretos de una pequeña compañía. En muchas ocasiones se diseñan "ad-hoc" para evaluar el contexto organizacional. La dificultad que presentan estos instrumentos es la falta de baremación y por tanto contrastación con otras muestras.

Características individuales de las personas ante el estrés:

Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas (Peiró 1993, p. 11)

No todos los trabajadores reaccionan de las mismas forma por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuado a la capacidad, conocimiento, y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progreso en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Lo contrario a lo que se planteó anteriormente, ocasionaría al trabajador un estrés debilitante de las capacidades y valoraciones personales que lo conducirán a estados de frustración o apatía del trabajo, esto le impediría realizarse integralmente y obtener logros en el campo profesional.

Existe en la actualidad bibliografía en la que se describe el estudio del comportamiento de los trabajadores frente al estrés, basándose en tipos de personalidad, y, de esta forma, se puede inferir a cerca de la actitud o respuesta de éstos frente a una circunstancia estresante y los posibles efectos de tratar inadecuadamente la situación a la que se enfrentan.

Peiró (1993), señala que existen en los individuos diferencias en características de personalidad, patrones de conducta y estilos cognitivos relevantes, que permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente laboral.

El estrés puede estimular un exceso de ácido estomacal, lo cual dará origen a una úlcera o puede contraer arterias ya dañadas, aumentando la presión y precipitando una angina o un paro cardíaco. Asimismo, el estrés puede provocar una pérdida o un aumento del apetito con la consecuente variación de peso en la persona.

Períodos prolongados de estrés pueden ser la causa de enfermedades cardiovasculares, artritis reumatoide, migrañas, calvicie, asma, tics nerviosos, sarpullidos, impotencia, irregularidades en la menstruación, colitis, diabetes y dolores de espalda.

El estrés afecta órganos y funciones de todo el organismo. Los síntomas más comunes son:

- Depresión o ansiedad
- Dolores de cabeza
- Insomnio
- Indigestión
- Sarpullidos
- Disfunción Sexual
- Nerviosismo
- Palpitaciones rápidas
- Diarrea o estreñimiento.

- Instrumentos para medir el estrés laboral (Cano, 2002).

INSTRUMENTO	VARIABLES CONTEXTUALES	VARIBLES INDIVIDUALES	CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL
Scope (Brenghelman 1986)	Desencadenante e del estrés.	Estrategias equivocadas. Estrategias positivas.	Reacciones comportamentales. Reacciones somáticas.
Occupational Stress Inventory (Cooper et al 1988)	Fuentes del estrés.	Locus del control. Interpretación de los eventos estresantes.	Satisfacción laboral Salud mental. Respuestas del estrés.
Maslach Burnout Inventory. (Maslach y Jackson 1986)			Cansancio emocional. Despersonalización Falta de relación personal.
Work Stress Inventory Scale. (Moos et el 1974)	Estructura social del puesto de trabajo.		
Ways of coping Folkman y Lazarus 1980, 1985)		Estrategias de enfrentamiento.	
Cope Inventory (Corver et al 1989)		Estrategias de enfrentamiento.	

Inventario de valoración y afrontamiento (IVA) (Conovindel y Miguel-Taval 1982)		Valoración (3 Tipos) de situación laboral estresante. Estrategias de afrontamiento (6 Tipos)	
Cuestionario de satisfacción laboral (Melia y Pieró 1989)	Supervisión del ambiente físico. Prestaciones recibidas.		
Cuestionario sobre el estrés en el lugar de trabajo. (Kompier y Levi 1995)	Exigencias del trabajo. Condiciones de empleo. Apoyo del supervisor y compañeros.	Facultades de división. Utilización de las facultades.	
Escala de apercepción del estrés (Fernández Seara 1992)	Escala general del estrés Acontecimientos vitales Estrés en ancianos Estrés sociolaboral Estrés en la conducción		

- Control y prevención del estrés laboral.

El énfasis en el control y la prevención de riesgos psicosociales incorpora una nueva consideración del tiempo en la investigación sobre el tema del estrés.

Según Peiró (1992) "la apreciación del estrés no se debería estudiar solo desde una aproximación presentista, sino como una perspectiva anticipatoria y orientada al futuro". Se debe analizar además de las demandas, las amenazas, las oportunidades y los retos que conlleve.

Es importante continuar la investigación sobre el estrés como vía más productiva para mejorar la actuación profesional competente en prevención y control del mismo.

Para la prevención de riesgos psicosociales, es necesario seguir ciertos aspectos importantes propuestos por Peiró (1992) como son:

- Necesidad de identificar tipos de estresores, en especial los emergentes.
- Importancia de distinguir facetas del eustrés y del distrés en el análisis de los riesgos laborales.
- Aportaciones de la investigación sobre los procesos de actuación de un estresor.
- La consideración del estrés compartido y colectivo
- Necesidad de una aproximación previsor y preventiva.
- Importancia de continuar la investigación sobre el estrés como vía más productiva para mejorar la actuación profesional competente en prevención.

Esta intervención se lleva a cabo con mayor frecuencia y consiste en entrenar individuos para que puedan manejar y controlar el estrés mejorando sus recursos y habilidades.

Se pretende además con este método desarrollar técnicas que permitan a las personas controlar y reducir sus actitudes de ira y ansiedad.

Este método planteado por Cano (2002) consiste en una presentación inicial individual y una evaluación pre-tratamiento; posteriormente se pasa a una sesión informativa o educativa donde se da información al individuo sobre el estrés laboral, el síndrome de burnout, las posibles respuestas emocionales y físicas, la ansiedad y la ira; luego se pasa a técnicas de relajación muscular progresiva basadas en la técnica de Jacobson en la versión arreglada de Wolpe, unidas a un entrenamiento en respiración abdominal; se pasa a una reestructuración cognitiva detectando y cambiando las creencias, ideas y pensamientos irracionales que provocan estados emocionales negativos como la ansiedad, la ira y la depresión; luego se dan auto instrucciones dirigidas a implantar ideas y verbalizaciones racionales adecuadas para un afrontamiento adoptivo; llegando a este punto se pasa a la solución de problemas entrenando en cinco pasos sistemáticos a dar para buscar soluciones eficaces; el siguiente paso es controlar la ira y la asertividad cambiando las respuestas negativas de la ira en expresiones adecuadas de sentimientos de desagrado mediante las técnicas de relajación aprendidas; después como último paso se realiza la evaluación post-tratamiento al individuo, comparando ésta con la evaluación pre-tratamiento y estableciendo la mejora lograda en el individuo luego de culminar el tratamiento.

Normas básicas para prevenir el estrés. Algunas medidas preventivas son:(Banchs, 1997)

- Facilitar una descripción clara del trabajo que hay que realizar, de los medios materiales de que se dispone y de las responsabilidades.
- Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y recursos de los individuos.
- Controlar la carga de trabajo.
- Establecer rotación de tareas y funciones en actividades monótonas y en las que entrañan una exigencia de producción muy elevada
- Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos de entrega ajustados.

- Favorecer iniciativas de los individuos en cuanto al control y el modo de ejercer su actividad.
- Explicar la función que tienen el trabajo de cada individuo en relación con toda la organización
- Diseñar horarios laborales que no entren en conflicto con las responsabilidades no relacionadas con el trabajo
- Evitar ambigüedades en cuestiones como la duración del contrato de trabajo y el desarrollo de la promoción profesional
- Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través de los canales que sean más idóneos para cada organización.

Manejo del estrés laboral.

El tratamiento de las enfermedades por estrés laboral deberá siempre dirigirse o erradicarlo a través de controlar los factores o las fuerzas causales del mismo. El criterio general que pretende curar la enfermedad en forma aislada mediante tratamiento paulatino de las alteraciones emocionales o reparación de lesiones orgánicas, es sumamente simplista, limitado y poco racional. Así el tratamiento contra el estrés deberá ser preventivo y deberá lograrse ejerciendo las acciones necesarias para modificar los procesos casuales.

La prevención y atención del estrés laboral constituye un gran reto, los criterios para contrarrestarlo deberá ser organizacionales y personales. Los médicos de salud en el trabajo y profesionales afines deben vigilar a sus pacientes y cuando sea posible a toda la organización con objeto de manejar el estrés en forma efectiva, aunque la participación del equipo de salud para afectar cambios sustanciales con frecuencias es más difícil, pues los gerentes y empleadores generalmente buscan resolver el problema de los trabajadores en forma individual, pero rechazan la intervención en el origen del problema cuando esto implican la necesidad de cambios en el lugar de trabajo, por la posible disyuntiva entre la ganancia económica y el bienestar de los trabajadores.

El médico nunca debe anticipar la situación y aplicar medidas profilácticas efectivas, la prevención primaria es un objetivo primordial, las acciones eficaces han demostrado éxito económico en las empresas, al mejorar el estado de ánimo y el bienestar de los trabajadores disminuyendo las enfermedades, remitiendo el ausentismo, elevando la productividad y mejorando sustancialmente el desempeño y la calidad del trabajo.

Atención individual del problema:

Los programas de atención individual en los sitios de trabajos, contemplan la difusión de la información en cuanto al estrés, sus causas y la forma de controlarlo a través de la educación para la salud de los trabajadores para ayudarlos a desarrollar habilidades personales que les permitan reducir el problema. Se emplea la distribución de trípticos, carteles, conferencias, videos, etc.

La idea principal consiste en tratar de identificar los agentes causales del estrés y lograr concientizar al trabajador, mostrar a éste las posibilidades de solución de la situación o el manejo inteligente del estrés para poder actuar en consecuencia y contrarrestarlo.

Es importante mejorar los hábitos del trabajador, la alimentación adecuada, ejercicio físico moderado gradual y progresivo, ritmos de sueño adecuados, propiciar actividades recreativas, disminuir las adicciones y evitar la vida sedentaria.

Además, son de gran utilidad las denominadas técnicas de atención que consisten en métodos para ayudar a los trabajadores a resolver sus reacciones fisiológicas y psicológicas, con estrategias para reducir el estrés en el ámbito laboral. Consisten en ejercicios de relajación, autoentretenimiento, bioestímulo, ejercicios respiratorios, autoestima, meditación y aún yoga.

En forma complementaria se enseña el uso de estrategias para la administración del tiempo, priorización de problemas, desarrollo de la capacidad de planeamiento, técnicas de negociación, así como ejercitar habilidades para la toma de decisiones, solución de conflictos, conducta asertiva, manejo del tiempo y en general, el desarrollo de mejores relaciones humanas.

Medidas Organizacionales:

En el manejo colectivo de los factores causales del estrés, el criterio predominante consiste desde luego, en reducir al máximo las situaciones generadoras de situaciones tensionales dentro de la empresa u organización. Las acciones específicas se dirigen hacia las características de estructuras de la organización, estilos de comunicación, procesos de formulación de decisiones, cultura corporativa, funciones de trabajo, ambiente físico y método de selección y capacitación del personal.

Es importante considerar las mejoras físicas ergonómicas, de seguridad y de higiene del entorno laboral en los centros de trabajo, pues tienen particular relevancia para los trabajadores al representar la preocupación real y el esfuerzo patente de la empresa para lograr el bienestar de sus empleados.

Las medidas de cambio de la organización persiguen reestructuración de los procesos y tareas, que permita desarrollar las capacidades del trabajador, mejorando su responsabilidad y formas de comunicación por medio de programas de asistencia para los trabajadores, círculos de calidad, grupos de asesoría, soporte, participación activa, trabajo de equipo, solidaridad laboral, desarrollo profesional, promoción de su creatividad y proceso de mejora continua.

El cambio se debe propiciar por medio de una incorporación gradual de los trabajadores a la organización a través de diferentes estrategias como desarrollo organizacional, adecuación de los estilos de liderazgo, redistribución del poder y la autoridad, participación responsable y activa en los procesos de toma de decisiones de las áreas, favoreciendo la comunicación interna formal e informal,

mejorando el ambiente de trabajo, creando un clima laboral favorable a la empresa y propicio para el desarrollo sustentable, sano e integral de la vida productiva de los trabajadores.

Acciones preventivas:

Las acciones preventivas eficaces pueden evitar la generación de estrés entre el profesorado. Este hecho contribuye a la mejora de la situación laboral de los profesionales y reduce el número de incapacidades temporales que sufren los profesores motivadas por estas circunstancias.

Algunas recomendaciones que pueden contribuir a la prevención del estrés docente son las siguientes:

- Establecer una buena redistribución del tiempo que se dispone para realizar las tareas pendientes. Para ello es necesario establecer prioridades, planificar y tener compromiso de actuación.
- Llevar a cabo una correcta organización de las tareas a realizar y no anticiparse a los posibles problemas o dificultades que puedan surgir.
- Realizar actividad física diaria y preocuparse por cuidar los hábitos posturales.
- Fortalecer el autoconcepto y potenciar las actitudes positivas.
- Promover buenas relaciones con el equipo docente y fomentar la asertividad.
- Recibir incentivos y reconocimientos por parte de la administración escolar.
- Fomentar políticas de salud laboral y de prevención de riesgos para el profesorado.
- Mediante una formación inicial permanente relativas a problemas reales pero sin que represente una sobrecarga para el docente.
- Asegurarse que el volumen de trabajo se coordine con las habilidades y los recursos de los trabajadores.
- Habilidades de comunicación y técnica asertiva.

- Inoculación del estrés y auto instrucciones.
- Solución de conflictos y toma de decisiones.

Estrés laboral analizado desde la perspectiva del Retcambio.

Santos (2006, p. 1) define Retcambio como un "mapa de posibilidades para la acción, disponible para las personas, grupos y organizaciones urgidos por alcanzar resultados dramáticos en un escenario tapizado por quiebres".

La obvia realidad en este caso es el estrés laboral, pero cada individuo es diferente e interpreta una determinada situación ya sea como un problema que le traerá graves consecuencias, o como un reto personal a superar para demostrar y desarrollar sus capacidades y aptitudes para encontrar la solución óptima que le proporcionará los resultados esperados.

Es importante considerar que la actitud de cada trabajador frente a las exigencias de su entorno laboral es primordial para evitar el estrés laboral, ya que dependiendo de la actitud tomada el trabajador será capaz de levantarse cuando haya caído frente un quiebre, o de sumergirse más en la ira, ansiedad y depresión producidos por el estrés laboral.

Por tal razón, la aplicación del retcambio traerá consigo la única solución posible o el milagro que el trabajador espera como salida o respuesta al desequilibrio entre demandas y recursos que los individuos afrontan, y mayor capacidad para manejar de manera efectiva y eficaz las situaciones que le generan distrés y le representan impedimentos en su total desempeño laboral y social.

En nuestros días, el estrés en el entorno laboral representa una amenaza para la salud de los trabajadores, esto ha traído como consecuencia el desequilibrio de la organización de las empresas en este caso de la institución educativa.

El estrés es un problema creciente, inhabilitante y con un coste personal, económico y social muy importante. Son numerosos los índices de ausentismo, la baja productividad en la empresa, los accidentes de los trabajadores y la poca

motivación en el trabajo, que se refleja en la empresa en forma de pérdidas y gastos.

En psicología, estrés suele relacionarse con ciertos acontecimientos en los que al individuo se le exigen fuertes demandas que agotan sus recursos de afrontamiento.

Se puede aceptar el significado de estrés como una interacción entre las características del estímulo y los recursos del individuo. Por lo que el estrés se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente (laboral, social, etc.) y los recursos disponibles (muchas veces limitados) del sujeto. Donde estas demandas deberán ser satisfechas con una respuesta inmediata y adecuada de la persona.

Cuando la demanda es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que el individuo posee, este desarrolla ciertas reacciones adaptativas, de movilización de recursos, que implican activación fisiológica. Esta reacción de estrés provoca otras reacciones emocionales negativas como la ira, la ansiedad y la depresión.

El organismo del ser humano está dotado de ciertos mecanismos de protección ante las situaciones que puedan producirnos estrés.

Esta reacción al estrés tiene por finalidad conservar el equilibrio del cuerpo. Todo trabajo debe generar un cierto grado de estrés para que no se torne aburrido y monótono, siendo este el que pondrá un toque estimulante y gratificante en nuestro trabajo, y que gracias a él se puedan desarrollar actitudes que no se conocían del individuo; ya que en ocasiones se sobresale más cuando se trabaja bajo presión que cuando se tiene todo el tiempo del mundo.

Por lo que responder ante estas situaciones con estrés no es negativo, al contrario, permite descubrir más recursos que en el futuro se dispondrán frente a otras situaciones que generen estrés.

¿Qué hacer ante el estrés?

* Procura determinar tu grado de tolerancia al estrés y tus límites e intenta vivir dentro de esos límites. Ten presente que cada persona es diferente: algunos

toleran gran cantidad de estrés y otros toleran menos. No te compares con otras personas y trates de rendir según sus estándares, sino según los tuyos propios.

* Sé realista. Si te sientes abrumado por la cantidad de actividades que has de realizar, elimina algunas de ellas. Analiza el motivo que te está llevando a sobrecargarte de actividades.

* No seas excesivamente perfeccionista. Nadie es perfecto, de modo que no esperes la perfección de ti o de los demás.

* Medita o reflexiona durante al menos un rato cada día. Tan sólo 10 ó 20 minutos de reflexión del alma pueden aliviar el estrés crónico, así como aumentar tu tolerancia a él. Usa este tiempo para escuchar música, relájate y trata de pensar en cosas agradables.

* Visualización. Usa tu imaginación para verte a ti mismo manejando una situación estresante con éxito. Muchas personas encuentran que llevar a cabo un ensayo mental de lo que pueden hacer para afrontar la situación, les ayuda aumentar la confianza en sí mismo, a tener una visión más positiva y planear modos de superar la situación.

* Has las cosas de una en una. Si te sientes sobrecargado debido a que tienes que hacer demasiadas tareas, el mejor modo de afrontarlo consiste en establecer prioridades, hacer una lista con todas las tareas y comenzar por la más importante, centrándote exclusivamente en la tarea que estés realizando en cada momento (en vez de estar pensando en todo lo que tienes que hacer o que no te dará tiempo). Una vez que termines una tarea empieza con la siguiente.

* Has ejercicio. Hacer ejercicio de una manera regular es un modo excelente de aliviar el estrés. Unos 20 ó 30 minutos de actividad física es beneficiosa tanto para la mente como para el cuerpo.

* Practica aficiones. Un buen modo de descansar de tus preocupaciones consiste en realizar algo que te divierta y te resulte agradable (pintar, cuidar el jardín, leer, etc.). Busca un rato cada día para realizar actividades de este tipo.

* Mantén un estilo de vida sano: alimentación sana y nutritiva, limitar la ingesta de cafeína y alcohol, dormir las horas suficientes, hacer ejercicios, etc.

* Pasa tiempo con amigos. Una jornada con varios amigos pueden ayudarte de diversas maneras:

*Podrás compartir tus emociones y preocupaciones con ellos, sentir su apoyo y tal vez beneficiarte de algún buen consejo.

*Pasar un buen rato charlando, divirtiéndote o haciendo alguna actividad agradable puede ayudarte a verlos de un modo diferente.

*Aprende a rendirte cuando sea necesario. Si observas que te estás encontrando una oposición constante en tu vida personal o profesional, vuelve a plantearte tu posición o estrategia es la adecuada, sigue adelante, pero hazlo con calma sin exigirte demasiado y aceptando que puedes tener por delante un trabajo duro.

* Escucha a los demás. Gran parte del estrés en la vida de una persona procede de problemas en sus relaciones con los demás, ya sean jefes, subordinados, parejas, hijos, etc. Escucha las opiniones, deseos y punto de vista de los demás y adopta una actitud de negociación y compromiso. Muéstrate dispuesto a ceder en ocasiones y habrá más posibilidades de que los demás hagan lo mismo en otras, de modo que sea más fácil alcanzar acuerdos que satisfagan a ambas partes. Recuerda que puede ser más productivo y fácil buscar una tierra común que tratar de defender la propia a toda costa.

* Sé flexible. Las diversas situaciones pueden requerir aproximaciones y estrategias diferentes. Y lo mismo podemos decir de las personas. Cada persona es única y requiere que la tratemos de un modo único. A veces esa persona que parece ser incompetente, tal vez sólo esté necesitando unas horas de instrucción. Algunas personas necesitarán una mayor supervisión, mientras que otras rendirán mejor si tienen mayor libertad. Si tienes la flexibilidad suficiente como para saber amoldarte y adaptarse a las diversas situaciones, estarás librándote de una gran cantidad de estrés.

Técnicas que contribuyen a la disminución del estrés.

❖ Ejercicios de respiración:

Muchos de nosotros respiramos mal en momentos de estrés y tensión. Una característica de la reacción de lucha o huida es la respiración rápida y entrecortada, la falta de aire y la sensación de ahogo en el tórax y la garganta. La relajación consciente y los ejercicios de respiración pueden ayudar a superarlos.

Comience tratando de respirar lentamente y cuando aspire hágalo con fuerza, así su respiración volverá a ser normal.

❖ Control de respiración:

Practicando ejercicios de control de respiración conseguirá respirar de manera más profunda y regular.

Cuando respire rítmicamente concéntrese en levantar el abdomen al aspirar y llene conscientemente de aire la parte inferior, media y superior de sus pulmones. Mientras contiene el aliento sienta cómo se expanden las costillas en la parte anterior y posterior de su cuerpo, la sensación será como inflar lentamente un globo. Cuando suelte el aire contraiga el diafragma, acercándolo a la columna. Vacíe completamente de aire sus pulmones antes de respirar de nuevo.

❖ Ejercicios para tranquilizarse:

Le aclarará la mente cuando esté cansado o haya trabajado demasiado y si lo hace por la noche le ayudará a dormir. No fuerce la respiración. Idealmente tendría que aspirar, contener la respiración y expeler el aire contando solamente hasta cuatro y luego llegue gradualmente hasta ocho.

a. Aspire por la nariz, contando hasta lentamente hasta cuatro.

A medida que mejore su capacidad pulmonar cuente hasta seis u ocho. Contenga la respiración durante cuatro, seis u ocho segundos.

b. Sin mover su cuerpo aspire comience a espirar y cuente lentamente hasta cuatro, seis u ocho. Expulse todo el aire.

c. Cuando llegue al último número recomience el ejercicio.

❖ Ejercicio con estiramiento:

- Póngase de pie con las palmas de las manos juntas en la posición de rezar.
- aspire y baje suavemente los brazos a los lados.
- Gire las palmas hacia fuera y levante los brazos estirándolos en arco hacia fuera y hacia arriba.
- Juntas las palmas sobre la cabeza y estire la cabeza para atrás, con la barbilla hacia al cielo. Mantenga esta posición por cinco segundos, aspirando y exhalando suavemente.
- Al exhalar baje los brazos despacio a los lados y vuelva las manos a la posición de rezar. Repita los ejercicios dos veces.

❖ Círculos de cuello:

- Arrodílese en los talones (o siéntese en una silla) con la cabeza recta. Permita que la cabeza caiga hacia delante, con la barbilla hacia el pecho. Mantenga esta posición por cinco segundos.
- aspire y levante la barbilla. Permita que la cabeza caiga hacia atrás. Mantenga esta posición por cinco segundos. aspire y levante la cabeza despacio. Exhale y levante la cabeza al hombro izquierdo. Manténgala por cinco segundos. aspire y levante la cabeza despacio. Repítalo dos veces.
- aspire y levante la barbilla hacia el cielo, con la boca cerrada; suavemente gire la cabeza en círculos arriba, al lado, abajo y al lado. Permita que la cabeza se relaje y gire. Repita tres veces e invierta el giro.

Se puede practicar estos movimientos varias veces durante el día. Después de hacerlo por algún tiempo, la rigidez y la tensión en el cuello se relajarán.

❖ Para aliviar la tensión de los hombros:

➤ Siéntese en los talones (ó póngase de pie). Entrelace los dedos detrás de la espalda y estire los codos.

➤ Levante la barbilla hacia el cielo, sintiendo la presión en la espina superior. aspire por la nariz. Baje suavemente la cabeza hacia el suelo. Exhale despacio. Ponga la frente en el suelo y meta la barbilla. Levante la cabeza del suelo y levante la barbilla hacia el cielo. aspire y suelte despacio los brazos y cabeza.

➤ Entrelace los dedos, estire los codos y levante los brazos detrás de la espalda tan alta como pueda. Ponga la frente en el suelo y meta la barbilla. Manténgala por diez segundos. Respire despacio.

➤ aspire. Levante la cabeza con la barbilla hacia el cielo. Suelte la posición suavemente, cierre los ojos y sienta la tensión salir de los hombros. Repítalo otra vez.

➤ Haga este ejercicio muy despacio y levante los hombros estirándolos tan lejos como pueda. Gradualmente los hombros aflojarán. Suelte esta posición suavemente.

Este ejercicio reduce mucha tensión en los hombros y también ayuda con problemas de estreñimiento.

❖ La Cascada

▪ Póngase de pie con los pies separados a la distancia de los hombros, las rodillas dobladas y los brazos a los lados. aspire y con las palmas hacia arriba, sobre la cabeza.

▪ Entrelace los dedos y gire las palmas hacia arriba. Exhale y doble la cintura al lado izquierdo. Permita que el cuerpo superior caiga suavemente como una cascada hacia el lado izquierdo, hacia el centro y hacia el lado derecho. aspire y levante el cuerpo superior hacia el centro, las manos con los dedos entrelazados sobre la cabeza y las palmas hacia arriba. Repítalo cuatro veces.

- Invierta la posición del movimiento cuatro veces. Termine estos movimientos sacudiendo la tensión de las manos y de los pies.

Este movimiento es bueno para la cintura y para la flexibilidad de la columna vertebral. Le dará mucha energía.

- ❖ Mecer el tronco y la cabeza:

- ✓ Esté de pie con las piernas separadas. Doble las rodillas como si estuviera cabalgando, con sus pies planos en el suelo, sus rodillas justo en frente de los dedos de los pies y con su peso equilibrado.

- ✓ Inhale y arquee su columna vertebral, echando la cabeza hacia atrás, levantando y sacando su pecho.

- ✓ Exhale el aire inclinándose hacia delante de modo que quede mirando por entre medio de sus piernas.

- ✓ Inhale volviendo a la posición inicial con su columna derecha. Exhale el aire e incline todo su torso hacia el lado izquierdo manteniendo su columna vertebral, cuello y cabeza recta.

- ✓ Inhale profundamente hasta volver a la posición inicial. Exhale el aire e inclínese hacia el lado derecho, ladeando sus hombros y cabeza hacia la derecha. Repita los pasos dos veces más.

- ✓ Gire las caderas y el tronco del cuerpo varias veces en una dirección y luego en la otra dirección.

- ✓ Gire la cabeza lentamente en la dirección de las manecillas del reloj y luego en la dirección contraria.

- ❖ Estirar las piernas:

- Póngase de pie cómodamente, tome aire y extienda sus brazos hacia delante y hacia arriba estirándose bien.

- Exhale el aire bajando y tómesese los músculos de las pantorrillas. Use los músculos de los brazos para levantar los talones (empinarse) por un par de segundos.

- Salte con los talones levantándolos seis veces.

- Ahora coloque las palmas de sus manos sobre las rodillas (en la rótula) y fróteselas con un movimiento circular.

- ❖ Estirar hacia atrás:

- Coloque sus palmas sobre las partes de su espalda con sus dedos puestos hacia abajo.

- Tome aire, arquee su espalda mirando también hacia atrás. Doble sus rodillas en esta posición para incrementar la curva.

- Suavemente inclínese hacia atrás siete veces, al exhalar el aire.

- Exhale el aire y deje caer suavemente su cabeza y la parte alta de su cuerpo hacia abajo.

- Tómesese los dedos de los pies. Deje que su cuello se relaje en esta posición.

- Lentamente vuelva a ponerse en posición recta mientras toma aire. Repita el ejercicio.

- ❖ El grito del León:

- Con los pies separados y con las rodillas ligeramente dobladas.

- Haga un puño con sus manos, colocándolas en frente y junto a su pecho.

- Tome aire, abra bien sus ojos, apriete fuertemente los molares y sonría.

- Lentamente exhale el aire al mismo tiempo que da un puñetazo hacia el frente y en diagonal, girando el puño de modo que quede hacia abajo cuando el brazo esté extendido, y grite.

- Tome aire mientras recoge el brazo lentamente hacia el pecho.

- Termine haciendo el grito del león.
- Repita el ejercicio.

5. HIPÓTESIS:

La actitud de cada docente del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino frente a las exigencias de su entorno laboral es primordial para evitar el estrés laboral, pues la habilidad de enfrentar con éxito el estrés es la clave de la felicidad humana.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

Tipo de estudio: Probabilístico.

Porque nuestra investigación se cimenta en realidades y testimonios que dan gran apertura no solo al conocimiento del tema sino para promover investigaciones futuras.

De corte transversal porque nos permitió recaudar y obtener la información necesaria para culminar nuestro trabajo de investigación.

Área de estudio

Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino

Universo de Estudio

17 Docentes de Secundaria

Muestra

8 Docentes de Secundaria

Tipo de muestreo

Docentes de secundaria del turno vespertino

Método e Instrumento para la recolección de datos

Se contactó a los docentes, se les explicó el objetivo de nuestra investigación pidiendo su apoyo en el llenado de las encuestas elaboradas con preguntas abiertas y cerradas que nos permitieron recopilar la información necesaria para el análisis de resultados del tema en estudio.

7. RESULTADOS Y ANALISIS.

Los docentes del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino se sienten satisfechos con la labor que desempeñan y consideran que su trabajo demanda muchas exigencias y generalmente el tiempo que dedican a su trabajo les impide realizar sus actividades personales, sintiéndose en su totalidad muy a menudo sobrecargados(as) de trabajo, del mismo modo los cambios rápidos e imprevistos en las actividades educativas les produce incertidumbre. Las continuas transformaciones en el sistema educativo ha generado un desequilibrio en el desempeño laboral; cabe mencionar que todos los docentes encuestados no trabajan en doble turno y sólo laboran en este centro educativo de esta manera comprobamos lo mencionado en nuestros objetivos al determinar los principales agentes económicos y psicosociales que contribuyen a la aparición del estrés laboral en estos docentes aunque cabe mencionar que uno de estos agentes causales es el trabajar doble jornada pero estos docentes manifiestan trabajar únicamente en este instituto.

Los docentes del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino en su totalidad expresan que su situación económica y problemas familiares influyen en sus estados de ánimo y en su desempeño laboral y los problemas en su trabajo han afectado de cierta manera su salud física y psicológica quedando comprobado lo planteado en nuestros objetivos al manifestar las consecuencias laborales que produce el estrés en los docentes y que afecta directamente su salud de forma integral y la mayoría de estos docentes señalan que su labor educativa no es remunerada económicamente ni reconocida socialmente y estos son aspectos psicosociales que sufragan la aparición del estrés. Los educadores opinan en criterios divididos las buenas relaciones con sus superiores o jefes inmediatos, pues unos exponen que hay buenas relaciones laborales con ellos pero los demás no están de acuerdo. En cuanto al apoyo recibido por su superior cuando tienen alguna situación en particular, dos comenta sentirse apoyados, tres no están de acuerdo ni en desacuerdo y tres manifiestan no tener apoyo, aunque dicen no han percibido indiferencias por parte de su jefe.

Los docentes del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino para desarrollarse mejor socio laboral y psicológicamente requieren más respeto por parte de las(os) estudiantes, tolerancia por parte de los superiores, implementación de actividades amistosas con sus jefes inmediatos, valoración e inclusión de las opiniones de todos los docentes en las decisiones tomadas.

Los docentes del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino como cuerpo docente expresan tener buenas relaciones con todos sus compañeros(as) de labores y que entre ellos(as) se facilitan la realización del trabajo en equipo y actividades laborales. En su mayoría expresan no haber sido agredido verbalmente por algún miembro de la comunidad educativa, aunque algunos docentes manifestaron que han sufrido alguna agresión verbal.

Los docentes del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino son personas con buen humor, amigables, alegres, creativas y comprometidas con su labor; sin embargo padecen de alguna enfermedad que afecta su desempeño laboral, nos estamos refiriendo al estrés laboral, pero mediante la propuesta de algunas técnicas que les recomendamos esperamos coadyuvar a la disminución del estrés laboral en los docentes para mejorar su calidad de vida y por ende su calidad laboral recordando que este es un proceso gradual.

La clave para vivir con estrés, minimizando su efecto, está en las manos de uno mismo aseguran los expertos.

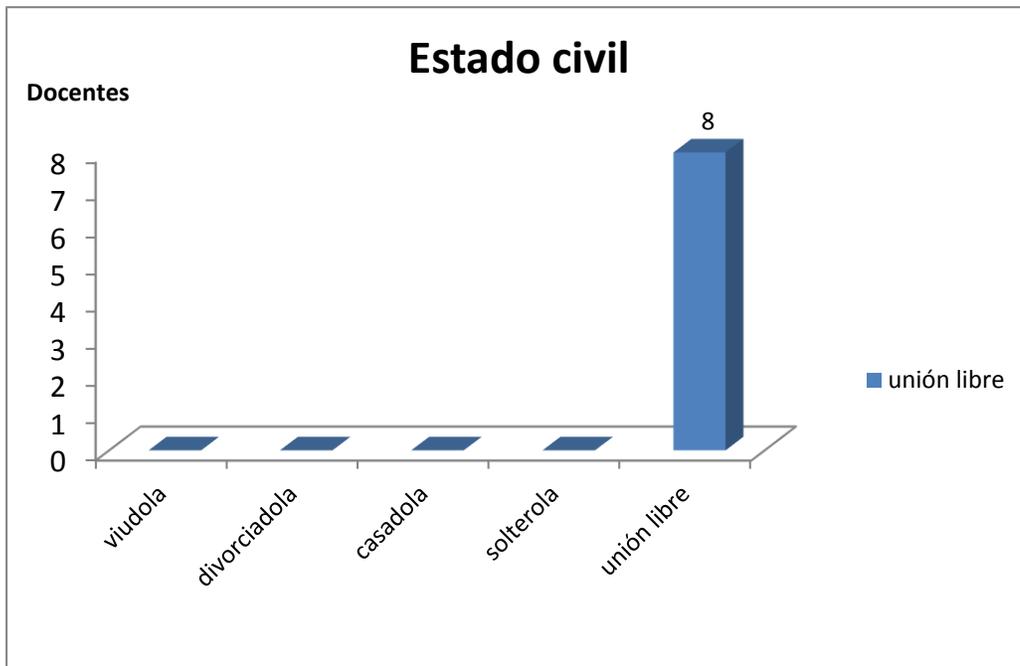
Quizás no se pueden eliminar todas las fuentes de nuestros problemas, pero si se pueden regular algunas de las reacciones más destructiva. "Uno tiene el poder de controlar el estrés aun cuando no pueda controlar lo que lo está causando ", explica el Dr. Alan Miller, experto del centro de desarrollo profesional de la universidad internacional de Florida.

7.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS

I. Datos Generales.

En lo que se refiere a los datos generales se pretende analizar el estado civil de los docentes encuestados, horas de trabajo y años de experiencia profesional.

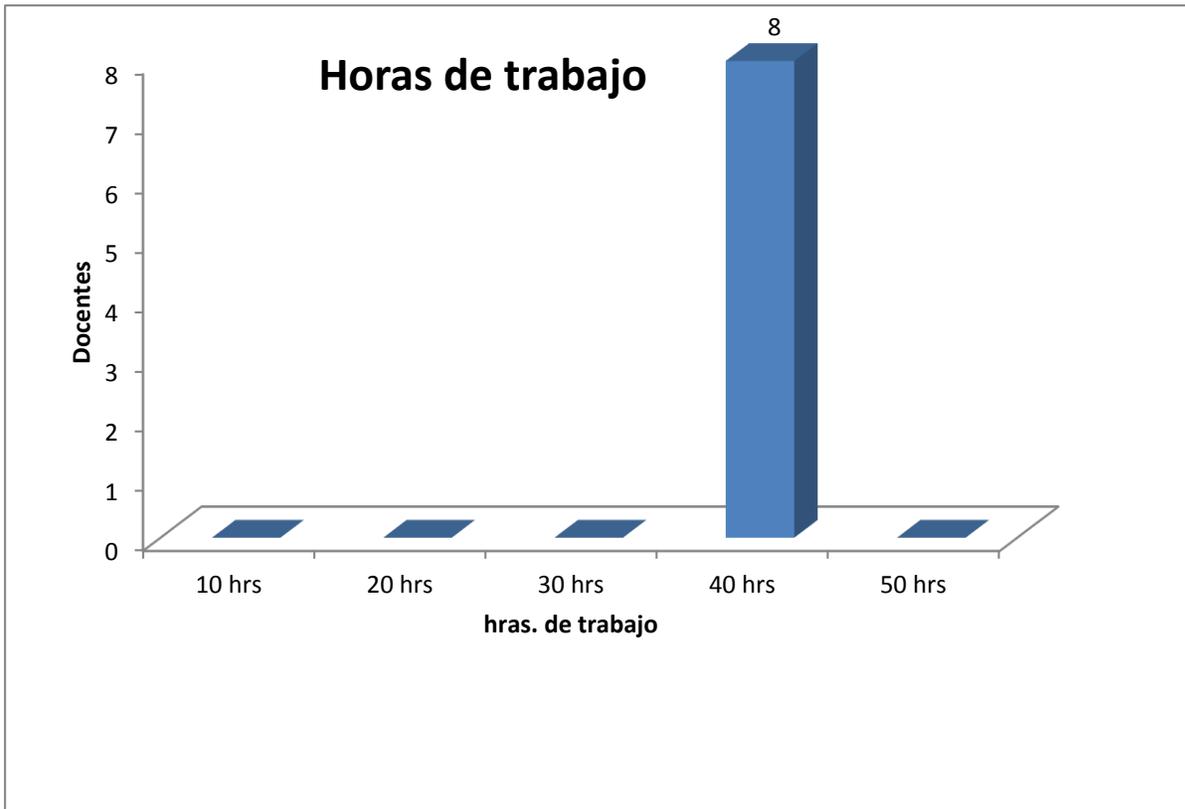
Gráfico N° 1



Opciones	Docentes	Porcentaje	Total
Soltero/a	-	-	8=100%
Casado/a	-	-	
Divorciado/a	-	-	
Viudo/a	-	-	
Unión Libre	8	100%	

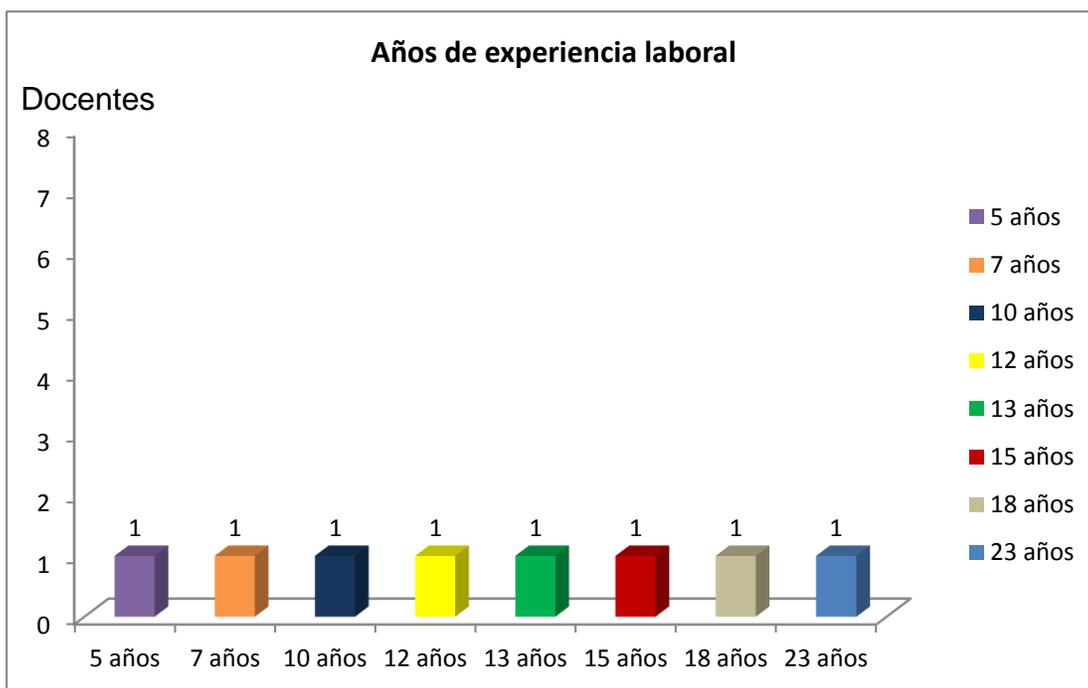
De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, los 8 se encuentran en unión libre.

Gráfico N° 2



De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, los 8 respondieron que trabajan 40 horas.

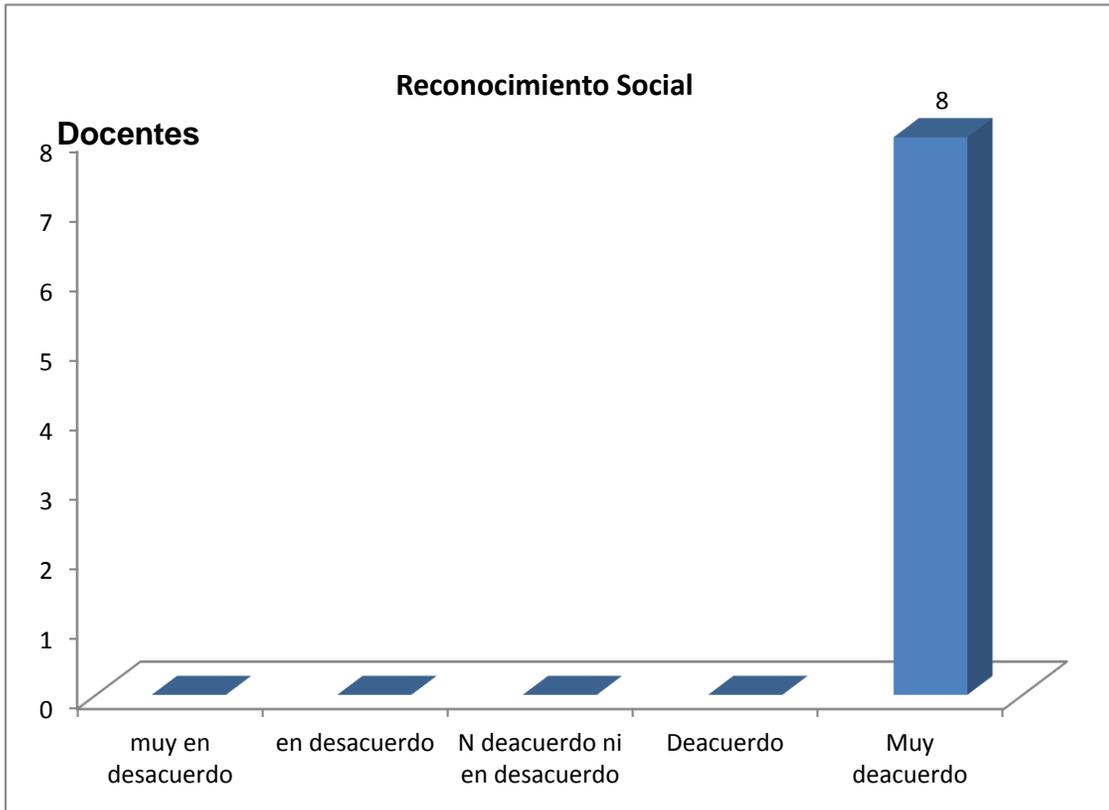
Gráfico N° 3.



Opciones	Docentes	Porcentaje	Total
5 años	1	12.5%	8=100%
7 años	1	12.5%	
10 años	1	12.5%	
12 años	1	12.5%	
13 años	1	12.5%	
15 años	1	12.5%	
18 años	1	12.5%	
23 años	1	12.5%	

De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, todos manifestaron que tienen los siguientes años de experiencia: 1 respondió que tiene 5 años de experiencia, 1 respondió que tiene 7 años, 1 respondió que tiene 10 años, 1 respondió que tiene 12 años, 1 respondió que tiene 13 años, 1 respondió que tiene 15 años, 1 respondió que tiene 18 años, y el último contestó que tiene 23 años de experiencia laboral.

Gráfico N° 4.



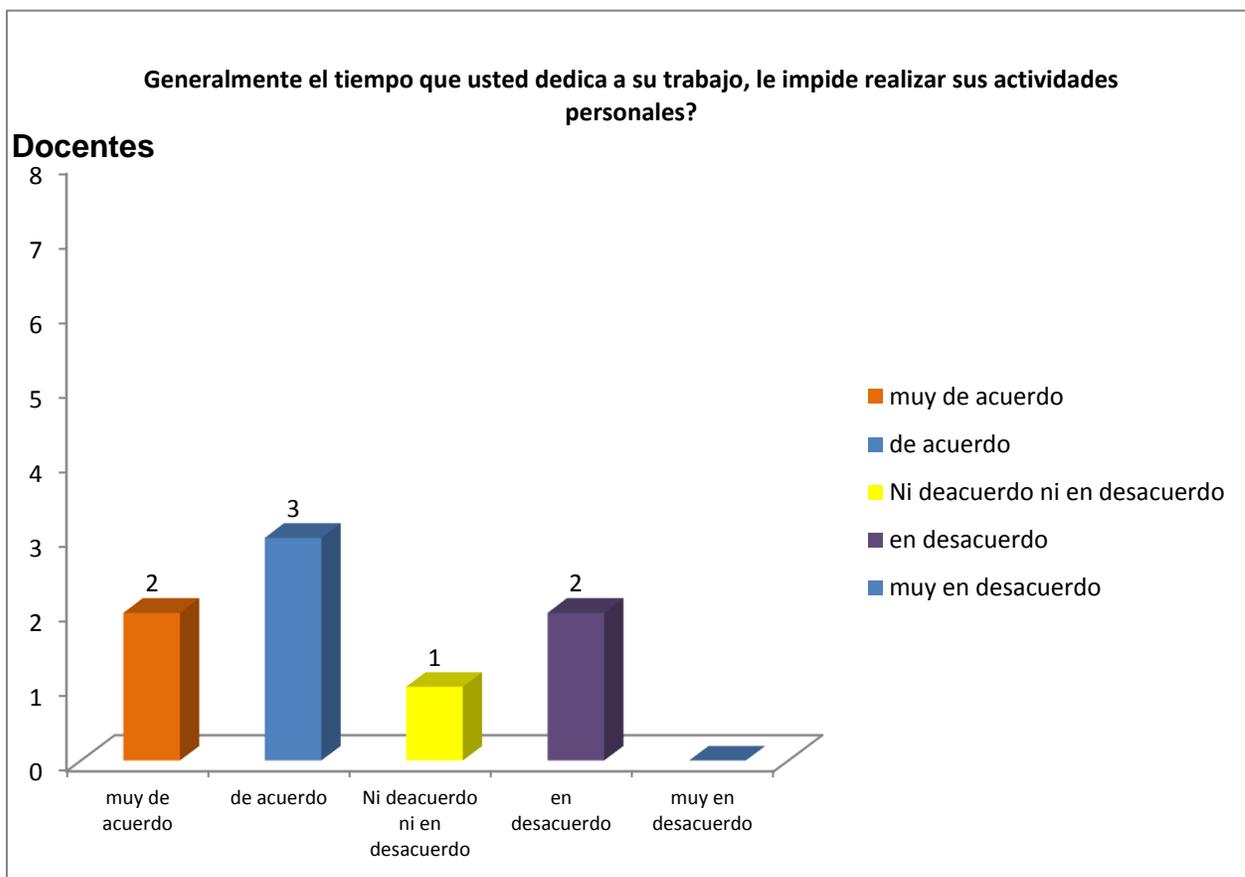
De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, todos respondieron que están muy satisfechos con el trabajo que realizan.

Gráfico N° 5.



De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, todos coinciden que su trabajo demanda muchas exigencias.

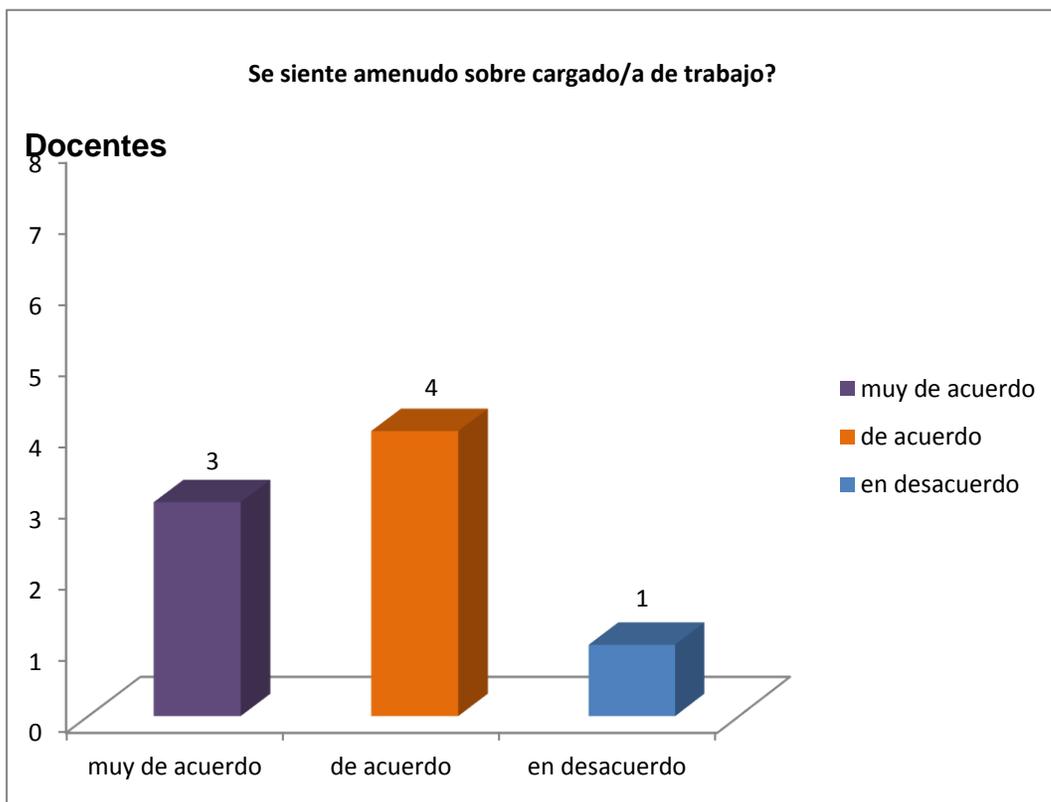
Gráfico N° 6.



Opciones	Docentes	Porcentaje	Total
Muy de acuerdo	2	25%	8=100%
De acuerdo	3	37.5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	12.5%	
En desacuerdo	2	25%	

De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, en cuanto al indicador de que si el tiempo que dedican a su trabajo les impide realizar sus actividades personales se obtuvieron los siguientes resultados: 2 docentes contestaron que están muy de acuerdo, 3 docentes opinan que están de acuerdo, 1 docente manifiesta que no está de acuerdo ni en desacuerdo y 2 docentes dicen que están en desacuerdo.

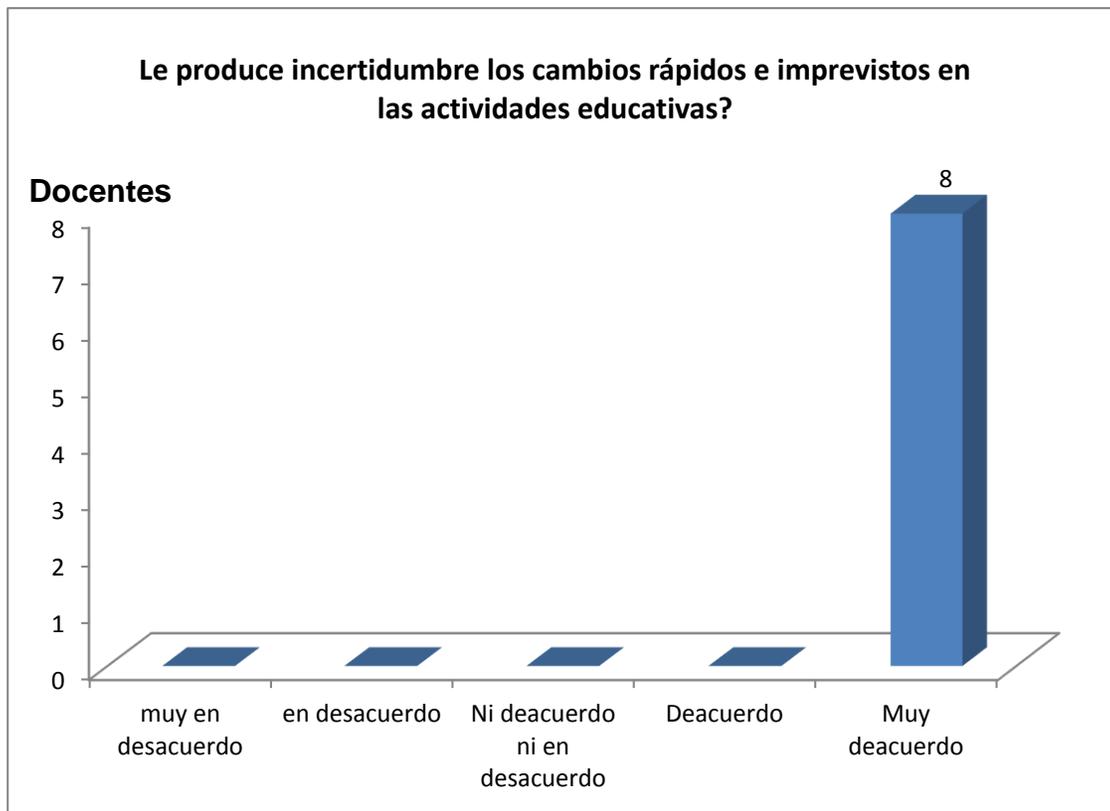
Gráfico N° 7.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
Muy de acuerdo	3	37.5%	8=100%
De acuerdo	4	50%	
En desacuerdo	1	12.5%	

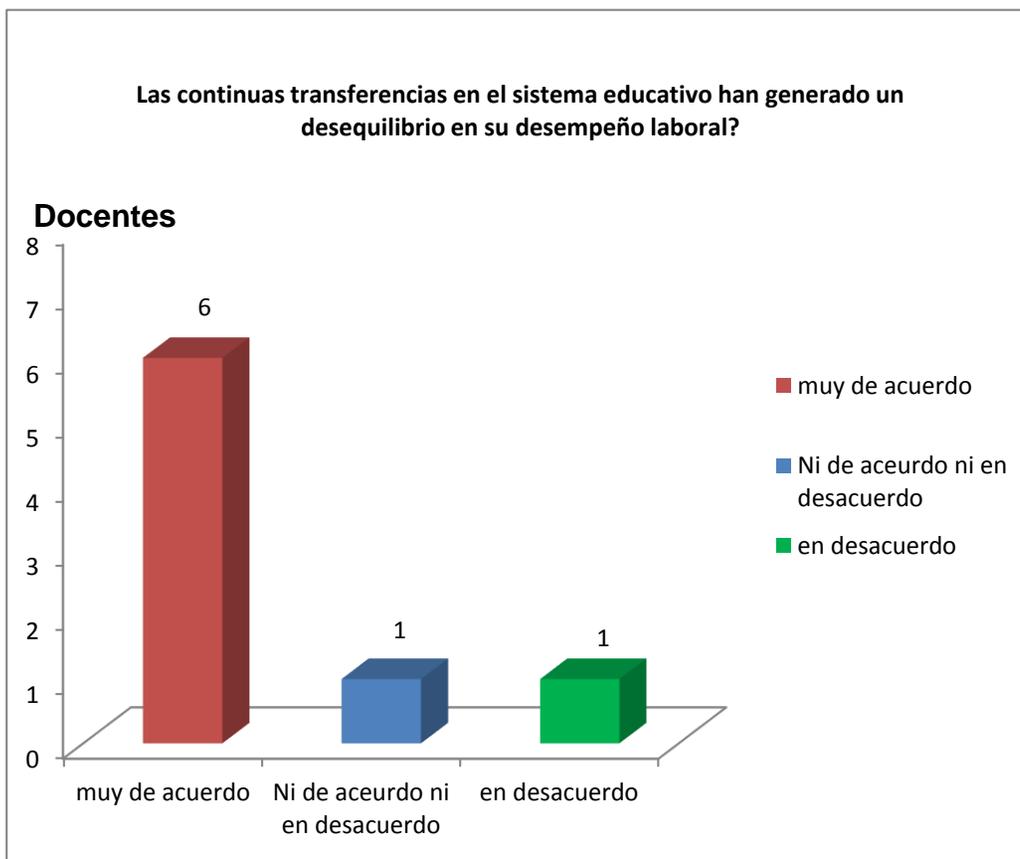
De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, en cuanto al indicador de que si se sienten muy a menudo sobrecargados/as de trabajo se obtuvieron los siguientes resultados: 3 docentes contestaron que están muy de acuerdo y se sienten sobrecargados/as de trabajo, 4 docentes opinan que están de acuerdo y 1 docente manifiesta que está en desacuerdo o que no se encuentra sobrecargado en su trabajo..

Gráfico N° 8



De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, todos opinan estar de acuerdo en que los cambios rápidos e imprevistos en las actividades educativas les produce incertidumbre.

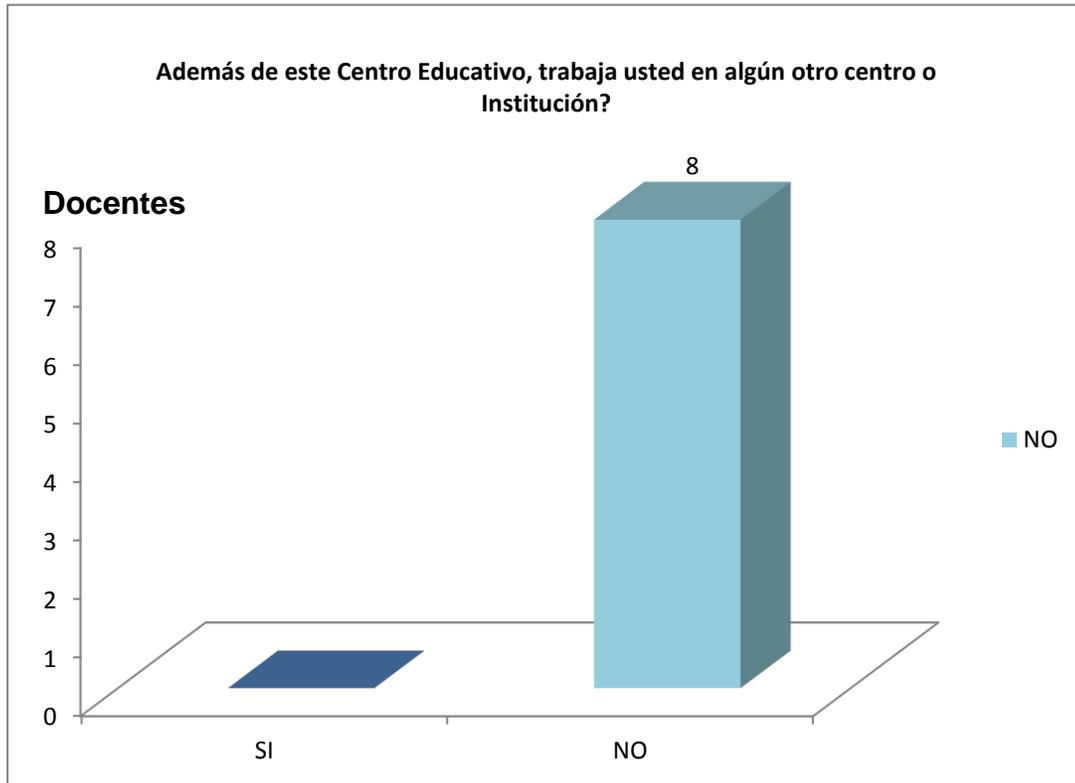
Gráfico N° 9.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
Muy de acuerdo	6	75%	8=100%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	12.5%	
En desacuerdo	1	12.5%	

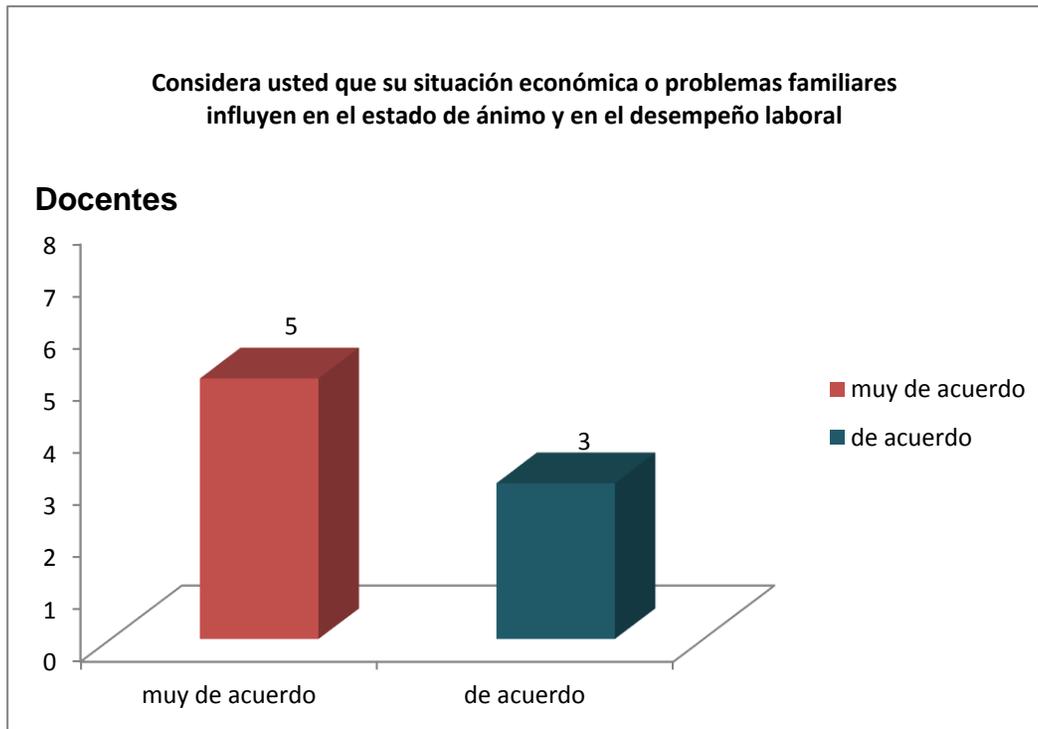
De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, en cuanto al indicador de que si las continuas transformaciones en el sistema educativo ha generado un desequilibrio en su desempeño laboral se obtuvieron los siguientes resultados: 6 docentes contestaron que están muy de acuerdo, 1 docente opina que ni está de acuerdo ni en desacuerdo y 1 docente más manifiesta que está en desacuerdo o que no siente desequilibrio en su desempeño laboral.

Gráfico N° 10.



De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, todos aseguran que no trabajan doble turno o en otro centro educativo.

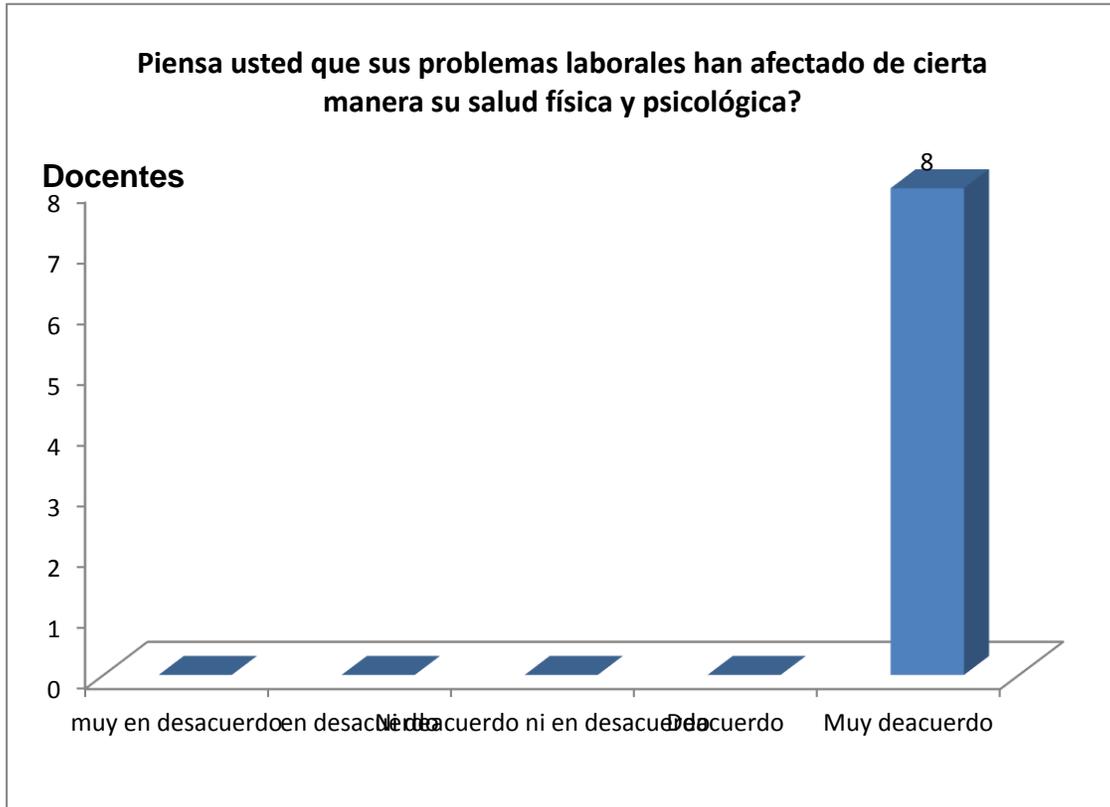
Gráfico N° 11.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
Muy de acuerdo	5	62.5%	8=100%
De acuerdo	3	37.5%	

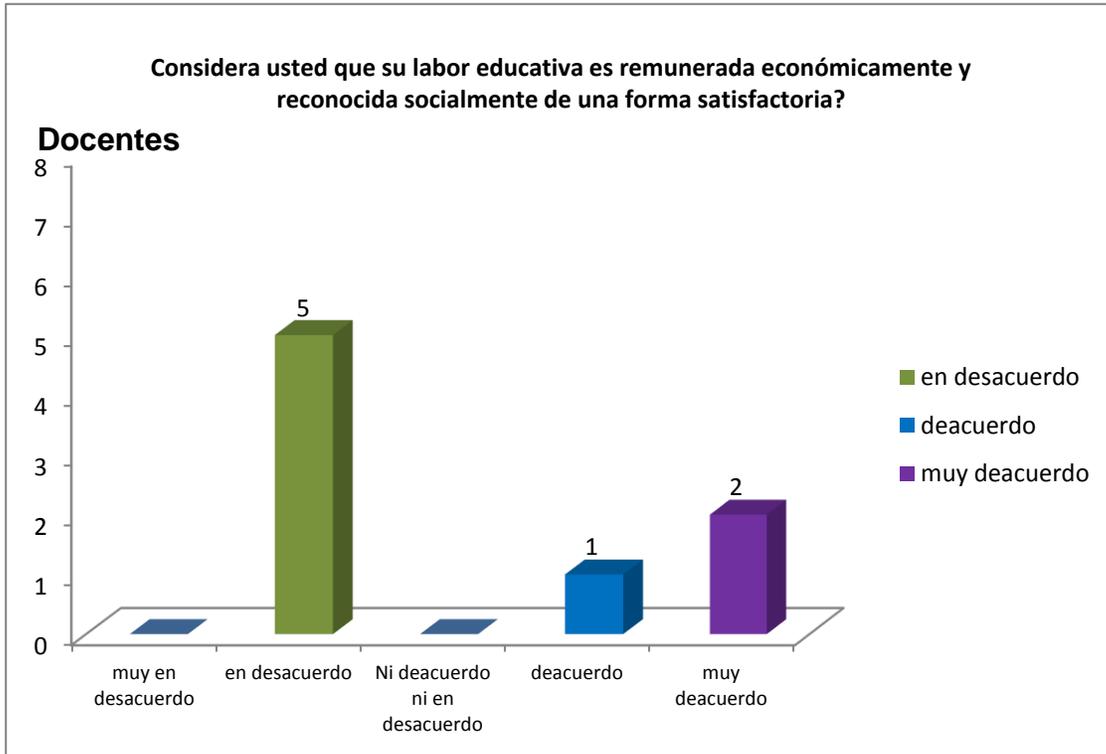
De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, 5 docentes consideran estar muy de acuerdo que su situación económica y problemas familiares influyen en sus estados de ánimo y en su desempeño laboral y 3 docentes manifiestan estar de acuerdo.

Gráfico N° 12.



De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, todos aseguran que sus problemas laborales afectan de cierta manera su salud física y psicológica.

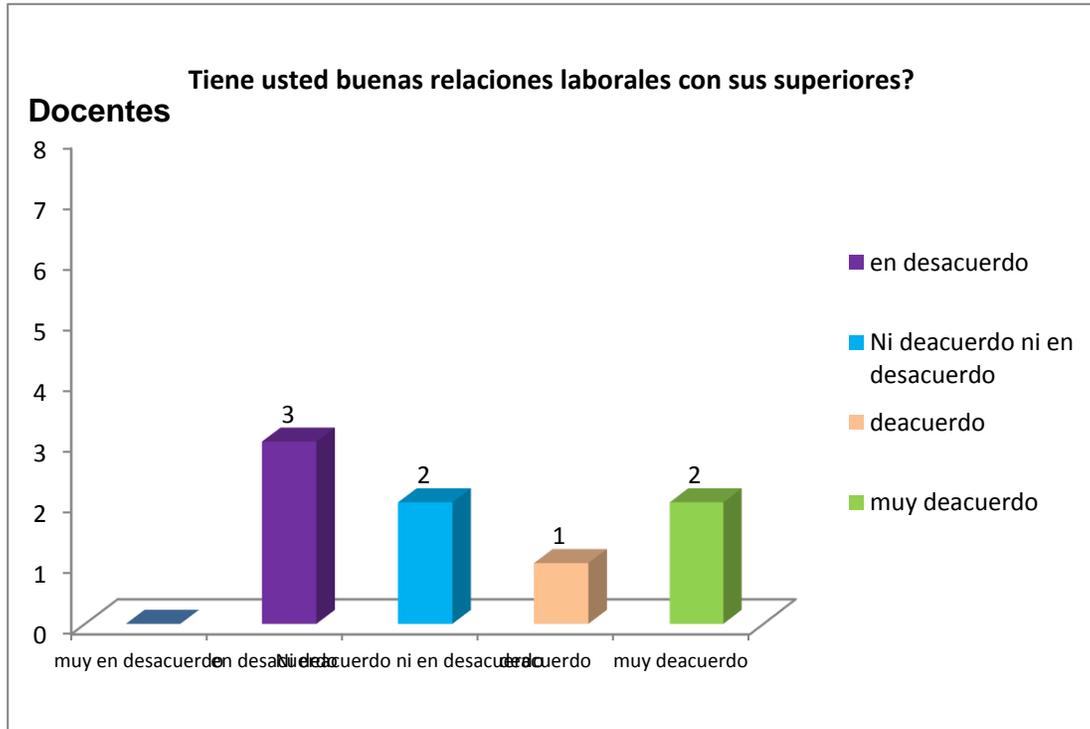
Gráfico N° 13.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
Muy de acuerdo	2	25%	8=100%
De acuerdo	1	12.5%	
En desacuerdo	5	62.5%	

De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, en cuanto al indicador de que si su labor educativa es remunerada económicamente y reconocida socialmente de una forma satisfactoria se obtuvieron los siguientes resultados: 2 docentes contestaron que están muy de acuerdo , 1 docente opina que está de acuerdo y 5 docentes manifestaron que están en desacuerdo o que no se les paga un salario justo acorde al trabajo realizado y que éste no es reconocido socialmente.

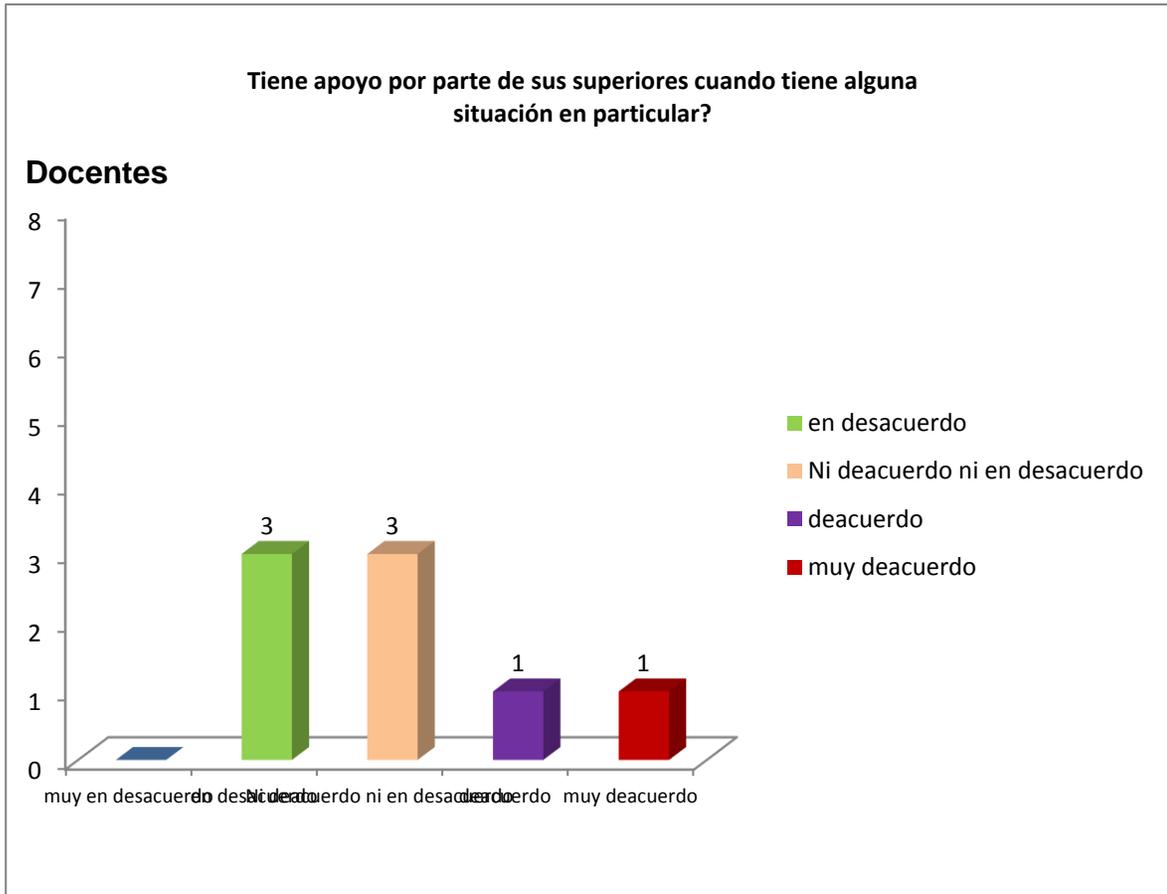
Gráfico N° 14.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
Muy de acuerdo	2	25%	8=100%
De acuerdo	1	12.5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	25%	
En desacuerdo	3	37.5%	

De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, cuando se les preguntó si tienen buenas relaciones laborales con sus superiores, se obtuvieron los siguientes resultados: 2 docentes contestaron que están muy de acuerdo, 1 docente opina que está de acuerdo, 2 docentes dicen que ni están de acuerdo ni en desacuerdo, y 3 docentes manifiestan que están en desacuerdo o que no mantienen buenas relaciones laborales con sus superiores.

Gráfico N° 15.

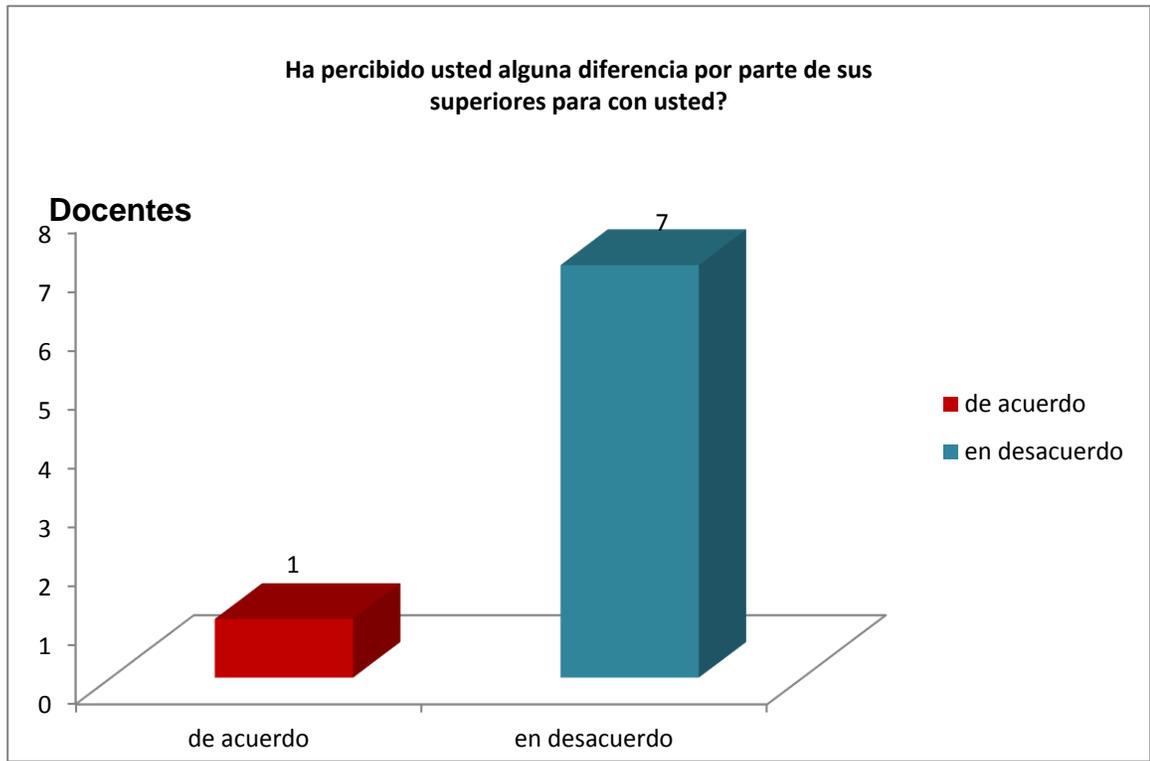


Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
Muy de acuerdo	1	12.5%	8=100%
De acuerdo	1	12.5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	37.5%	
En desacuerdo	3	37.5%	

De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, en cuanto al indicador de que si tienen apoyo por parte de sus superiores cuando tienen alguna situación en particular se obtuvieron los siguientes resultados: 1 docente contestó que está muy de acuerdo , 1 docente opina que está de acuerdo, 3 docentes manifestaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo y 3 docentes dicen que están en desacuerdo o que no tienen apoyo en este caso por sus jefes inmediatos cuando se les presenta algún problema o una situación en particular.

Al relacionar estos resultados con las respuestas de los docentes en la pregunta anterior podemos agregar que las opiniones están divididas pues la mitad de docentes encuestados cuando se les preguntó si tienen buenas relaciones laborales con sus superiores contestaron que si existen buenas relaciones entre ellos y 3 docentes emitieron no estar de acuerdo por lo que nos atrevemos a decir que a lo mejor no existen buenas relaciones laborales con algunos de ellos/as.

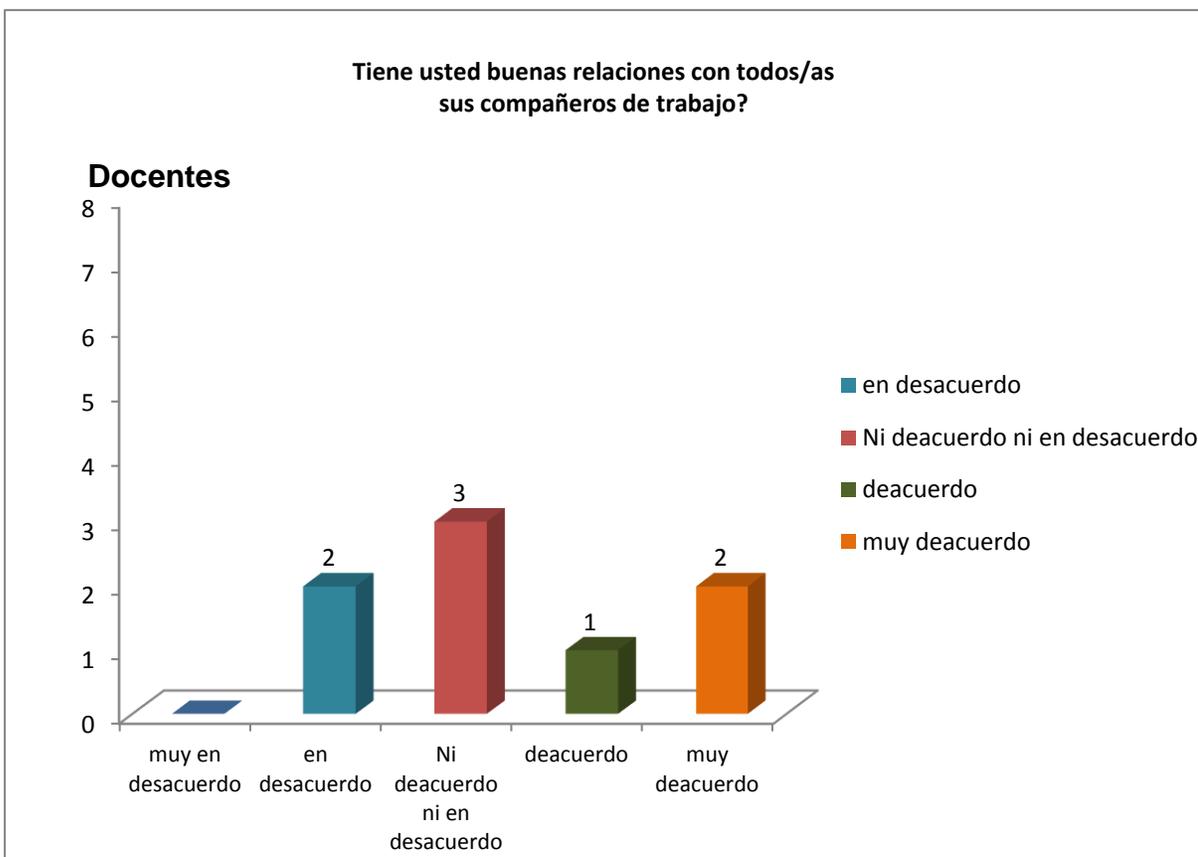
Gráfico N° 16.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
De acuerdo	1	12.5%	8=100%
En desacuerdo	7	87.5%	

De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, en cuanto al indicador de que si han percibido alguna indiferencia por parte de su superiores, 1 docente opina que efectivamente se siente que lo han tratado con indiferencia, pero 7 docentes encuestados que son la gran mayoría manifiestan estar en desacuerdo, de manera que no se sienten indiferentes para con sus superiores.

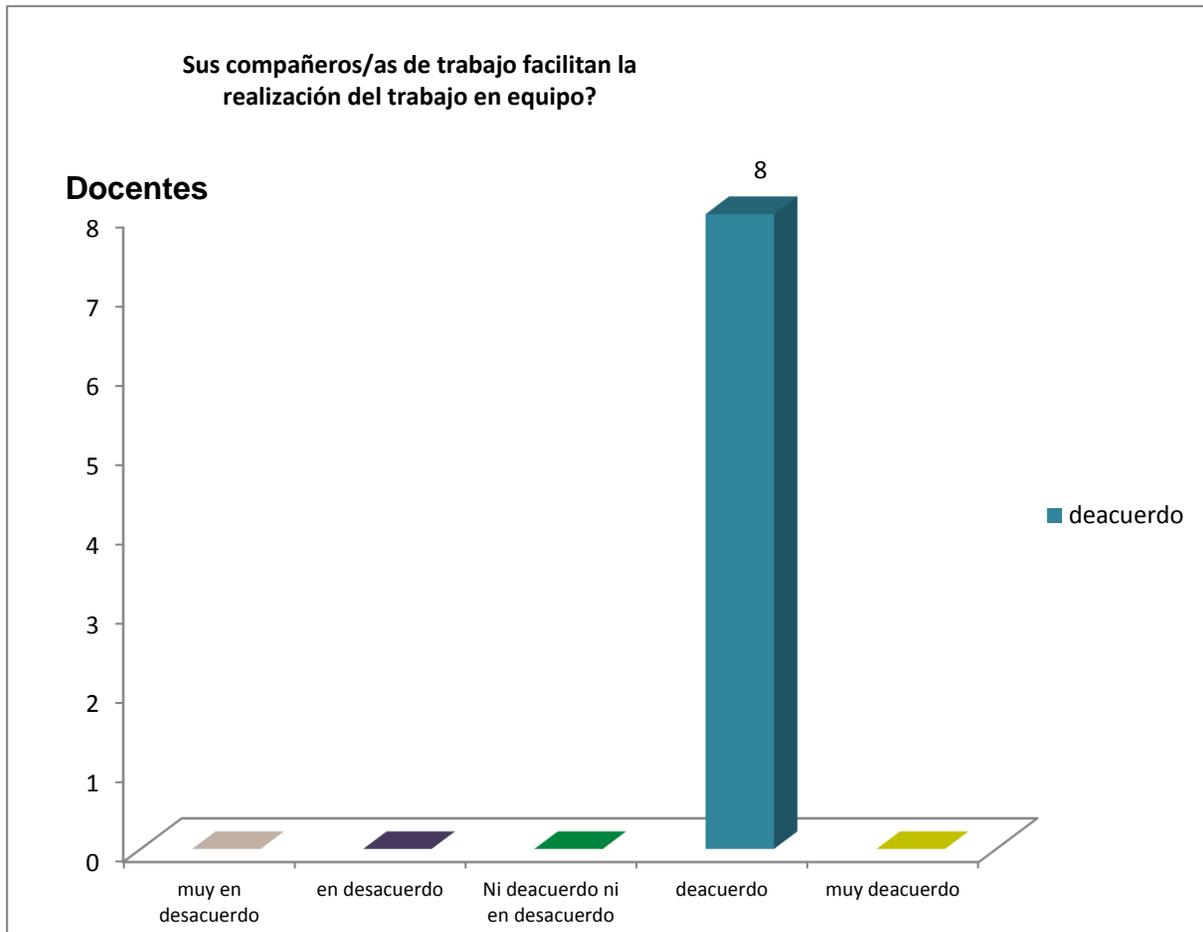
Gráfico N° 17.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
Muy de acuerdo	2	25%	8=100%
De acuerdo	1	12.5%	
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	37.5%	
En desacuerdo	2	25%	

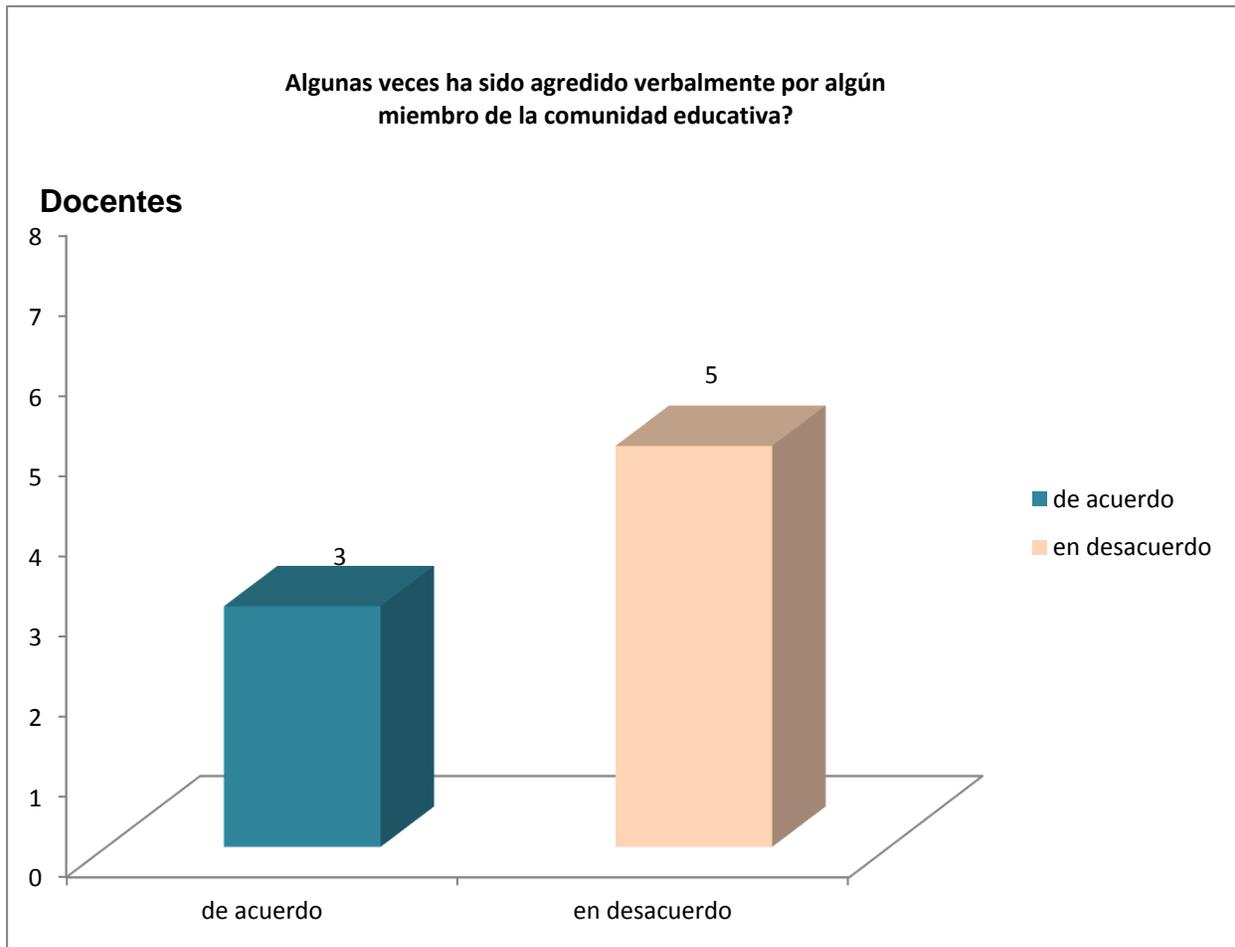
De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, en cuanto al indicador de que si tienen buenas relaciones con todos/as sus compañeros/as de trabajo, las encuestas emiten los siguientes resultados: 2 docentes contestaron que están muy de acuerdo , 1 docente opina que está de acuerdo, 3 docentes manifestaron que no están de acuerdo ni en desacuerdo y 2 docentes dicen estar en desacuerdo o que efectivamente hay buenas relaciones laborales entre los/as compañeros/as de trabajo.

Gráfico N° 18.



De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, todos/as están de acuerdo que entre compañeros/as de trabajo se facilitan la realización de el trabajo en equipo.

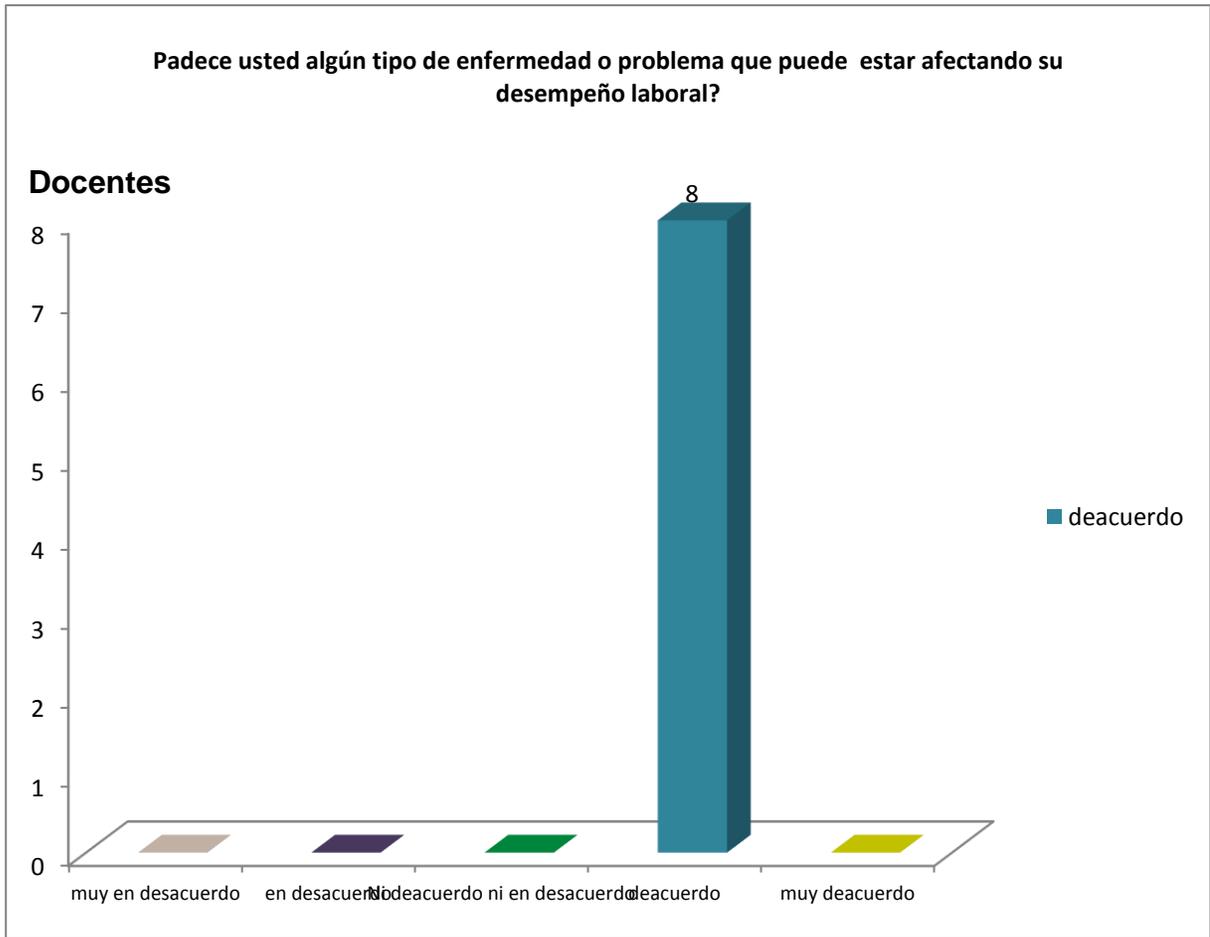
Gráfico N° 19.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
De acuerdo	3	37.5%	8=100%
En desacuerdo	5	62.5%	

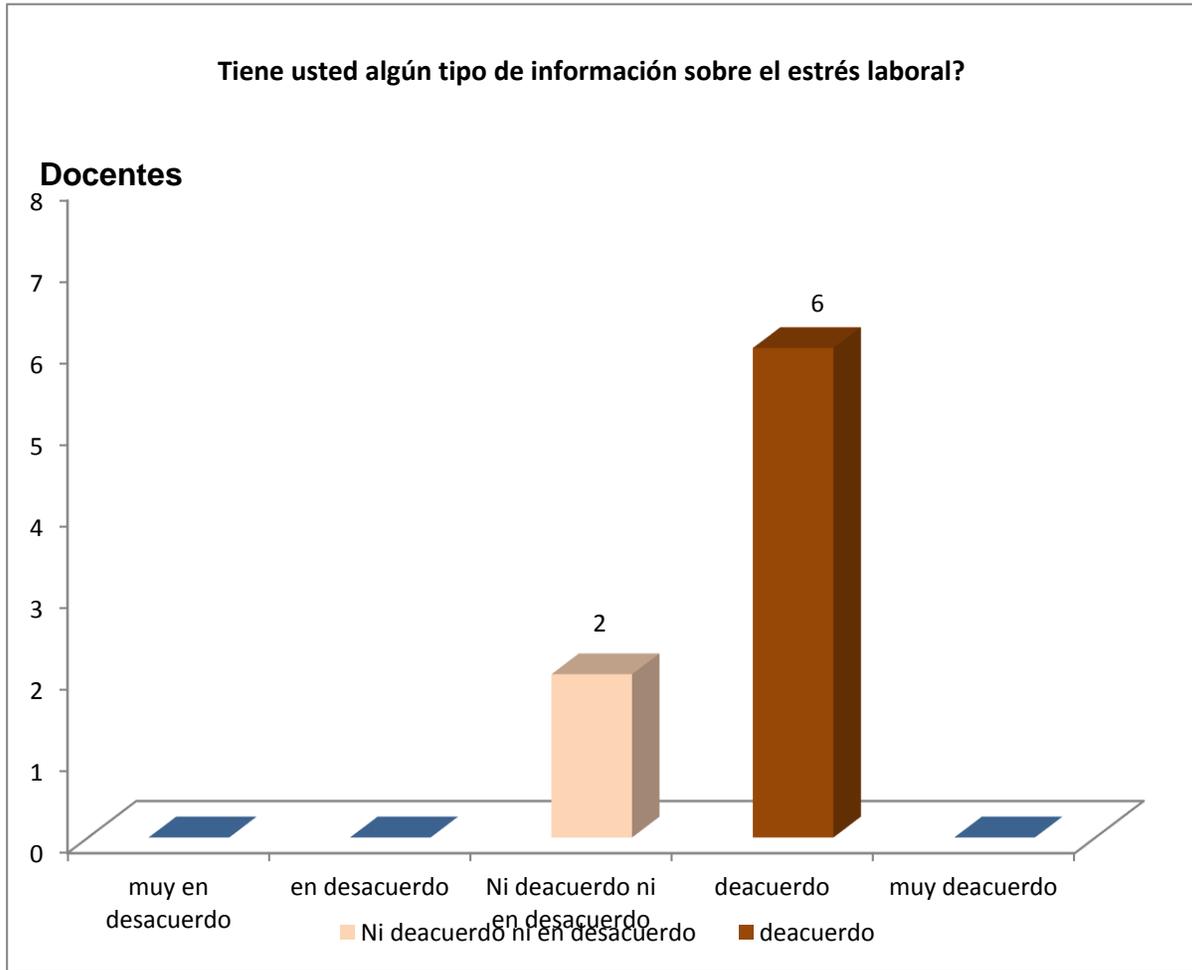
De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, en cuanto al indicador de que si alguna vez han sido agredidos/as verbalmente por algún miembro de la comunidad educativa , las encuestas emiten los siguientes resultados: 3 docentes contestaron que están de acuerdo en haber sido agredido/a verbalmente y 5 docentes opinan que están en desacuerdo, por lo tanto no han sufrido agresiones verbales por parte de algún miembro de la comunidad educativa.

Gráfico N° 20.



De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, todos/as están de acuerdo en padecer de algún tipo de enfermedad o problema que afecta su desempeño laboral.

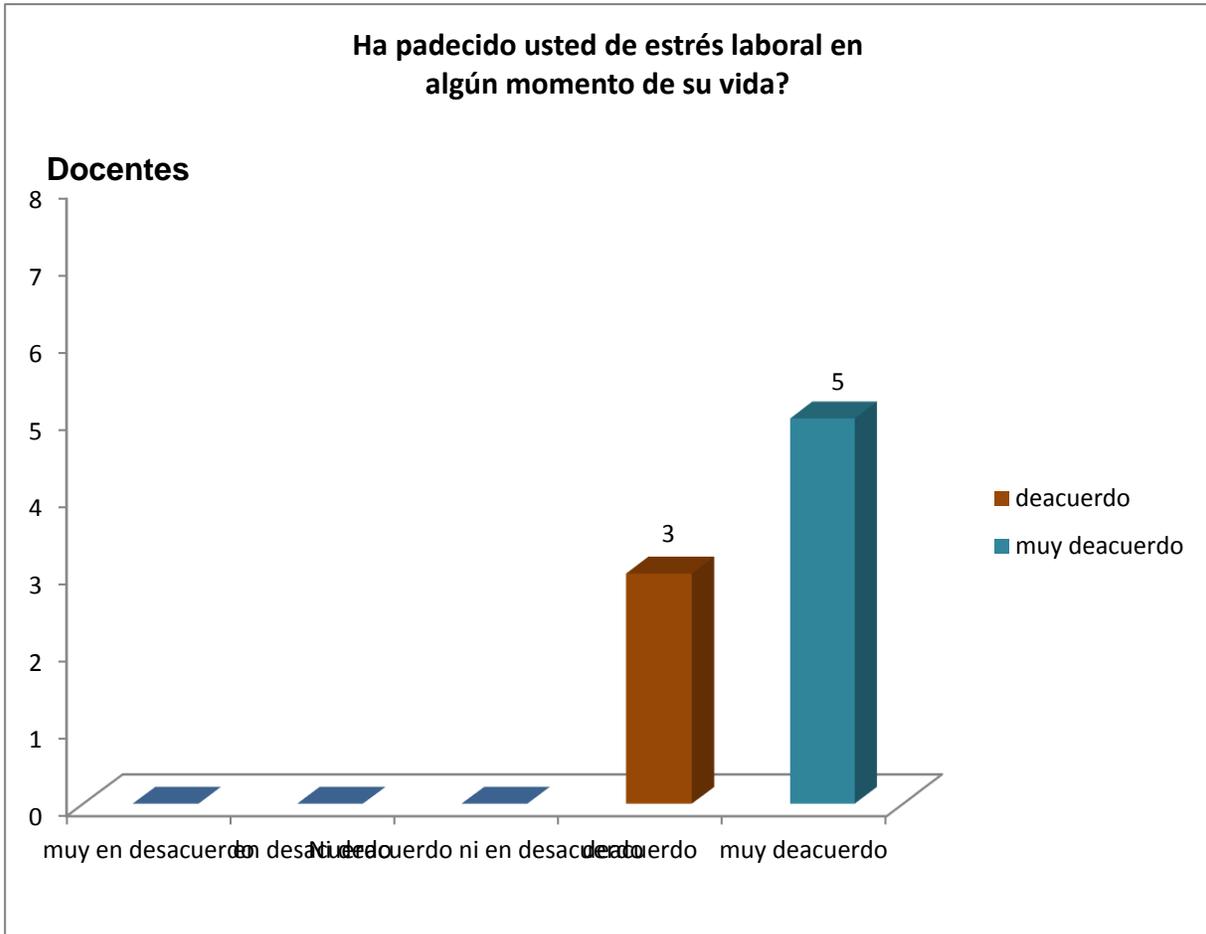
Gráfico N° 21.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
De acuerdo	6	75%	8=100%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	25%	

De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, cuando se les preguntó si tienen información sobre el estrés laboral, la gran mayoría que son 6 docentes manifiestan estar de acuerdo en saber sobre esta enfermedad, aspectos relacionados al concepto, causas y consecuencias y mejor aún manifiestan en padecerla y solamente 2 docentes opinan no estar de acuerdo ni en desacuerdo en saber algo sobre dicha enfermedad, lo que nos conlleva a pensar que tienen algunas nociones sobre este padecimiento pero que realmente conocen de manera superficial esta enfermedad pero no poseen un dominio satisfactorio sobre ella.

Gráfico N° 22.



Opciones	Docentes	Porcentajes	Total
Muy de acuerdo	5	62.5%	8=100%
De acuerdo	3	37.5%	

De 8 docentes encuestados que equivalen al 100%, cuando se les preguntó si han padecido de estrés laboral en algún momento de su vida, 5 docentes manifiestan estar muy de acuerdo con haber padecido esta enfermedad y 3 docentes opinan estar de acuerdo en haber tenido este malestar, la lógica nos lleva a deducir que todo este personal docente ha sido víctima de este padecimiento tipificado como estrés laboral.

¿Desea usted hacer algún comentario u observación que nos ayude a orientar nuestro trabajo y a reducir esta problemática en los docentes?

Opciones	Docentes	Porcentaje	Total
Matrícula acorde a la capacidad e infraestructura de la escuela. No saturar los salones de clases.	3	37.5%	8=100%
Respetar los subsidios	1	12.5%	
Ampliar la bibliografía tanto para primaria como para secundaria.	2	25%	
Aumento de salario	1	12.5%	
Eliminar el reforzamiento escolar.	1	12.5%	

Cuando solicitamos la colaboración de los docentes encuestados para mejorar y enriquecer nuestro trabajo monográfico nos manifestaron las opiniones que detallamos a continuación: 3 docentes consideran que la matrícula debe estar acorde a la capacidad e infraestructura de la escuela ya que muchos salones tienen demasiada población estudiantil, hacen falta pupitres y algunos están en mal estado de manera que no es pedagógico saturar las aulas de clases y así evitamos el hacinamiento estudiantil, 1 docente manifiesta que se respeten los subsidios porque el director del centro educativo cuando un docente se enferma le manda trabajo para que los realice en su hogar violentando así el derecho de preservar la salud, 2 docentes consideran que es relevante la necesidad de ampliar la bibliografía tanto para primaria como para secundaria ya que la biblioteca muchas veces no cuentan con suficiente material bibliográfico para mejorar el trabajo, 1 docente hace hincapié en que es urgente y necesario un aumento salarial ya que el bajo salario en el magisterio obliga a la gran mayoría de los docentes a trabajar doble jornada y esto causa estrés y deteriora considerablemente la salud de los docentes y un/a docente señala que se elimine

el reforzamiento escolar permanente ya que hay un recargo en la carga horaria lo cual produce estrés al educador y el estudiante no toma su propio rol del estudio diario, cayendo en un yo que pierdismo, muchas veces no llegan al reforzamiento escolar y asume que el/a docente es el interesado/a en que él/ella apruebe sus clases y promueva al grado superior.

8. CONCLUSIONES

Mediante nuestra investigación sobre el estrés, queda demostrado que sus causas, su afrontamiento y consecuencias, están determinados por la propia personalidad y circunstancias ambientales, la estructura cognitiva individual y la capacidad de resistencia de los docentes del instituto San Nicolás de Tolentino ante esta enfermedad.

1. Es evidente que muchos docentes de este instituto han padecido estrés en algún momento de su vida. Entre los principales agentes que causan estrés en los docentes encontramos fuertes responsabilidades en el hogar y en el trabajo, la incapacidad de separar la vida privada de la profesional, falta de recursos para diferentes competencias, los procesos de recuperación posteriores a un hecho traumático, junto al poco tiempo que dedican a lo placentero o relajante, pueden llegar a conducir a un estrés cuyas consecuencias pueden ser potencialmente peligrosas.

2. No podemos obviar el estado de opinión que existe entre los profesionales de la enseñanza y buena parte de la sociedad, sobre lo difícil que es impartir clases a los adolescentes de hoy. Este clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina en nuestro alumnado, falta de apoyo de padres y madres e incluso de la administración educativa, el importante número de bajas entre docentes por enfermedades mentales (depresión, ansiedad, etc.), determinadas rutinas perniciosas que se establecen en los centros y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional, todo esto y más, hacen que la vivencia de la profesión por parte de muchos profesores y profesoras de dicho instituto, no se haga de manera positiva, lo que los llevará a engrosar las filas de aquellos profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cuotas de insatisfacción y “malestar docente”.

Los docentes al estar al servicio público, como los que laboran en el instituto San Nicolás de Tolentino se encuentran fuertemente afectadas por este síndrome del estrés laboral y se ven sometidos a un gran desgaste profesional por ser objeto de unos niveles altísimos de estrés en sus puestos de trabajo.

El estrés laboral es una de las causas de ausentismo laboral en este centro educativo, lo cual genera pérdidas económicas a la institución educativa y un daño a la salud del personal. La institución educativa debería invertir en mantener una buena salud mental de sus trabajadores y evitar pérdidas económicas en el futuro y los padres de los alumnos deberían educar bien a sus hijos y concientizarlos de que tienen que estudiar y comportarse bien en clase porque de ello dependerá su futuro. Cada vez se dedican menos tiempo a la educación de los hijos dejando esa tarea en manos del profesor/a cuando el profesor/a solo debería ser un mero/a complemento en la educación de los niñ@s.

En el Instituto San Nicolás de Tolentino hay necesidad de psicólogos que ayuden con los peores casos porque no se sabe qué hacer con muchos de los alumnos y así están muchos de los profesores. Necesitan un apoyo orientativo con niños/as que tienen problemas graves que no pueden solucionar y aquí lo único que hacen es desatar su rabia, confusión, desprecio entre otras emociones incontrolables para ellos y que estos docentes no saben cómo apoyarlos. Se necesita ayuda con la educación y con la salud de algunos niños con ciertos problemas a los que los docentes quieren ayudar y que no saben cómo y eso también les produce estrés además de tristeza por supuesto. También es importante que se hagan más charlas para los padres y madres de familia, que se consiga una mayor implicación de ellos en la educación para que no sea solo responsabilidad del profesor/a.

3. Las consecuencias del estrés en los docentes del instituto San Nicolás de Tolentino se pueden percibir en diferentes niveles tales como el ausentismo por asuntos familiares, personales, comisiones laborales, enfermedades somáticas, menos dedicación al trabajo, práctica del rumor, del

alarde, de la crítica destructiva, la queja constante, deterioro del rendimiento y baja productividad pedagógica, administrativa. Al identificar los factores que pueden ser causas de estrés en estos docentes, pueden ser tratados y estudiarse adecuadamente para su manejo. Si como mencionan algunos autores, las causas pueden ser físicas: como el ruido, la temperatura, y en general los factores del medio ambiente físico; todos estos elementos pueden ser controlados, ayudando a que los docentes realicen sus actividades de manera más tranquila y relajada. El estrés trae como consecuencias físicas que hacen daño a la persona como son el envejecimiento prematuro, cambio de personalidad, etc. Que eso en vez de ayudar perjudica y solo hace que se tenga un menor rendimiento en todo tipo de actividad.

4. Los docentes del Instituto Nacional San Nicolás de Tolentino son personas con buen humor, amigables, alegres, creativas y comprometidas con su labor; sin embargo padecen de alguna enfermedad que afecta su desempeño laboral, nos estamos refiriendo al estrés laboral como mencionamos anteriormente, pero mediante la propuesta de algunas técnicas que les recomendamos esperamos coadyuvar a la disminución del estrés laboral en los docentes para mejorar su calidad de vida y por ende su calidad laboral recordando que este es un proceso gradual.

La clave para vivir con estrés, minimizando su efecto, está en las manos de uno mismo aseguran los expertos.

Quizás no se pueden eliminar todas las fuentes de nuestros problemas, pero si se pueden regular algunas de las reacciones más destructiva. "Uno tiene el poder de controlar el estrés aún cuando no pueda controlar lo que lo está causando ",

9. RECOMENDACIONES.

Hoy en día podemos observar que el Estrés es uno de los grandes problemas que se presentan en la sociedad y especialmente en los docentes y cada vez es con más frecuencia y es alarmante ver los resultados que este problema causa y/o las consecuencias y efectos que se ocasiona en los individuos en el ámbito laboral; por ello y luego de haber culminado con nuestro trabajo podemos realizar las siguientes recomendaciones a las instancias correspondientes:

9.1 AL MINED MUNICIPAL:

Que exista un programa a nivel institucional que permita a los docentes sentirse reconocidos y estimulados por su esfuerzo y desempeño.

Facilitar una descripción clara del trabajo que hay que realizar, de los medios, materiales de que se dispone y de las responsabilidades.

Favorecer iniciativas de los(as) docentes en cuanto al aumento salarial, al control y el modo de ejercer su labor docente.

Diseñar horarios laborales para el reforzamiento escolar que no entren en conflicto con las responsabilidades de los docentes en su vida social y familiar.

9.2 A LA DIRECCIÓN DEL CENTRO:

Que la dirección del centro muestre más interés a los problemas de salud de los docentes brindándoles apoyo moral y espiritual, haciendo conciencia mediante charlas y apoyados por las consejeras escolares, que es el estrés es una enfermedad latente y creciente y como tal debe ser tratada.

Diseñar horarios laborales para el reforzamiento escolar que no entren en conflicto con las responsabilidades de los docentes en su vida social y familiar.

Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar las tareas docentes de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos de entrega ajustados.

Que el reforzamiento escolar permanente se lleve a cabo dentro de la jornada de trabajo.

9.3 A LOS DOCENTES:

Que continúen siendo creativos, y motiven a sus estudiantes a mejorar el rendimiento académico.

Que se organicen de tal modo que favorezca la realización eficaz del trabajo, evitando de esta manera sobrecargas laborales, afectaciones físicas y preocupaciones que conlleven a la aparición del estrés laboral.

Que se organicen y cooperen en las actividades asignadas por el centro educativo; de esta manera se evita la sobrecarga laboral y se facilita la equidad del trabajo.

Controlar la carga de trabajo.

- Evite tomar mucho café. La cafeína contenida en dos tazas de café agrega 16 latidos por minuto a su ritmo cardíaco y lo pone a uno más irritable y ansioso.
- Escápese mentalmente. Imagínese en un gran lugar a gran altura con vistas de paisajes, naturaleza todo a su alrededor. Si uno se encuentra realmente en esa imagen, experimentará una sensación de alivio.
- Camine y converse. Cuando sea posible, hable de temas causantes de estrés con otras personas mientras caminan juntos. La conversación parecerá menos formal y evitará el contacto visual, lo que puede generar más ansiedad y tensión todavía.
- No se niegue a las distracciones. Mirar una araña que se pasea por fuera de la ventana no es tiempo perdido, es una pausa mental. Cualquier cosa

que le llame la tensión obligándolo a mirar y a escuchar en lugar de pensar y preocuparse, le puede reducir la tensión.

- Huela la fruta. Mantenga fruta en su escritorio. El saber que se la comerá después es una forma de relajarse. Los expertos aconsejan esperar hasta el final de la tarde para dejar realmente de trabajar y comérsela. Tómese 5 minutos para descansar, pero concéntrese en disfrutar el sabor.

- Haga una pausa para hacer ejercicios. Cuando se sienta tenso/a, tómese unos minutos para estirarse o hacer ejercicios. Separe de 30 a 60 minutos al día para ello y el efecto de tranquilidad le durará hasta 24 horas.

- Descargue eso peso. Como si tuviera una joroba, eche la cabeza levemente hacia delante, eso le estirara los 2 hombros y del cuello. Descargue esa tensión con un rodillo para los hombros. Comience al nivel de sus hombros. Hágalos rodar hacia delante de 10 a 15 veces, como si estuviera tratando de remar en un bote. Luego hágalo rodar hacia atrás.

- Cambie de posición. Cambiarse a una silla diferente o pararse del asiento lo pueden ayudar literalmente a ver las cosas en una forma un poco diferente. Le ayuda a distraerlo de pensamiento causantes de preocupaciones, le altera los patrones de pensamiento y le proporciona una nueva perspectiva.

- Hable pausado. El hablar velozmente es una señal de estrés. Use una cadencia sin prisa y va a reducir el ritmo de su respiración. Además va a sonar menos agitado.

- Busque soledad. Escápese por algunos minutos cada día. Vaya a la biblioteca cuando esté vacía para que su mente se expanda brevemente sin interrupciones.

- Organice sus actividades. Programe sus tareas más complicadas para los momentos en que su energía sea naturalmente alta.

- Recuerde que usted no es Ben Hur. No trata de enfrentarse con nadie que quiera ponerse delante de usted en el camino. En realidad, se sentirá

más en control y menos tenso/a si permite de vez en cuando que alguien se le adelante.

- No corra. Hacer las actividades de prisa requiere más atención, mayor preparación para reaccionar y más tensión muscular.

- Suelte la mandíbula. Cuando uno relaja los músculos de la mandíbula envía señales tranquilizantes a través de todo el cuerpo. Respire hondo y deje que la quijada quede suelta. El efecto es mayor si uno se imagina a sí mismo sonriendo y repitiendo una frase como calma, cuerpo mío, calma mente mía.

- Esconda el reloj. Cuando termine el día, se sentirá más en control de su tiempo libre y como lo usa si no se rige por el reloj.

- Descomprímase. Tener unos minutos para nuestro disfrute puede ayudarnos a relajarnos. Varios estudios indican que una pausa después del trabajo le puede reducir el ritmo cardíaco, la presión arterial, los niveles de hormonas.

- Comience suave. Después de un día agitado, guarde las discusiones sobre cuestiones importantes con su pareja para las últimas horas de la noche. De lo contrario hay muchas posibilidades de que van a terminar discutiendo y esto conduce a crear más estrés.

- Evite la televisión. Espere por lo menos una hora y media después de llegar a casa para encender el televisor. El experto señala que la gente es bombardeada todo el día con información y conversación. Y que al encender el televisor, reciben más bombas todavía. En vez de que eso pase más tiempo en tranquilidad con su familia o escuche música suave y relajante.

- Juegue Los juegos de computadora, los naipes y crucigramas son excelentes para eliminar el estrés. Es difícil pensar en cosas complicadas cuando uno está disfrutando y entretenido o tratando de buscar la palabra exacta de un complicado crucigrama.

- No coma cuando esta tenso. Es probable que ingiera la comida con demasiada rapidez, lo que le puede causar problemas digestivos que le causaran molestias y no le permitirán pensar adecuadamente.

Deje ese salero. Los estudios médicos sugieren que la sal afecta al cerebro al hacerlo más receptivo a la acción de las hormonas del estrés

9.4 A LOS ESTUDIANTES:

Que sean más respetuosas(os) con los docentes y les brinden la atención necesaria en el momento que estos impartan sus clases.

Que sean más dedicados(as) y comprometidos(as) con sus estudios.

10. BIBLIOGRAFÍA.

LIBROS:

- Peiró J. M., Salvador, A (1992) Desencadenantes del Estrés Laboral (primera edición) España, editorial UDEMA SA
- Peiró J. M., Salvador A (1993) Control del Estrés Laboral (primera edición) España, editorial UDEMA SA
- Melgosa, J. (1999) Sin Estrés (primera edición) España editorial SAFELIZ, S. L

Meeks, Linda. Salud y Bienestar. Publicado por Macmillan/ McGraw 2006.

Como manejar el Estrés. Documento de Consejería Escolar. Facilitado por el MINED y la Red de Consejería Escolar.

- Couto Turnes, Ramón. Medicina Natural, Infartos, Trastornos circulatorios, Insomnios y Estrés. Tomo V. Editorial Libsa, 1992.
- Diccionario Larousse. Ed. Larousse, México. 1990
- Diccionario Médico Familiar. Editorial Mexicana. 2da. Edición, Estado de México.

Ivancevich John M. Estrés y Trabajo una perspectiva Gerencial. Editorial Trillas, México, 1985 pag. 16-20

- Revista Hombre Saludable.
- Revista Marie Claire.

Diccionario Larousse, Ed. Larousse, 1ra. Edición, México, 1990, Pág. 360

Diccionario Médico Familiar, Editorial Mexicana, 2da. Edición, Estado de México, 1982, Pág. 670

Promociones Editoriales Mexicanas: Enciclopedia Familiar de la Salud, Editorial Fabbri, de 1979, Pág. 1497.

ANEXOS.

ENCUESTA

Con la finalidad de procesar nuestro trabajo investigativo acerca del estrés laboral en los docentes de secundaria de este centro educativo, le solicitamos su valiosa ayuda rogándole que responda con sinceridad el siguiente cuestionario. Lee cada pregunta y anota el valor correspondiente en la hoja de respuesta conforme a la siguiente escala:

- 5 Muy de Acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Muy en desacuerdo

Sexo: F --- M: --- Horas de trabajo ----- Años de experiencia profesional ---

Estado Civil:

- Soltero (a)
- Casado (a)
- Divorciado (a)
- Viudo (a)
- Unión libre

a) ¿Está satisfecho (a) con el trabajo que ha desempeñado hasta el momento?

- 5 Muy de Acuerdo
- 4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

b) ¿Considera que su trabajo demanda muchas exigencias?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

c) ¿Generalmente el tiempo que usted dedica a su trabajo le impide realizar sus actividades personales?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

d) ¿Se siente muy a menudo sobrecargado(a) de trabajo?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

e) ¿Le produce incertidumbre los cambios rápidos e imprevistos en las actividades educativas?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

- 2 En desacuerdo
- 1 Muy en desacuerdo

f) ¿Las continuas transformaciones en el sistema educativo ha generado un desequilibrio en su desempeño laboral?

- 5 Muy de Acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Muy en desacuerdo

g) ¿Además de este centro educativo trabaja usted en algún otro centro o institución?

- Si
- No

h) ¿Considera usted que su situación económica o problemas familiares influyen en sus estados de ánimo y/o en su desempeño laboral?

- 5 Muy de Acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Muy en desacuerdo

i) ¿Piensa usted que sus problemas laborales han afectado de cierta manera su salud física y psicológica?

- 5 Muy de Acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Muy en desacuerdo

j) ¿Considera usted que su labor educativa es remunerada económicamente y reconocida socialmente de una forma satisfactoria?

- 5 Muy de Acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Muy en desacuerdo

k) ¿Tiene usted buenas relaciones laborales con sus superiores?

- 5 Muy de Acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Muy en desacuerdo

l) ¿Tiene apoyo por parte de sus superiores cuando tiene alguna situación en particular?

- 5 Muy de Acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo
- 1 Muy en desacuerdo

ll) ¿Ha percibido usted alguna indiferencia por parte de sus superiores para con usted?

- 5 Muy de Acuerdo
- 4 De acuerdo
- 3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

m) ¿Tiene usted buenas relaciones con todos sus compañeros (as) de trabajo?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

n) ¿Sus compañeros (as) de trabajo facilitan la realización del trabajo en equipo?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

ñ) ¿Alguna vez ha sido agredido verbalmente por algún miembro de la comunidad educativa?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

o) ¿Padece usted algún tipo de enfermedad o problema que pueda estar afectando su desempeño laboral?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

p) ¿Tiene usted algún tipo de información sobre el estrés laboral?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

q) ¿Ha padecido usted de esta enfermedad en algún momento de su vida?

5 Muy de Acuerdo

4 De acuerdo

3 Ni de acuerdo ni en desacuerdo

2 En desacuerdo

1 Muy en desacuerdo

r) ¿Desea usted hacer alguna observación o comentario que nos ayude a orientar nuestro trabajo y a reducir esta problemática en los docentes?

CRONOGRAMA

Hora	Fecha	Mes	Actividades
02:00pm-05:00pm	Lunes 6	Febrero 2012	Delimitación del tema y objetivos.
02:00pm-05:00pm	Jueves 16	Febrero 2012	Presentación, Introducción y Justificación.
02:00pm-05:00pm	Miércoles 29	Febrero 2012	Planteamiento del problema y antecedentes.
02:00pm-05:00pm	Jueves 15 Marzo al martes 17 de Abril	Marzo y Abril 2012	Marco teórico
02:00pm-05:00pm	Jueves 17	Mayo 2012	Revisión general del trabajo.
02:00pm-05:00pm	Viernes 1	Junio 2012	Hipótesis, Diseño Metodológico, Márgenes, Tabulaciones etc.
02:00pm	Miércoles 27	Junio 2012	Entrega de Protocolo a Tutora
02:00pm- 5:00pm	Miércoles 17 al 25 de Octubre	Octubre 2012	Procesamiento de La información. Análisis de Resultados. Conclusiones. Recomendaciones.

