



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

TEMA:

INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LOS DÉCIMOS AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA “UNIDAD EDUCATIVA REPÚBLICA DEL ECUADOR”, CIUDAD OTAVALO, PERÍODO 2014-2015.

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la Educación especialidad en Psicología Educativa y Orientación Vocacional

AUTORA: Bejarano Buendía Jessica Alejandra

TUTOR: MSC. Ramiro Núñez

Ibarra, 2015

CERTIFICACION DE ACEPTACION DEL TUTOR

CERTIFICACION DE ACEPTACION DEL TUTOR

En mi calidad de director de trabajo de grado, nombrado por el H. Consejo Directivo de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología.

Certifico que:

El Trabajo de Grado titulado: INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LOS DÉCIMOS AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA "UNIDAD EDUCATIVA REPÚBLICA DEL ECUADOR", CIUDAD OTAVALO, PERÍODO 2014-2015 realizado por la Srta. Jessica Alejandra Bejarano Buendía, egresado de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación Vocacional, cumple con las normas reglamentarias y se ajusta de manera coherente a los requerimientos técnico-metodológicos estipulados por la Facultad, esto es: problema de investigación, objetivos, marco teórico, metodología, interpretación de datos, conclusiones, recomendaciones y propuesta, en consecuencia, el autor está facultado para presentarse a la Defensa Pública del Trabajo de Grado ante el Tribunal Calificador que las autoridades tengan a bien designarlo y pueda optar por el título de Licenciada en Ciencias de la Educación, especialidad Psicología Educativa y Orientación Vocacional.

Ibarra 30 de Noviembre de 2015


MSc. Ramiro Nuñez

DIRECTOR DEL TRABAJO DE GRADO

DEDICATORIA

El trabajo de investigación dedico a DIOS por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado fuerzas, salud y vida para lograr mis objetivos, además por su infinita bondad y amor.

A mi madre por apoyarme en todo momento y darme la mano cuando más lo necesitaba, por sus consejos, valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, sin dejar de lado su inmenso amor y su ejemplo de lucha y entrega para cumplir las metas trazadas.

Jessica Alejandra Bejarano Buendía

AGRADECIMIENTO

A Dios, gracias por guiarme por el camino correcto de la vida, por fortalecerme día a día con su fuerza y sabiduría, por darme la bendición para alcanzar una de las metas propuestas.

A la Universidad Técnica del Norte por ser el centro de aprendizaje y experiencias personales, y por haberme brindado la oportunidad de formarme como una profesional.

A todos los docentes por sus amplios conocimientos y experiencias impartidas durante este proceso de formación profesional, y en especial al MSc. Ramiro Núñez, Tutor del Trabajo de Grado, quien ha guiado y contribuido con su conocimiento y profesionalidad para este trabajo investigativo.

A mi madre quien siempre con su ejemplo de vida me ha demostrado que nunca se debe rendir en los procesos de la vida, quien en todo momento me ha motivado y ha luchado a mi lado para que este desafío se cumpla, un soporte fundamental hasta el final de este proceso.

A las autoridades, docentes y estudiantes de la Unidad Educativa “República del Ecuador” por su colaboración y participación en este trabajo de grado.

INDICE GENERAL

Certificación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

11.1 Antecedentes	1
1.2 Planteamiento del problema	4
1.3 Formulación del problema	7
1.4 Delimitación del problema	7
1.5 Objetivos	8
1.6 Justificación	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentación filosófica	11
2.2 Fundamentación psicológica	12
2.3 Fundamentación pedagógica	14
2.4 Fundamentación legal	15
2.5 EL ESTRÉS	19
2.5.1 Definición	20
2.5.2 Fases del estrés	22
2.5.3 Tipos de estrés	24

2.5.4 Causas de estrés	27
2.5.5 El estrés laboral	32
2.6 El estrés laboral en docentes	40
2.6.1 Causas del estrés laboral en el docente	41
2.6.2 Consecuencias del estrés laboral en el docente	45
2.6.3 El Síndrome de Burnout o agotamiento profesional	48
2.6.4 Reducir y prevenir el estrés del docente	52
2.7 CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	55
2.7.1 Como se reconoce a la calidad de enseñanza-aprendizaje	57
2.7.2 Como se evalúa a la calidad de enseñanza-aprendizaje	60
2.7.3 Indicadores de calidad	61
2.7.4 Proceso de enseñanza-aprendizaje	63
2.7.4.1 El acto de enseñar	64
2.7.4.2 El acto de aprender	64
2.7.4.3 Tipos de aprendizaje	65
2.7.4.4 Desmotivación en el alumno	68
2.7.4.5 Disminución del rendimiento académico	70
2.7.5 Estrés del docente vs Aprendizaje	71
2.8 Posicionamiento Teórico	74
2.9 Glosario de términos	75
2.10 Interrogantes de investigación	82
2.11 Matriz categorial	83

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipos de investigación	84
3.2 Métodos de investigación	86
3.3 Técnicas e instrumentos	87
3.4 Población y muestra	88

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Docentes	89
4.2 Estudiantes	112

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	122
5.2 Recomendaciones	124

CAPÍTULO VI

PROPUESTA ALTERNATIVA

6.1 Título de la propuesta	127
6.2 Justificación e importancia	127
6.3 Fundamentación de la propuesta	128
6.4 Objetivos	129
6.5 Ubicación sectorial y física	130
6.6 Desarrollo de la propuesta	130
Taller 1.- Reír para sanar	133
Taller 2.- Dejar atrás el estrés	141
Taller 3.- No dejes que el estrés te consuma	146
Taller 4.- Relájate y respira	153
Taller 5.- Musicoterapia para ser feliz	158
Taller 6.- Silencio interno para recuperar el equilibrio de la vida	164
Taller 7.- Poniendo orden al tiempo	171
6.7 Impactos	176
6.8 Difusión	177
6.9 Bibliografía	177
ANEXOS	
Anexo 1. Formulario del diagnóstico	182
Anexo 2. Árbol de problemas	184

Anexo 3. Matriz de coherencia	185
Anexo 4. Test de Maslach Burnout Inventory aplicado a docentes	186
Anexo 5: Encuesta aplicada a estudiantes	187
Anexo 6. Certificado de aplicación del test y encuesta en la institución	188
Anexo 7. Certificado de socialización de la propuesta	189

RESÚMEN

Este trabajo investigativo muestra la importancia, de que el docente, tenga salud emocional y física, debido a que al perder el equilibrio del organismo, la persona no rinde adecuadamente; es decir si el docente no se encuentra emocional, física e intelectualmente estable puede afectar al proceso de enseñanza-aprendizaje. En el sistema educativo las autoridades se han enfocado en el desarrollo de los estudiantes, ignorando o tomando poca importancia sobre las consecuencias, que sufren los docentes cuando tienen estrés laboral, como la desmotivación laboral, mala relación interpersonal, agotamiento emocional e intelectual y la baja satisfacción en el trabajo. Sin dejar de lado la afectación que este problema puede tener en la calidad de enseñanza-aprendizaje, debido a que la eficacia en el trabajo pedagógico se ve disminuida y la relación alumno-maestro se deteriora por la falta de empatía. Es por ello que el presente trabajo, se planteó como objetivo principal: Determinar la influencia del estrés laboral de los docentes, en la calidad de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de los décimos años de Educación General Básica. Metodológicamente fue una investigación descriptiva; se utilizó métodos como: inductivo-deductivo y analítico-sintético; dentro de las técnicas e instrumentos: test psicológico y encuesta. Al analizar los resultados del test Maslach Burnout Inventory, aplicado a los docentes, se observó que la totalidad de docentes tiene indicios de estrés por el trabajo. A través de la encuesta aplicada a los estudiantes de los décimos años se pudo observar que el proceso de enseñanza-aprendizaje presenta afectación, ya que el estudiante no se siente entendido con facilidad, y la relación interpersonal alumno-maestro no siempre es la adecuada dentro del aula de clases. Ante esta problemática se propone la guía con técnicas y estrategias anti-estrés para la prevención del estrés laboral de los docentes y la influencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

ABSTRACT

This research work shows the importance that the teacher has emotional and physical health, because losing the balance of the body, the person does not perform properly; this means if the teacher is not emotionally, physically and intellectually stable it can affect the teaching and learning process. In the education system the authorities have focused on the development of the students, they have been ignoring or taking less importance on the consequences against teachers when they have job stress, such as work motivation, poor interpersonal relationship, emotional and intellectual exhaustion and low job satisfaction. Without ignoring the involvement of this problem can have on the quality of the teaching and learning, because the effectiveness of the educational work is diminished and the student-teacher relationship deteriorates by the lack of empathy. That is why in this research work, it was proposed as main objective: to determine the influence of the work stress for the teachers, the quality of the teaching and learning for the students who are in the tenth year of the Basic General Education. Methodologically was a descriptive research; It has been used as methods: inductive-deductive and analytic-synthetic; within the techniques and instruments: psychological and survey test. By analyzing the test results Maslach Burnout Inventory, it has been applied to teachers, it has observed that all teachers have signs of stress by work. Faced with this problem it propose the therapeutic guide with techniques and anti-stress strategies for the prevention of occupational stress from the teachers and influence in the teaching-learning process.

INTRODUCCIÒN

Los cambios tecnológicos, científicos y sociales actualmente han desarrollado un sin número de enfermedades, la mayoría debido a las exigencias que el trabajo les impone. Las personas que trabajan a diario con personas pueden encontrarse fuertemente afectadas por el estrés laboral y verse sometidas a un desgaste profesional.

Actualmente los profesionales de la enseñanza opinan sobre lo difícil que es impartir clases a los adolescentes; se genera entonces un clima de insatisfacción debido a consideraciones negativas relacionadas con la indisciplina en el alumnado, la falta de apoyo de los padres de familia, la desmotivación de algunos estudiantes, y la presión laboral que se convierten en una carga pesada para el docente, disminuyendo su eficacia en la enseñanza y directamente afectando el aprendizaje del estudiante.

Es importante comprender que el estrés laboral en los docentes es una serie de reacciones físicas y emocionales negativas que se generan cuando las exigencias del trabajo pedagógico no igualan las capacidades, recursos del educador dejando como resultado agotamiento emocional, deterioro en la salud, actitudes negativas hacia el alumnado y colegas, y baja satisfacción con los logros profesionales y directamente una disminución en la calidad de enseñanza-aprendizaje.

Estas razones fueron las que motivaron a llevar a cabo esta investigación, con el fin de contribuir al mejoramiento de habilidades y capacidades de los docentes, para identificar y prevenir el estrés laboral.

La estructura general del trabajo de grado está formada por seis capítulos, en cada uno de ellos se desarrolla contenidos relacionados con la investigación.

En el Capítulo I se incluye antecedentes, planteamiento del problema, formulación del problema, delimitación, objetivos y justificación, es decir aquí se manifiesta el por qué y para qué de la investigación.

En el Capítulo II se hace mención del marco teórico con fundamentaciones relacionadas con el problema de investigación, así como un glosario de términos relevantes de la investigación con su respectivo significado, y las principales interrogantes con la matriz categorial.

El Capítulo III describe la metodología que se utilizó durante todo el proceso investigativo acorde a métodos, técnicas, instrumentos para la recolección de datos, población y muestra.

El Capítulo IV contiene el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de los sujetos que fueron parte de la investigación, los mismos que fueron tabulados y representados en porcentajes.

El Capítulo V se refiere a las conclusiones a las que se llegó luego de analizar las respuestas obtenidas y se establecen ciertas recomendaciones que contribuyan a mejorar el ambiente laboral y pedagógico.

El Capítulo VI describe la propuesta como una alternativa de solución al problema de investigación con su respectiva justificación, fundamentación, temas propuestos, actividades, e impactos; y finalmente las referencias bibliográficas y anexos.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 ANTECEDENTES

La palabra estrés se usa por primera vez probablemente alrededor del siglo XIV, y el concepto estrés fue formulado por Canon; sin embargo el término técnico se consagró por primera vez en la década de 1930 por el científico canadiense Hans Selye, que al observar que todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad propia, presentaban síntomas comunes y generales como el cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, etc.; frecuentemente es a Selye a quien se le otorga el nombre de “padre del concepto estrés” por su célebre libro “The Stress of life”, publicado en 1996.

A mediados de los años 70 el psiquiatra Herbert Freudenberger describió al estrés laboral aunque no con tal nombre, como una patología psiquiátrica que experimentaban algunos profesionales que trabajaban en algún tipo de institución cuyo objeto de trabajo son personas. Posteriormente a partir de 1977 se empezó a utilizar el término estrés laboral fundado por Maslach, quien conceptualizó el término como el desgaste profesional de las personas que trabajan siempre en contacto directo con otros usuarios.

El estrés laboral representa una de las enfermedades del siglo XXI que afecta a millones de trabajadores en el mundo tanto en Europa como en América Latina, debido a los múltiples cambios en el ámbito laboral, la influencia que los avances de la tecnología tienen en el medio que se labora

y los cambios negativos que ha tenido el ambiente social que son difíciles de superar y acostumbrarse.

De acuerdo a las estadísticas en materia de estrés laboral, los países europeos son seriamente afectados por las diversas presiones laborales que sufren en sus empleos, llegando a la mera conclusión de que la actividad laboral es el disparador generador del estrés.

El estrés laboral afecta en España a más del 40% de los trabajadores asalariados y a cerca del 50% de los empresarios, según el Instituto Nacional de Estadística (INE); un 74% de los españoles afirma estar intranquilos por el estado de su economía a largo plazo, provocando que prácticamente la mitad de la población sufra excesiva presión en su trabajo lo que provocaría que su salud física y mental se vea afectada de forma negativa.

En América Latina los porcentajes frente a este problema son similares, siendo más frecuente en los sectores de la educación, servicios sociales y de salud; en Estados Unidos se pierden anualmente 150 mil millones de dólares a causa del ausentismo y el deterioro de las capacidades propias tanto de empleados como de empleadores. Las compañías son conscientes de la problemática, pero sus múltiples intentos por acabar con este problema de raíz no han sido fructíferos.

Otro importante informe obtenido de los diversos estudios realizados coloca a México como el país que más estrés laboral padece, superando incluso a China que por mucho tiempo ocupó esta posición, las

investigaciones muestran que el 75% de empleados mexicanos sufren de esta molestia por las malas condiciones del trabajo y la presión constante que reciben.

Un estudio realizado en el Ecuador reveló que el 10% de los hogares tiene al menos un integrante que está sufriendo estrés laboral en cualquiera de los sectores en los que desempeñe, además se indicó que uno de los sectores que más estrés laboral padece es la docencia debido a que los maestros diariamente tienen una relación interpersonal con los estudiantes y representantes legales de los mismos.

Durante la última década en el país se han producido cambios significativos respecto a la educación que buscan un fortalecimiento en la formación de los educadores y capacitación pedagógica que realmente es necesaria para una calidad en su trabajo que logrará a su vez una excelente formación del estudiante; sin embargo, para algunos maestros trae consigo mucha más responsabilidad, convirtiéndose en una fuente de estrés.

En la Unidad Educativa “República del Ecuador” de la provincia de Imbabura, no se han realizado investigaciones acerca de esta problemática, sin embargo se pudo observar características de la existencia de estrés laboral como el cansancio físico que los docentes presentan, la ausencia de alguno de ellos por problemas en su salud, la poca tolerancia que el maestro presenta con el estudiante en la impartición de su enseñanza, la mala relación entre colegas entre otros.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La labor del docente está expuesta cada vez más al factor estrés debido al entorno y naturaleza en la que tiene que trabajar y las múltiples demandas que su trabajo le exige. Este problema aparece al producirse un desequilibrio en las metas, anhelos, expectativas que el maestro tiene en su profesión y lo que espera de sus alumnos, afectando su desempeño profesional y actitud ante la vida, causando una baja satisfacción laboral.

La actitud negativa ante el trabajo que se caracteriza por el desarrollo de fracaso personal en el que el maestro siente desilusión al llevar a cabo sus actividades académicas, que se ven reflejadas en la mala relación interpersonal; el educador presenta actitudes que muchas veces son manifestadas con los alumnos, adoptando una relación distante y poca capacidad de receptividad ante las demandas que éstos realizan; lo que proviene de la falta de conexión afectiva con el entorno en el que se trabaja.

La sobre carga de trabajo producida por un exceso de tareas de alta responsabilidad asignadas en la institución en la que el maestro trabaja y el tiempo que muchas veces no es el suficiente para lograr cumplirlas produce una disminución en la productividad y eficacia en la enseñanza, el docente ya no cuenta con la energía necesaria para cumplir sus tareas diarias con excelencia, la motivación por llevar a cabo su labor se ve disminuida y comienza a aparecer la desidia por el aprendizaje de los alumnos; lo que podría dejar al educador vulnerable a la posibilidad de padecer estrés.

El aumento de horas de trabajo pedagógico también se suma a las actividades que en la actualidad el maestro debe cumplir, lo que consiste en aumentar el tiempo para que el docente realice actividades de recuperación pedagógica, coordinación con los padres, planificación, revisión de tareas y coordinación de área; actividades que dejan mucho menos tiempo para el docente y su descanso diario; lo que directamente se ve reflejado en un agotamiento emocional e intelectual.

El educador es presionado muchas veces en asignar horas de sus días de descanso para poder concluir con su trabajo, de manera que este sea de calidad, sin embargo esto está afectando la vida , ya que no cuenta con el tiempo necesario para compartir con los seres queridos debido al compromiso con la labor profesional.

Dedicarse a la vocación de enseñar hoy en día, se ha convertido en casi un reto; los profesionales de la educación diariamente se ven saturados de problemas tan diversos como el número excesivo de estudiantes que tienen a su cargo, lo que representa una presión laboral en el docente, que afecta de manera psicológica, como emocional y hasta física en muchas ocasiones.

Hay que tomar en cuenta que ser profesor no sólo tiene que ver con enseñar al que no sabe, sino también enseñar al que no quiere. Esta circunstancia lleva al docente a asumir la responsabilidad de resolver situaciones a las que no está acostumbrado, tratando de satisfacer las necesidades académicas de forma igualitaria; sin embargo, esta tarea se hace cada vez más complicada.

El cansancio emocional provocado por los conflictos escolares como el incorrecto comportamiento de los alumnos y el desinterés que los mismos presentan en las diferentes materias impartidas; además de las agresiones que en variadas ocasiones recibe el profesor sin merecerlo, debido a la indisciplina de los estudiantes, lo que provoca en el educador una desmotivación laboral; es decir que existe una falta de conexión afectiva con su entorno laboral. En el maestro surge un sentimiento de no poder, o no tener los recursos suficientes para enfrentar este problema; y la ausencia de sentimiento de competencia se relaciona proporcionalmente al estrés laboral.

Y a todo esto se agregan las exigencias y confianza depositada de los padres de familia, que creen que el profesor es quien debe hacer todo el trabajo al momento de proporcionar una buena educación a los alumnos; lo que constituye un elemento estresor que favorece el desarrollo de bajas creencias de capacidad, o dicho de otro modo presión laboral. El sentimiento de no ser capaz de ofrecer los recursos necesarios a la hora de proporcionar resultados de calidad en cuanto a la enseñanza esperada por los padres de familia, se transforma en una baja satisfacción en el trabajo.

Todos estos factores, que son el detonador para que un pedagogo o educador padezca estrés es debido al compromiso que el mismo tiene en proporcionar una acertada educación, que atienda las diferentes necesidades sociales, para disfrutar la satisfacción de haber hecho un buen trabajo; que por otro lado, algunas veces dicha labor no es reconocida ni valorada por la sociedad, asumiendo que enseñar a los demás es una tarea fácil.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo influye el estrés laboral de los docentes en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de los décimos años de Educación General Básica de la “Unidad Educativa República del Ecuador” de la ciudad de Otavalo, período 2014-2015?

1.4 DELIMITACIÓN

1.4.1 Unidades de observación

La investigación se apoyó en los estudiantes de los décimos años de educación básica general y los profesores de las diferentes áreas de la institución.

1.4.2 Delimitación Espacial

Este trabajo se realizó en la “Unidad Educativa República del Ecuador”, en la provincia de Imbabura, ciudad de Otavalo, ubicada en la calle Sucre entre el Pasaje Moreano y Neptalí Ordoñez.

1.4.3 Delimitación Temporal

Esta investigación se llevó a cabo durante el período 2014-2015.

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general

Determinar la influencia del estrés laboral de los docentes en la calidad de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de los décimos años de Educación General Básica, en el período 2014-2015.

1.5.2 Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico del estrés laboral al que están expuestos los docentes mediante la aplicación de un test.
- Identificar los elementos que provocan el estrés laboral con afectación al proceso enseñanza aprendizaje.
- Contrastar mediante el sustento científico el grado de influencia del estrés en la calidad de aprendizaje.
- Elaborar una propuesta alternativa mediante una guía que contenga estrategias anti estrés.
- Socializar la propuesta con los docentes de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.

1.6 JUSTIFICACIÓN

Todas las personas a quienes su trabajo les exige e impone presiones de toda índole estarán expuestas en algún momento a sufrir el conocido estrés laboral, y más aún si diariamente tienen que tratar grupos humanos con diferentes necesidades y maneras de ser y actuar, lo que constituye una gran responsabilidad para quienes han decidido poner su trabajo al servicio de la sociedad. Es muy probable que el estrés en cierto grado sea saludable porque nos da energía y fuerzas para seguir y enfrentar retos que

día con día se nos presentan; sin embargo, el estrés generalmente se vive con malestar, incomodidad, frustración; sin lo cual, podríamos tener una mejor calidad de vida libre de preocupaciones, que en ocasiones son vanas e innecesarias.

La mayoría de investigaciones realizadas se han enfocado en los alumnos sin tomar en cuenta que los docentes necesitan estar saludables física, emocional y psicológicamente para poder tener éxito en la formación del estudiantado, puesto que los educadores son el pilar fundamental de la enseñanza-aprendizaje.

Por este motivo la investigación fue de utilidad, puesto que se conoció como el estrés laboral en la actualidad se ha convertido en uno de los problemas que más afectan a los docentes, y por ende su desempeño y salud; causando que los mismos tengan actitudes negativas en las relaciones interpersonales y frente a los estudiantes, debido a la acumulación de sensaciones, el desgaste emocional y físico que genera el estrés afectando la calidad de la enseñanza.

Fue de impacto debido a que el estrés no solo afecta al maestro sino también a los estudiantes; además se hizo necesaria porque permitió conocer estrategias para que este problema no siga teniendo influencia negativa en el equilibrio emocional, el desempeño y eficacia laboral, la calidad de aprendizaje-enseñanza y la toma de decisiones que en muchas ocasiones determinan la vida del alumno y del profesor, teniendo repercusiones familiares.

Fue de valor porque ayudó a tener las adecuadas estrategias para afrontar el estrés, lo que a su vez evitaría que muchos educadores en momentos de mucha presión tomen la errada decisión de abandonar su trabajo, provocado por la frustración que los mismos sienten al ver que la sociedad no valora ni reconoce la labor docente. Además de la actitud con la que diariamente imparten sus conocimientos a los estudiantes y la empatía que se va mermando por el inadecuado manejo que los profesores poseen frente a esta carga llamada estrés; que se podría ver enmendada con el conocimiento adecuado del manejo del estrés.

Por lo general las personas son capaces de manejar circunstancias o hechos estresantes que ya se han vivido antes, más sin embargo, hay que tomar en cuenta que en la tarea como educadores los problemas y las exigencias son cada día más complicadas enfrentarlas, puesto que la vocación de los maestros requiere una entrega total en la búsqueda de un bienestar completo de los estudiantes para evitar la desmotivación o desinterés en la adquisición del aprendizaje.

Además la investigación buscó beneficiar a los docentes, ya que no solo se lo debe catalogar como un instrumento más dentro del proceso educativo sino como uno de los protagonistas, tomando en cuenta que en su labor diaria no solo proporcionan al educando conocimientos sino también; experiencias, valores, consejos.

Fue factible ya que permitió conseguir que el docente pueda manejar el estrés, y así facilitar al estudiante el ambiente y el empleo de estrategias creativas y adecuadas que consentirán a su vez alcanzar una formación integral de los alumnos.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. FUNDAMENTACIÓN FILOSÓFICA

Teoría Humanista:

El trabajo investigativo se apoyó en la teoría Humanista que se centra en el bienestar de la persona, considerándola como un ser único e incomparable, con necesidades diferentes y potenciales individuales que permiten al ser humano crear su propio mundo y estilo de vida.

La teoría humanista da gran importancia a la posibilidad que cada ser humano tiene por conseguir la autorrealización a través de la motivación, creatividad y el desarrollo personal, que facilitará tener la capacidad de sobrellevar y superar cualquier obstáculo y conflicto que se presente a lo largo de la vida, así como también, de tomar decisiones que se fundamenten en los valores personales de cada uno.

“La teoría humanista de Carl Rogers manifiesta que el ser humano es un mundo de posibilidades, que debe autorrealizarse, y el maestro debe facilitar que se desplieguen esas potencialidades en un ambiente motivador, respetuoso, emocionalmente estable, y sin restricciones”. (Fingermann, 2012)

El rol del docente es proporcionar ayuda al estudiante que busca o necesita conocimientos, orientar y promover la interacción con los demás a

fin de conseguir aprendizajes vivenciales con sentido tomando en cuenta los intereses, capacidades, necesidades, expectativas y decesos de cada alumno con el objetivo de mantener su motivación y desarrollo de su autonomía logrando de esta manera las estrategias adecuadas para resolver y enfrentar los problemas.

Un aspecto a considerar dentro del enfoque humanista es la relación alumno-maestro, es primordial que el docente sienta empatía con el alumnado, lo que implica que el docente tenga una formación humana que le permita tener relaciones satisfactorias en un ambiente de diálogo y aceptación mutua; lo que involucra visualizar al docente como un ser que necesita manejar las diferentes problemáticas adecuadamente para no afectar este proceso tan fundamental que es la enseñanza y aprendizaje.

2.2 FUNDAMENTACIÓN PSICOLÓGICA

Teoría Cognitiva:

Se encarga de conceptualizar los procesos de aprendizaje de los estudiantes que tienen lugar tras la conducta de cada ser humano, estudia el aprendizaje del individuo y como el mismo utiliza las experiencias propias para obtener un nuevo conocimiento.

“El organismo no responde solamente a los estímulos del medio de forma automática, sino que también reflexiona y responde de forma significativa”. (Aragón, 2012).

El enfoque cognitivo se encarga de estudiar los procesos como el lenguaje, la memoria, la percepción y la forma en la que se resuelven; coloca al individuo como un procesador activo de los estímulos y propone que es este procesamiento lo que determina el comportamiento.

Esta teoría enfocada en el tema del estrés laboral de los docentes permitió expresar que cada sujeto enfrenta sus vicisitudes de manera diferente, y por ende cada docente sobrelleva y maneja de distinta forma el estrés, lo que determinará así su manera de actuar y comportarse con los demás y con el mismo; además de influir directamente en la forma en la que los demás se comportan con el docente.

Lazarus y Folkman se centran básicamente en que: la experiencia estresante resulta de las transacciones entre la persona y el entorno. Estas transacciones dependen del impacto del estresor ambiental, impacto mediatizado en primer lugar por las evaluaciones que hace la persona del estresor y, en segundo lugar, por los recursos personales, sociales o culturales disponibles para hacer frente a la situación de estrés. (Departamento de psicología social, 2014)

Esta teoría propone que el ser humano reacciona de acuerdo a un estímulo determinado según la forma en la que sea interpretado, la sensibilidad y lo vulnerable que el individuo se encuentre, dando importancia a las emociones de cada persona; es decir que lo que importa es la perspectiva que la persona tiene de su entorno para considerarlo como estresor, y entonces buscar cómo superarlo.

Cada docente puede interpretar lo que sucede en su puesto de trabajo de forma individual y tiene su manera característica de hacerle o no frente a cada problema, el no poseer las herramientas necesarias para superar las dificultades podría hacer que en el maestro se genere el estrés laboral; lo que a su vez perjudica su eficacia en la enseñanza y por añadidura producirá un inadecuado aprendizaje del alumnado.

La teoría cognitiva de Lazarus y Folkman fue una guía en la investigación puesto que la misma buscó que los docentes puedan manejar sus emociones y adquieran una adecuada forma de enfrentar los problemas para no tener una influencia negativa en el aprendizaje del alumno.

2.3 FUNDAMENTACIÓN PEDAGÓGICA

Teoría Escuela Nueva:

La corriente pedagógica basada en la escuela nueva trata de cambiar el concepto de educación tradicional a algo nuevo, libre; un proceso donde el estudiante tiene la oportunidad de interactuar con el educador, es decir le da un sentido activo. Esta escuela también llamada activa se basa en la experimentación, imaginación e imitación y por ende enfoca al educador como pieza fundamental en la formación del estudiante.

La Escuela Activa rompe con el paradigma tradicional que parte de la ejercitación continua, rutinaria y repetitiva del estudiante como la única posibilidad de adquisición de conocimientos y del aprendizaje. La Escuela Activa explica el aprendizaje de una manera diferente a la pedagogía tradicional ya que identifica el aprendizaje significativo como acción. (Oscar Mogollón, 2011, pág. 4)

Busca rescatar la responsabilidad y entrega de la escuela en generar el aprendizaje centrado en el alumno, proporcionar y facilitar la manipulación, acción y experimentación; de manera que se logre formar seres humanos curiosos, competentes, capaces de tomar decisiones propias para su futuro. La escuela nueva es un modelo pedagógico que busca mejorar la calidad de los aprendizajes y la eficacia en la enseñanza.

La relación alumno-profesor se ve transformada con este nuevo modelo pedagógico, debido a que el profesor ya no impone la información sino que permite y motiva al estudiante a que busque y construya su conocimiento, para que lo internalice y pueda en el futuro utilizarlo en la búsqueda de su felicidad y desarrollo. La relación del educando y el educador es de comprensión y afecto; lo que permite tener una conexión más directa en la formación académica.

2.4 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El personal docente debe afrontar con responsabilidad sus derechos y obligaciones a fin de que su bienestar y el de los alumnos sean garantizados. La ley orgánica de educación intercultural establece los derechos y obligaciones a los docentes, para garantizar el funcionamiento eficiente del sistema educativo; entonces, el docente deberá llevarlos a cabo con ética y moral para que su vocación no se vea perjudicada de ninguna manera.

Capítulo cuarto: De los derechos y obligaciones de las y los docentes

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- b. Recibir incentivos por sus méritos, logros y aportes relevantes de naturaleza educativa, académica, intelectual, cultural, artística, deportiva o ciudadana;
- c. Expresar libre y respetuosamente su opinión en todas sus formas y manifestaciones de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- d. Ejercer su derecho constitucional al debido proceso, en caso de presuntas faltas a la Constitución de la República, la Ley y reglamentos;
- e. Gozar de estabilidad y del pleno reconocimiento y satisfacción de sus derechos laborales, con sujeción al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- g. Participar en concursos de méritos y oposición para ingresar al Magisterio Ecuatoriano y para optar por diferentes rutas profesionales del Sistema Nacional de Educación, asegurando la participación equitativa de hombres y mujeres y su designación sin discriminación;
- h. Ser tratados sin discriminación, y en el caso de los docentes con discapacidad, recibir de la sociedad el trato, consideración y respeto acorde con su importante función;
- i. Participar en el gobierno escolar al que pertenecen, asegurando en lo posible la presencia paritaria de hombres y mujeres;
- j. Ejercer el derecho a la libertad de asociación de conformidad con la Constitución de la República y la Ley;
- k. Acceder a servicios y programas de bienestar social y de salud integral;
- l. Ejercer sus derechos por maternidad y paternidad;

- m. Solicitar el cambio de su lugar de trabajo;
- n. Poder habilitar ante la Autoridad Educativa Nacional el tiempo de servicio prestado en planteles fiscales, fiscomisionales, municipales, particulares y en otras instituciones públicas en las que hubiere laborado sin el nombramiento de profesor fiscal, para efectos del escalafón y más beneficios de Ley;
- o. Acceder a licencia con sueldo por enfermedad y calamidad doméstica debidamente probada, en cuyo caso se suscribirá un contrato de servicios ocasionales por el tiempo que dure el reemplazo;
- p. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente;
- q. Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;
- r. Gozar de vacaciones según el régimen correspondiente;
- s. Gozar de una pensión jubilar, estabilidad y garantías profesionales de conformidad con los términos y condiciones establecidos en la Ley Orgánica de Servicio Público; y,
- t. Gozar de dos horas de permiso diario cuando a su cargo, responsabilidad y cuidado tenga un familiar con discapacidad debidamente comprobada por el CONADIS, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad; estas horas de permiso no afectaran a las jornadas pedagógicas.

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

- a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo;

- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares;

- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes. (Corporación de estudios y publicaciones, 2013, pág. 40)

Los deberes y derechos del docente están enfocados en conseguir una formación integral de quien enseña y de quien aprende, garantizando que el sistema educativo beneficie a toda la comunidad educativa; sin embargo, es importante tomar en cuenta que muchos de los derechos del docente no siempre se cumplen, y es precisamente esto lo que provoca en el docente desmotivación por el trabajo pedagógico.

2.5 EL ESTRÉS

El ritmo de vida tan acelerado que cada persona vive, convierte al estrés en el factor negativo de la calidad de vida. El estrés es esa alarma que se

activa cuando el cuerpo ya no tiene la capacidad de resistir la pesada carga de los problemas que se han acumulado al punto de no poder afrontarlos. La respuesta del organismo a un nivel superior de presión comparado con la capacidad que tiene la persona para hacerle frente a las dificultades, aparece cuando la persona ya no tiene fuerzas necesarias para afrontar el problema presentado y es percibido como una carga difícil de sobrellevar.

2.5.1 Definición

El estrés resulta de la interacción del individuo y el entorno que es evaluado como amenazante y que pone en riesgo el bienestar de la persona, se enfoca en la relación que existe entre lo que sucede en el ambiente y la forma en la que la persona interpreta ese estímulo y la capacidad que posee para enfrentarlo.

Por lo tanto, lo que determina la aparición del estrés es la forma en que una persona sabe afrontar lo que le sucede diariamente y el control que tiene sobre sus emociones, cuando un sujeto recibe demandas que le resultan excesivas y se siente indefenso o con las herramientas insuficientes para manejar lo que se presenta se hace más propenso a sentir angustia y ansiedad, síntomas que son parte del estrés.

“El estrés es el proceso en el que las demandas ambientales comprometen o superan la capacidad adaptativa de un organismo, dando lugar a cambios biológicos y psicológicos que pueden situar a la persona en riesgo de enfermedad”. (Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales, 2009, pág. 25)

Las exigencias impuestas por el medio en el que cada persona se desempeña son muchas veces más fuertes que la capacidad para enfrentarlas y superarlas, y se convierten en una presión difícil de culminar ocasionando que la salud del organismo se vea en peligro.

Son tan fuertes las emociones que esta presión genera que la única manera existente de alertar al cuerpo es provocando un desequilibrio y malestar que terminará por originar el estrés, cuando no hay un manejo adecuado de las mismas.

Las situaciones nuevas, intensas, cambiantes e inesperadas para algunas personas se presentan como información percibida como amenazante que hace que la persona se predisponga de manera negativa a una presión que termina por afectar la salud y estabilidad emocional.

Entonces es una reacción natural y de supervivencia frente a las presiones que el ser humano no sabe cómo manejar y que se convierten en un problema para la salud generando tensión constante.

Ahora bien, no siempre la manera en la que se hace frente a los problemas cotidianos tiene un carácter negativo, puesto que, algunas veces son necesarias para que el ser humano logre adaptarse al entorno que le rodea y sobrevivir en el mismo. Lo negativo es cuando no se posee la capacidad para descargar de manera adecuada las emociones y respuestas que se generarán cuando las situaciones son persistentes y angustiosas.

2.5.2 Fases del estrés

El estrés no aparece repentinamente, se produce cuando el ritmo de vida es mucho más acelerado que la respuesta y la habilidad de cada persona de poder enfrentarla; cuando las situaciones diarias son captadas por la persona como negativas, se emite una respuesta física y específica del organismo con el fin de adaptarse y mantener el equilibrio físico, mental y psicológico.

“Es la respuesta física y específica del organismo ante cualquier demanda o agresión, ante agresores que pueden ser tanto físicos como psicológicos”. (Herrera, 2013, pág. 39)

El organismo del ser humano posee la capacidad para divisar o descubrir las señales que pueden provocar tensión, desmotivación, o disminución en la productividad del trabajo.

Fase de alarma

La fase de alarma constituye un claro aviso de la presencia de un agente estresante; y son las reacciones fisiológicas las primeras en aparecer, con el objetivo de advertir a la persona de que al percibir la situación debe ponerse en alerta

“Se movilizan los sistemas defensivos del organismo para lograr la adaptación y afrontar la situación de estrés”. (Sánchez, 2011, pág. 15)

El organismo reacciona automáticamente y se prepara para la acción frente a la situación presentada y que se considera un peligro para la persona, el sistema nervioso se pone en marcha con una serie de reacciones del organismo, y a su vez se genera una activación psicológica que da lugar a un aumento en la capacidad de atención y concentración.

En esta etapa es posible hacerle frente a la situación generadora de estrés de la mejor manera posible y poder resolverla, entonces la verdadera señal de estrés no podrá materializarse. Únicamente cuando el agente estresor supera a las fuerzas de la persona y ya no son las suficientes para enfrentar la situación, se puede decir que la persona se encuentra en la fase de alarma y es consciente del estrés existente.

Fase de resistencia

También llamada fase de adaptación, aparece cuando la exposición a factores estresores continua y el organismo no ha tenido el tiempo suficiente para recuperarse.

“El organismo se enfrenta a fondo en esta fase y pone a toda marcha los mecanismos fisiológicos y conductuales necesarios para resolver la demanda del entorno”. (Xavier Torres, 2015)

En esta segunda fase la persona se da cuenta de que está perdiendo mucha energía y que su rendimiento se ve disminuido, además toma conciencia de que sus fuerzas tienen un límite y que en ocasiones no son

las suficientes para sobrellevar o resolver aquello que genera estrés en la vida, y como consecuencia de esto aparece la frustración.

Fase de agotamiento

Es la fase última del estrés que aparece cuando no se ha logrado solucionar la amenaza o situación de peligro. Ocurre tras una larga y continuada exposición a factores estresantes, y cuando los recursos y fuerzas de la persona para conseguir adaptarse a la situación o resolverla no son las suficientes.

El organismo de la persona se colapsa y ya no puede defenderse, las reservas psíquicas y biológicas se agotan perdiendo la capacidad de activación y respuesta. Esta fase se caracteriza por la depresión, fatiga y ansiedad, las cuales pueden aparecer por separado o de manera simultánea que termina por afectar la salud física y emocional de la persona.

2.5.3 Tipos de estrés

Eustrés

Es el estrés positivo o también llamado bueno, que impulsa a la persona a manifestar sus talentos especiales y su imaginación e iniciativa a enfrentar y resolver problemas cotidianos. En este estado de estrés la persona experimenta un sentimiento de emoción y motivación para buscar el desarrollo personal, resultando en una serie de beneficios positivos para la persona y su entorno.

“El estrés bueno es el que se produce por las demandas que realizamos a nuestro cuerpo y que nos mantiene interesados por la vida”. (Comellas, 2008, pág. 127).

La persona recibe el estímulo o suceso como algo que le motiva, la dificultad o presión que la tarea le exige va creciendo acorde a la capacidad o habilidad para ejecutarla y la persona puede mantener su mente abierta y creativa para preparar al cuerpo para una función óptima. Es la cantidad de estrés necesario que produce el estado de alerta en nuestro ser para obtener un rendimiento mental y físico que nos impulse a ser productivos.

Distrés

Es aquel tipo de estrés negativo que provoca en la persona una sobrecarga de trabajo que no es fácil de asimilar, las demandas del medio son percibidas como una amenaza complicada de superar, lo cual desencadena un desequilibrio físico y psicológico que puede tener repercusiones en la eficacia del trabajo, salud física y mental. Los cambios del medio producen una sensación adaptativa desagradable y pesimismo ante la vida.

“Las circunstancias estresantes son excesivas, llegan a un punto en que parece imposible controlarlas o persisten más tiempo del que el organismo puede tolerar”. (Ervigio Corral Torres, 2009, pág. 62).

Este es el estrés propiamente dicho, generalmente este tipo de estrés es el referido cuando hablamos de una persona estresada ya que sus

síntomas no solo afecta la vida de quien la padece sino además de quienes están alrededor.

Estrés agudo

Aparece rápidamente y tiene una duración corta que no causa daños severos en la persona, es la forma más común de estrés que ocasiona irritabilidad y grados leves de ansiedad y depresión, surge de las presiones del pasado reciente y de las anticipaciones al futuro cercano, es decir cuando la persona se predispone a que algún suceso cercano le traerá más complicaciones o exigencias de las que en la realidad serán.

“El estrés agudo puede presentarse en la vida de cualquiera, y es muy tratable y manejable” (Maldonado, 2013, pág. 23).

Se presenta en una situación que no se posterga, es decir que no dura mucho tiempo y sus síntomas desaparecen en cuanto la situación o problema se resuelve sin dejar mayores daños emocionales o psicológicos.

Estrés crónico

Se presenta cuando el suceso estresor es constante, la persona es sometida a una determinada situación que genera angustia y preocupación pero que solo desaparecerá cuando sea enfrentada o solucionada.

“Consiste en una tensión crónica intensa asociada a nuestra vida cotidiana y se manifiesta a través del miedo, la angustia, la apatía, la dificultad de comunicación”. (Eugenia de Pages Berges, 2008, pág. 18).

Surge de eventos de larga duración y que están fuera del control de la persona y que la agota día a día destruyendo la mente y el cuerpo de quien lo padece; surge cuando el individuo no consigue ver la salida ante ese acontecimiento que lo agobia y termina por renunciar y abandonar la búsqueda de soluciones.

El peor aspecto de este tipo de estrés es que hace que algunas personas parezcan acostumbrarse, lo ignoran porque ya no es algo nuevo y hasta pueden llegar a sentirse cómodos pese a los síntomas que produce como el cansancio, dolor muscular, frustración, entre otros.

2.5.4 Causas de estrés

Selye fundó la palabra estresor para referirse a todo aquello que causa estrés. Cualquier situación o estímulo podría causar estrés, todo depende de la frecuencia, la intensidad, el momento en el que se presente y sobre todo la manera en la que la persona se sienta preparada para enfrentar el evento.

Los acontecimientos que generan estrés no siempre son sucesos desagradables, pueden probablemente ser placenteros, sin embargo, provocar en nuestro cuerpo una amenaza debido al tiempo o los recursos que se deben emplear para esta situación; además hay que considerar que

lo que puede ser estresante para una persona puede no serlo para otra pues todo dependerá de la manera de plantarse de la persona.

“Los factores de estrés de la vida moderna pueden ir acumulándose hasta un estado de sobre carga que afecta al cuerpo, la mente y el espíritu”.
(Neal, 2011, pág. 9)

El estrés se genera cuando nuestra capacidad de reaccionar acertadamente ante las dificultades y las demandas de tiempo, están en desventaja en cuanto a la rapidez con la que los diferentes problemas se aglomeran en la vida, lo que daría como resultado una sobrecarga de emociones que son difíciles de controlar en momentos de presión.

Es la respuesta del cuerpo frente a condiciones externas o internas que perturban el equilibrio de la persona; este estímulo puede agredir en forma física o emocional y usualmente provoca ansiedad, tensión y distintas reacciones fisiológicas. El entorno en el que cada persona está inmerso trae sus propios eventos y estímulos que podrían convertirse en estresores, pero a la misma vez es ese ambiente el que le enseña al individuo a hacerle frente a los obstáculos.

Sobrecarga de trabajo

La sobre carga de trabajo es una de las principales fuentes de estrés en la actualidad, y se produce cuando a la persona se le exige más esfuerzo en las actividades laborales de la que física, intelectual y emocionalmente posee. Las personas aspiran tener un buen trabajo que a la vez sea bien

remunerado pero hoy en día conseguir este trabajo soñado es muy difícil de conseguir.

“Se da cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea, y el tiempo disponible para realizarla, están por encima de la capacidad del trabajador/a para responder a esa tarea”. (Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales, 2009)

La mayoría de trabajos requieren que la persona tenga la capacidad de realizar tareas más complejas y diversas de las que muchas veces se pueden llevar a cabo por ser en gran cantidad, y el afán de llegar a cumplirlas producen agotamiento y en momentos no se logran culminar lo que provoca el sentimiento de frustración y por ende termina por aparecer el estrés.

No solo tener una gran cantidad de trabajo puede ser un factor de estrés, sino también, tener que concluirlo en un plazo corto de tiempo o sometidos a un nivel elevado de control.

Tipos de personalidad.

El estrés, no afecta a todas las personas de la misma manera; la forma de pensar, de ser y de solucionar los problemas determinará la forma de respuesta al estrés. Algunos tienen un temperamento de reacciones más rápida que otros y son mucho más naturalmente calmados, unos tienen mejor control y autoestima, lo que hace que el estrés no les afecte tanto;

incluso la salud que tiene la persona al momento de enfrentar las dificultades hará que pueda combatir de mejor manera el estrés.

Algunas personalidades parecen ser más vulnerables al estrés, todo depende de la dinámica de cada ser humano con su entorno, la percepción que tenga de sí mismo y sobre todo del significado que la persona le otorgue a las situaciones estresantes de su vida, los comportamientos de riesgo y las actitudes que tenga frente a un problema refleja la personalidad de la persona.

-Personalidad tipo A

Las personas con el tipo de personalidad A se caracterizan por ser extrovertidos y manifestar su respuesta al estrés con reacciones exageradas o excesivas.

La menor preocupación o situación estresante se traduce en irritabilidad y desproporcionadas actitudes de ira. Dentro de las características es evidente la prisa y la forma de hablar acelerada, además los sentimientos de culpa cuando los objetivos o metas propuestas no salen como se las ha planeado, y la poca paciencia que tiene la persona.

Además manifiestan hostilidad, son individuos agresivos por su poca tolerancia e impaciencia, poseen un gran sentido de la urgencia y exigencia. Las personas que tienen este tipo de personalidad tienen un exagerado sentido de competitividad y orientación al éxito de los objetivos.

-Personalidad tipo B

El tipo de personalidad B es el ideal, corresponde al tipo de personas que domina de forma adecuada y tranquila su estrés, reacciona con calma y prudencia cualquier situación; su comportamiento es el adecuado. Su carácter es optimista y ante cualquier evento estresante sabe reaccionar de la mejor manera evitando que su equilibrio emocional, psicológico y físico se altere y afecte el organismo.

-Personalidad tipo C

Las personas con personalidad tipo C son introvertidas y obsesivas, calmadas y aparentemente resignadas a las situaciones diarias, las personas interiorizan su manera de reaccionar ante el estrés; sin embargo, se trata de una calma falsa puesto que exteriormente pareciera que este tipo de persona no deja que el estrés lo afecte pero la realidad es que sufren en silencio.

Las preocupaciones personales.

El estar inmerso en una sociedad hace que los problemas personales no sean los únicos que los seres humanos tienen que encarar; la familia, los compañeros de clase o de trabajo traen consigo múltiples situaciones y tareas que también podrían traer consigo problemas que se suman, y que a su vez complican en variadas veces el tiempo y la forma que cada uno tiene para solucionar los aprietos, aumentando así la presión diaria.

“Las preocupaciones personales que están indirectamente creadas por otros son otra causa principal de estrés”. (Angel, 2013)

Cada ser humano desea tener el control sobre su vida y tener la capacidad de solucionar los conflictos de su alrededor para que su vida y su entorno no se afecte, pretende que nada perturbe su tranquilidad y su paz, sin embargo cuando el control y el esfuerzo es débil o no existe, entonces la persona experimenta estrés.

Hay que tomar en cuenta que muchas veces no es solo lo que le sucede directamente a la persona sino que además son las cosas que las personas que le rodean hacen lo que también puede generar presión en la persona y terminar creando estrés.

2.5.5 El estrés laboral

El estrés laboral es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento que presenta el trabajador frente a ciertos aspectos nocivos en las tareas que tiene que realizar y el ambiente u organización de su labor. Se caracteriza por altos niveles de angustia y preocupación, así como la sensación de no poder enfrentar la situación negativa.

Puede verse afectada la producción y eficacia del trabajo, con una disminución de la satisfacción; además de aumentar el deseo de abandonar el puesto de trabajo por sentir que ya no se tiene las fuerzas para sobrellevar las actividades del trabajo.

Cuando una persona manifiesta estrés laboral refleja que la situación del trabajo y las tareas que obligatoriamente debe cumplir han sobrepasado su capacidad de respuesta, lo que a su vez produce agotamiento como precio a pagar por intentar satisfacer el rol profesional.

“El estrés en el trabajo se puede definir como las reacciones físicas y emocionales negativas que se generan cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador”. (García R. F., 2010, pág. 103)

El estrés aparece cuando la persona busca adaptarse y ajustarse a las presiones internas y externas de su trabajo, provocando una irregularidad entre su capacidad de organización y las demandas de su puesto de trabajo.

Padecer estrés laboral, no solo afecta la salud del individuo, sino también sus emociones y comportamiento en casi todas las tareas que debe realizar, lo que perjudica sus relaciones interpersonales, por el hecho de no tener un equilibrio emocional. Entonces el estrés laboral vendrá a originarse por el desajuste de la persona con su puesto de trabajo y su organización personal de las tareas a realizar.

Fuentes de estrés laboral

-Distribución y exigencias del trabajo

Dependiendo del trabajo, la persona tendrá más flexibilidad para organizar su trabajo y tareas diarias. En varias ocasiones las exigencias de

cumplir varias tareas en un tiempo determinado y escaso es un factor determinante para desencadenar el estrés.

Las presiones pueden superar las fuerzas y recursos de la persona para poder llevar a cabo con éxito las actividades de su trabajo y es entonces cuando se produce un desequilibrio que afecta el rendimiento y eficacia del trabajador.

-Demanda de trabajo

Cuando la demanda es excesiva y se convierte en una sobrecarga de trabajo entonces se la considera una de las fuentes más frecuente de estrés laboral. La demanda no solo tiene que ver con la cantidad de trabajo que la persona tiene sino también con la calidad, las tareas que se deben realizar pueden tornarse muy difíciles o demandar mucha más responsabilidad y tiempo.

Las demandas de trabajo pueden venir de la mano con la necesidad de adaptarse a nuevas normas y cambios que exijan adaptarse a tecnologías o formas de trabajo que la persona desconoce.

-Falta de asignación específica de tareas

En algunos trabajos las personas no saben exactamente cuáles son sus obligaciones o tareas que específicamente deben desempeñar, y hasta donde termina el ámbito de la responsabilidad. La falta de definición de las

tareas lleva a que el individuo no sepa que debe hacer, y lo que se espera de él en el trabajo debido a la falta de información.

El conflicto ocurre no solo en el trabajo y desempeño en el mismo, sino que lo más importante es que toda esta escasa información genera en la persona la angustia de decidir correctamente como y cuando realizar la tarea, además de la preocupación del mismo por alcanzar las expectativas personales y de sus empleadores.

El individuo al no saber detalladamente como, cuando y en qué tiempo debe llevar a cabo las tareas entra en un estado de tensión que inmediatamente se convertirá en estrés laboral.

-Relaciones sociales

Las relaciones sociales en el ámbito laboral son pieza fundamental para el éxito del trabajo a desempeñar, puesto que proporcionan los recursos para la adaptación de los diferentes eventos y situaciones presentadas en el trabajo, generando lazos emocionales y habilidades para afrontar el estrés.

Sin embargo, dentro de todo esto también se presentan los conflictos personales, las relaciones conflictivas entre compañeros, y en ocasiones el acoso que contribuyen a que el clima laboral no sea el adecuado; es decir que la tensión, el poco apoyo y el egoísmo se apodere del ambiente laboral.

Consecuencias del estrés laboral

El organismo no siempre tiene una respuesta positiva o adecuada frente al estrés, es decir no siempre la persona se siente preparada para enfrentar situaciones que se consideran peligrosas o angustiantes para la vida de la persona.

Considerando que el ser humano es un conjunto que no se puede separar, es claro que cuando el estrés se hace presente y no se puede manejar o sobrellevar trae consigo consecuencias que afectan al equilibrio de la persona de manera física, psicológica y de organización de manera conjunta.

-Consecuencias físicas

Las alteraciones físicas que pueden ser consecuencia de la inadecuada respuesta ante el estrés, generalmente reflejadas en el deterioro de la salud de la persona:

- Trastornos gastrointestinales
- Trastornos cardiovasculares y respiratorios
- Alteraciones en el sistema inmune
- Trastornos alimenticios

-Consecuencias psicológicas

Los efectos del estrés pueden alterar el sistema nervioso afectando el cerebro y por ende la conducta de la persona, deteriorando a su vez la

calidad de las relaciones interpersonales, familiares y laborales. Entre los efectos psicológicos negativos están:

- Preocupación excesiva
- Dificultad para tomar decisiones
- Disminución de la concentración y frecuentes olvidos
- Mal humor e hipersensibilidad a las críticas

Si el estrés no puede ser manejado y tiene larga duración puede presentarse con las siguientes consecuencias:

- Trastornos del sueño
- Ansiedad
- Depresión
- Pensamientos negativos

-Consecuencias organizativas

Los efectos negativos del estrés no solo perjudican al individuo sino además al ámbito laboral; influyendo de manera negativa en la eficacia y productividad de la persona. Entre los signos que indican que existe estrés laboral están:

- Disminución de la calidad del trabajo
- Falta de cooperación entre compañeros y ,mala relación interpersonal
- Aumento del absentismo

El cansancio emocional

El cansancio emocional hace referencia a la disminución o pérdida de recursos en la solución de problemas, al sentimiento de estar agotado emocionalmente. Son los síntomas que enuncian conflictos físicos, intelectuales y emocionales para responder eficientemente las situaciones del trabajo o actividades laborales que se realiza a diario. Es la reacción que la persona tiene frente a los estímulos; es decir, es como un mecanismo de defensa extremo que se activa cuando el sujeto no puede enfrentar una situación o problema que se le presenta.

“El cansancio emocional es el desgaste que experimenta un individuo en sus emociones, producto del esfuerzo que se hace por algo o por alguien”.
(Morey, 2013)

El cansancio emocional no aparece de un momento a otro, se manifiesta cuando el cuerpo ha agotado todos los recursos necesarios para hacerle frente a alguna situación, y ningún esfuerzo parece ser suficiente para lograr culminar con éxito una tarea designada o una meta trazada; además el cansancio emocional se aumenta cuando no existe ningún reconocimiento por el simple hecho de haberlo intentado.

El estrés como estímulo

La persona debe tener la capacidad de encarar cualquier cosa que se presente en su medio, debe poder enfrentar con asertividad cualquier situación; sin embargo, cada vez es más difícil poder atender exitosamente

todas las tareas encomendadas y adaptarse a un medio tan cambiante y avanzado.

“El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales que recibe el individuo, a las que debe dar una respuesta adecuada poniendo en marcha sus recursos de afrontamiento”. (Hofstadt, 2013, pág. 350)

La preocupación que surge al no lograr superar o efectuar las ocupaciones diarias podría llevar al individuo a no saber cómo reaccionar, o simplemente activar su sistema de alarma y hacerle frente a una circunstancia pero de manera negativa, es decir las reacciones frente al estrés pueden incluir emociones negativas como la ansiedad, depresión e ira.

Cualquier acontecimiento que de manera inusitada o extraordinaria requiera que la persona tenga un cambio en su modo de vida habitual será también considerado como un estímulo de estrés. En general cualquier estímulo que produzca un desequilibrio que trastorne la estabilidad del individuo generará una etapa de alerta para preparar al mismo para controlar o no una situación de cambio; todo depende de la manera en que se interprete el contexto.

El estrés como proceso

Todo lo que sucede y lo que ha pasado en la vida influye en la manera en la que se responde ante cualquier estímulo; además lo que se ha

aprendido en la familia desde la infancia también forman parte en la reacción ante lo que acontece en el medio que a cada persona le rodea.

“La gente se siente diferente y reacciona diferente a las mismas situaciones, así queda claro que no es la situación sino nuestra percepción de esta situación lo que es importante”. (Topping, 2011, pág. 25)

Por otro lado, el clima y lo que se experimenta en el exterior es otro de los factores que tienen parte en las diversas formas de proceder y comportarse cuando un estímulo negativo o positivo se atraviesa en el camino.

2.6 El estrés laboral en docentes

La labor del docente presenta características específicas que suponen una alta exigencia física y mental. La mayoría de las personas, consideran que ser docente es una de las profesiones que mejor carga horaria tiene, además de un buen sueldo; sin embargo, no se toma en cuenta que el educador diariamente debe tratar con conflictos relacionados con el alumnado, padres de familia y compañeros.

Cuando el maestro atraviesa la línea por así decirlo, de su capacidad para gestionar adecuadamente las exigencias que su función le exige, entonces la labor de enseñar empieza a parecer algo cansado, fastidioso. El profesor empieza a tener un sentimiento de desvinculación de la institución a la que pertenece, así como sensaciones de disgusto y apatía hacia la convivencia con los alumnos.

El estrés del docente es una disfunción entre las exigencias de su profesión derivadas de las tareas con los alumnos, el ambiente escolar y la capacidad del educador para resolver en un momento dado las situaciones complejas que su labor le presenta, y poderlas resolver con eficacia y eficiencia.

Será claro que un docente con estrés laboral presentará angustia al entrar al salón de clase, y la relación con el alumnado se percibirá como una confrontación; debido a que la predisposición y las fuerzas del maestro para afrontar la responsabilidad de enseñar y motivar al aprendizaje están notablemente disminuidas. Entonces, el maestro cree ya no tener las herramientas ni habilidades para hacer frente a los problemas en clase.

2.6.1 Causas del estrés laboral en el docente

-Comportamiento del alumnado

Los problemas del alumnado por la conducta inadecuada de los mismos, constituyen para el docente un motivo de preocupación y malestar. Algunas ocasiones hacen que el docente sea objeto de violencia ya sea verbal o física, lo que se traduce en un impacto muy negativo en el docente que afecta no solo la relación interpersonal alumno-maestro sino además el ambiente pedagógico de todo el alumnado.

-Falta de motivación en el alumnado

La falta de motivación y el desinterés por el aprendizaje producen en el docente frustración y agotamiento, ya que el trabajo de animarlos y

convencerlos a que trabajen de manera adecuada para conseguir el resultado deseado representa en el educador un doble esfuerzo, que termina por agotar las fuerzas y recursos del educador.

“El docente sufre malestar y desconcierto al observar que existe un desequilibrio entre sus expectativas y la realidad con la que se encuentra en el aula, alumnado que no tiene motivación ni deseo de continuar su formación”. (Daza, 2011, pág. 39)

La falta de motivación de los alumnos provoca que los mismos no presenten tareas a tiempo, no trabajen o participen en clase, no se esfuercen por mejorar su rendimiento, y sobre todo lleva al estudiante al aburrimiento en su aprendizaje; todo esto preocupa al docente haciendo que el mismo cuestione su trabajo y se exija mucho más cada día, dejando como resultado un desgaste físico y mental.

-Reparto inadecuado de tareas y desorganización

La desorganización y el no saber cuáles son las prioridades de las tareas para organizarlas repercuten en el ritmo de trabajo, crean tensión al ver que la acumulación de las tareas es mayor al esfuerzo que la persona está dispuesta a entregar para realizarlas o llevarlas a cabo, creando una insatisfacción personal en el trabajo.

El mal uso del tiempo genera desajustes no solo en el contexto físico, sino también, en lo psicológico y lo social. No es el tiempo dedicado a las tareas los que agota, sino como ese tiempo es utilizado de una correcta o

incorrecta forma. Cuando el tiempo es aprovechado y asignado según las prioridades de cada tarea los logros obtenidos serán más satisfactorios y menos agotantes.

-Relación con los padres de familia

En la actualidad la relación de los docentes con los padres de familia se ha deteriorado considerablemente; los padres de familia son muy renuentes a comunicarse con el educador, lo que dificulta el trabajo pedagógico debido a que el proceso de enseñanza-aprendizaje es también fundamentado por la participación activa del padre de familia.

Generalmente los problemas se inician cuando se cita al padre de familia para comunicar e informar sobre el comportamiento y rendimiento académico del alumno, reuniones o resolución de conflictos por situación problemáticas con el estudiante, llamados a los que los padres de familia no asisten sino hasta que el problema ha empeorado.

“Hoy en día parece que los padres y madres de familia se consideran que pueden y deben decidir sobre el trabajo del docente en el aula”. (García N. , 2012, pág. 53)

Los docentes pese a todos los esfuerzos por reunirse con el padre de familia para dar una solución oportuna con respecto al rendimiento o comportamiento del estudiante, el poco interés del padre y madre de familia dificultan que el proceso educativo alcance el éxito propuesto.

En varias ocasiones no es sino al final del año académico que el padre de familia se acerca a exigir y reclamar los resultados en cuanto al rendimiento académico obtenido, aduciendo que la culpa es del docente por no brindar la ayuda necesaria.

Es importante que los padres de familia entiendan que el éxito de la formación académica depende de un trabajo conjunto entre docente-alumno-padre de familia.

-Liderazgo

Dentro de una institución educativa, es importante el tipo de liderazgo que se ejerce y las prácticas de trabajo que se desarrollan. Si los directivos del centro educativo trabajan con un liderazgo autoritario, es decir, si no permiten la participación en la toma de decisiones y solo las imponen con un alto nivel de exigencia y sin el reconocimiento del esfuerzo que cada docente realiza, el clima de trabajo será una de las mayores fuentes de estrés en el docente.

-Relación entre colegas y clima laboral

La relación entre compañeros de trabajo no siempre se puede considerar buena o adecuada, debido a los conflictos interpersonales, falta de colaboración y muchas veces actitud negativa para trabajar en grupo. Trabajar bajo presión y no tener el apoyo entre compañeros dificulta que el trabajo pedagógico sea más motivador y dinamizante no solo para los docentes sino también en el aula de clases.

2.6.2 Consecuencias del estrés en el docente

El estrés en el maestro tiene algunos efectos negativos que pueden ir desde deterioro en la salud, hábitos no saludables como el sedentarismo hasta depresión, ansiedad, molestias somáticas y psicológicas que se ven reflejadas en la disminución de la atención e interacción con los demás, que podrían complicarse si no se busca una solución a tiempo.

-Deterioro de la calidad de servicio

En la actualidad no basta solo con proveer de educación a la población, sino se busca que esta sea de calidad, que permita al estudiante tener las herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar cada problema que se presente en el mundo actual.

La calidad de servicio del docente a sus estudiantes puede verse afectado, si el mismo está teniendo demasiadas presiones y poco reconocimiento de su labor; o dicho de otro modo está siendo víctima del estrés.

El deterioro de la calidad de servicio del docente se reflejará en su poca motivación por enseñar, provocando que el alumno no entienda la información recibida o se contagie del desánimo del maestro y no quiera aprender. Un maestro con estrés puede perder la concentración e interés en sus actividades y directamente generará en el estudiante falta de ilusión y expectativas en su aprendizaje, así como frustración en las actividades de clase que se tornarán fastidiosas o pesadas.

Las estrategias y herramientas usadas por un maestro estresado serán poco eficaces o monótonas a la hora de enseñar, o no serán nada adecuadas para generar en el educando el interés por su aprendizaje. Poco a poco su desempeño en la clase reflejará cansancio emocional y físico perjudicando su relación con los estudiantes y compañeros disminuyendo la calidad de su servicio.

-Baja satisfacción laboral

La baja satisfacción laboral es una consecuencia del estrés reflejado en la actitud del docente frente a su trabajo. Afecta cuando la persona comienza a comparar la realidad de su trabajo con las metas o las expectativas que el docente tiene de cómo le gustaría que su trabajo fuera. El grado de satisfacción percibido en el trabajo puede afectar la calidad y eficacia en las tareas pedagógicas que diariamente se realizan.

-Absentismo laboral

Ocurre cuando el docente empieza a poner excusas para no ir a trabajar, estas razones pueden ser o no justificadas; la mayoría de ocasiones se tiende a pensar que la persona faltan por presentar una enfermedad y no sentirse anímicamente preparada para ejercer su labor, o por otro lado la persona solo finge estar enferma por no poder explicar y justificar que mentalmente se siente agotada y no tiene las fuerzas necesarias para trabajar.

El absentismo es el resultado del cansancio físico, emocional y mental que padece el maestro frente a las diferentes actividades que le demanda

su profesión, el agotamiento llega a ser tan elevado que impide que el maestro pueda enfrentar su labor profesional de la misma manera como el que no presenta estrés, entonces la solución en ese momento será alejarse del ambiente académico que lo está afectando hasta poder recuperar las estrategias para resolver las dificultades presentadas.

Consecuencias en la salud del docente

Pareciera ser que el estrés cuando afecta la salud de quien lo padece solo causa dolores musculares, cefaleas, tensión muscular en el cuello, fatiga y alteraciones en el patrón de sueño; sin embargo, el estrés también puede dejar secuelas en el organismo de quien se ve afectado por este problema, como llegar a padecer de gastritis, hipertensión arterial y hasta cardiopatías.

En el estudio de la UNESCO (2005) entre un 48% (Ecuador) y un 27% (México) de los docentes están diagnosticados médicamente con estrés. Y dentro de los padecimientos de salud general figuraron principalmente gastritis, resfriados frecuentes e hipertensión arterial diagnosticadas cada una en aproximadamente la tercera parte de todos los profesores encuestados. (Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América, 2013, pág. 64)

Incremento de errores

El docente empieza a fallar de manera recurrente en sus tareas y obligaciones, su eficacia empieza a disminuirse poco a poco afectando la enseñanza de sus alumnos, algunos utilizan el tiempo de trabajo para atender asuntos personales reflejando irresponsabilidad en el aspecto

pedagógico, el maestro se siente agotado física y mentalmente que prefiere optar por las dinámicas y horas de trabajo en grupo sin supervisión que realizar su trabajo como lo tenía planificado inicialmente.

“El estrés hace que se hagan más agudos los errores laborales y que las consecuencias de la baja calidad permanezcan ocultas y que no se puedan medir con claridad”. (Sahili, 2010, pág. 196)

El docente refleja incapacidad para trabajar con los alumnos, resolver los problemas en clase es una tarea muy agobiante, se disminuye la tolerancia y buena relación interpersonal con el estudiantado y compañeros de trabajo, la metodología para impartir la clase es carente de motivación. Solo con el tiempo y dependiendo de la gravedad de los errores cometidos por el maestro se podrá observar y percibir las consecuencias.

2.6.3 El Síndrome de Burnout o el agotamiento profesional

Referido a un estado de fatiga física, emocional y mental que va acompañado de una disminución en la capacidad de rendimiento, es la respuesta ante el estrés prolongado provocado por el trabajo que además integra actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que labora y hacia el propio rol profesional.

“El desgaste profesional hace también referencia al proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza”. (Raquel Rodríguez Carvajal, 2011, pág. 74)

Éste cansancio laboral a largo plazo se acumulará de tal forma que terminará por convertirse en el Síndrome de Burnout, lo que afectará la productividad laboral y el equilibrio emocional, psicológico y físico de quien lo padezca.

La acumulación de emociones, problemas y tareas no recompensadas producen un malestar en el individuo, que no solo puede verse reflejado en enfermedades físicas, sino también, en un cansancio mental que afectaría la forma en la que la persona se relaciona con los demás.

El Burnout es ese estado de quebranto físico, mental y emocional; que se identifica por el sentimiento de desaliento, vacío emocional, soledad y derrota para superar un suceso que se ha presentado como algo mayor a las fuerzas que tiene la persona para superarlo.

“El Burnout, es un efecto de estrés crónico prolongado y se da en trabajos que tienen un contacto personal donde el apoyo es determinante para la profesión; dichas profesiones son principalmente la de los médicos y enfermeras que trabajan en hospitales y la del docente”. (Sahili, 2010, pág. 201)

Entonces, el Síndrome de Burnout también llamado Síndrome de estar quemado o desgaste profesional, es el desequilibrio que se da entre lo que se espera del trabajo, es decir de las expectativas que la persona tiene en el ámbito laboral y la realidad del trabajo diario; lo que conlleva a consecuencias negativas como la desmotivación, la depresión y el mal entendimiento con los demás, afectando por consecuencia las relaciones

interpersonales y el comportamiento dentro y fuera del establecimiento donde se trabaja.

“Maslach y Jackson (1997) integran estos síntomas como dimensiones del Inventario de Burnout de Maslach, las cuales se denominan: baja realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización”. (Constanza Bracco, 2011, pág. 32)

Baja realización personal en el trabajo

Es la forma negativa con la que algunos profesionales evalúan su trabajo, esa valoración afecta la disposición a las tareas académicas y la relación con las personas con las que tienen que tratar diariamente. Las personas se sienten frustrados e insatisfechos con los resultados de su trabajo.

En el contexto educativo, la baja realización en el trabajo surge una vez que las demandas de la labor pedagógica han sobrepasado todos los recursos que el docente posee en ese momento, por lo que solo puede atenderlas de manera insuficiente.

Esto provoca en el educador sentimientos de fracaso personal, desilusión e impotencia al ver que el esfuerzo es poco o nada valorado. Entonces se pierde las expectativas desarrollando una sensación de insatisfacción y poco compromiso con el trabajo educativo.

Agotamiento emocional

Se refiere a la pérdida de recursos emocionales para superar los conflictos de su trabajo. El educador se siente saturado de trabajo y cualquier actividad nueva que le exija un mínimo de esfuerzo físico o intelectual le representará una sobrecarga de trabajo que perturba su equilibrio emocional, es decir que genera cambios en su estado de ánimo y deseos de alejarse de quienes lo rodean, sin poner importancia al perjuicio que provoca en el alumno y en su aprendizaje.

Despersonalización

Es el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas distantes y poco estrechas hacia las otras personas. Entonces el docente incrementará la irritabilidad y una disminución o pérdida de la motivación hacia sí mismo y a las actividades que benefician al estudiantado.

El profesional optará por distanciarse no solo de los estudiantes sino también de los compañeros de trabajo, mostrando una actitud irónica e impaciente con todas las actividades que su trabajo le presenta, y en ocasiones tratará de culpar a los demás de su fracaso y frustración.

“Se define como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Estas personas son vistas por los profesionales de manera deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo”. (Luis David García, 2013, pág. 37)

El docente estresado activa un mecanismo de defensa emocional inconsciente que reflejará frialdad en el trato con los que le rodean, así como distanciamiento en su afectividad con quienes se relaciona a diario, llevándolo a una vinculación superficial; las personas que de una u otra manera tienen contacto directo con el maestro estresado lo perciben menos agradable y en ocasiones hasta grosero.

2.6.4 Reducir y prevenir el estrés del docente

El docente puede manejar o prevenir el estrés de su trabajo pedagógico mediante diferentes estrategias, y a su vez mejorar sus habilidades para identificar y dar respuestas asertivas a situaciones generadoras de tensión o angustia.

Es importante tomar en cuenta que cada persona se enfrenta ante el estrés de diferente forma, y que algunas personas pueden percibir a una cierta situación como estresante y para otra persona puede no serlo.

Para prevenir o reducir el estrés del docente es necesario:

-Identificar las situaciones que activan la respuesta de estrés

Es importante que el docente aprenda a identificar cuáles son las situaciones que representan o son percibidas como estresantes, y de qué manera se puede responder al estresor y cuáles son los recursos o habilidades empleadas.

En ocasiones los docentes no se dan cuenta que los esfuerzos y recursos empleados en diferentes eventos estresantes no son los correctos, y que al final terminan por desgastar a la persona sin aportar a la solución del problema.

-Identificar las primeras señales de estrés

Cuando un evento representa un estresor para la persona, generalmente provoca que la misma comience a tener pensamientos negativos, ansiedad, preocupación excesiva. Si la situación que genera estrés es respecto al trabajo el docente podría sentir frustración por las actividades diarias de su trabajo disminuyendo su eficacia y efectividad laboral.

-Tener períodos alternos de descanso

El profesorado realiza diferentes tareas como la planificación diaria de clase, corrección de tareas y pruebas, preparación de actividades extracurriculares y en ocasiones llevar trabajo a casa por el tiempo insuficiente durante la jornada de trabajo pedagógico disminuyendo el tiempo personal.

Sin embargo, para evitar que el estrés se apodere de la vida del educador el mismo debe darse un tiempo de descanso para que el cuerpo y la mente puedan darse un tiempo de relax. No es aconsejable que la persona se sature durante largos periodos de tiempo con la misma actividad, por eso es necesario delegar tiempos específicos para cada acción.

Estrategias de intervención para superar el estrés

Técnicas conductuales

“Enseñan a desconectar del trabajo y separar la vida personal y familiar de la laboral”. (Daza, 2011, pág. 45)

Busca que la persona mejore su percepción y evaluación de los problemas del trabajo, y los recursos con los que el docente afronta las situaciones estresantes laborales. El objetivo es que el docente pueda resolver los problemas de su trabajo, sin tener que afectar las otras áreas de su vida a fin de que se logre en menos tiempo una solución asertiva al estresor.

Estrategias grupales

Se centra en buscar apoyo en familiares, amigos y compañeros de trabajo para que en conjunto se logre obtener los mejores recursos y herramientas para enfrentar las situaciones de riesgo en el trabajo de manera que todos puedan enfrentar el estrés de forma más adecuada y rápida sin alterar el ambiente laboral y el equilibrio personal.

“Las relaciones sociales (tanto en el ámbito laboral como extra laboral) pueden actuar como un importante factor reductor de los niveles de estrés”. (Confederación de empresarios de Málaga, 2013, pág. 108)

Las estrategias grupales permiten compartir consejos, opiniones y sobre todo permite que el apoyo social se manifieste.

Beneficios de la prevención del estrés laboral en el docente

-Adquirir mayor conocimiento acerca de los estresores laborales más comunes y como controlarlos.

-Evaluar adecuadamente los recursos de los que se dispone para hacerle frente al estrés.

-Saber solucionar de mejor manera las situaciones que se consideran estresantes sin necesidad de afectar la salud física, emocional o psicológica.

2.7 CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El sistema educativo será tan bueno como sus docentes, la calidad de la educación solo se mejora si esta se apoya en cada docente y en su compromiso por llevar a cabo su labor de la mejor manera, caso contrario se deteriora.

La calidad de enseñanza aprendizaje es un proceso que tiene como finalidad satisfacer las aspiraciones del conjunto de estudiantes, permitir que el aprendiz adquiera conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias para su vida adulta. Es una unidad didáctica que

entrelaza el enseñar y aprender como facetas complementarias para la evolución del ser humano.

La calidad de este proceso depende de que el maestro y el alumno se involucren activamente y de forma igualitaria, el uno como agente orientador y el otro a través de su compromiso por recibir e internalizar el conocimiento recibido para enfrentar el futuro y sus exigencias.

“Solo habrá calidad si se trabaja para la comprensión, para el desarrollo del pensamiento crítico, para el desarrollo de estrategias cognitivas y metacognitivas que permitan al estudiante desarrollar habilidades para aprender a aprender y a emprender”. (Nohemy Carrascal, 2011, pág. 47)

Se trata de transformar la educación tradicionalista, es eliminar el esquema de un docente autoritario y transmisor de información sin oportunidades a opinar o experimentar lo aprendido; sino al contrario, la calidad de enseñanza-aprendizaje se refleja en la oportunidad que el docente brinda al estudiante de relacionarse e involucrarse con lo enseñado.

Brinda la oportunidad de que el educando y educador vayan más allá de lo que se imparte de manera teórica, es llevar a la práctica ese conocimiento a fin de que el alumno despierte interés en aprender, y en un futuro construya y se adueñe de su aprendizaje.

2.7.1 Como se reconoce a la calidad de enseñanza-aprendizaje

La enseñanza y el aprendizaje conforman el escenario clave del desarrollo del estudiante, es aquí donde se observa si el educando está motivado para participar y aprender a aprender.

“Hay que tener presente lo complejo de educación (enseñanza-aprendizaje) al afectar a la totalidad de la persona, lo mismo que el establecer criterios para evaluar o graduar el nivel de calidad”. (Fernando Gonzales, 1999, pág. 354)

A la educación de calidad se la reconoce por componentes específicos como la relación entre el profesor y el alumnado, la organización del centro, la coordinación de los directivos y docentes y sobre todo la metodología de la enseñanza-aprendizaje.

Una buena enseñanza será entonces de calidad de acuerdo a como esta estimule el aprendizaje del estudiante, que motive el desarrollo de las capacidades del educando para internalizar la información recibida.

Hay que tener presente que la enseñanza y el aprendizaje van de la mano, y que no son elementos separados, sino un proceso que relaciona los componentes como uno solo.

Una enseñanza-aprendizaje de calidad tiene las siguientes características:

Formación del profesorado

La formación del profesorado debe ajustarse a las necesidades del sistema educativo y su realidad de clase. El docente periódicamente debe actualizar su conocimiento para estar a la par de las demandas de los estudiantes, para poder atender la diversidad de su alumnado de forma igualitaria.

“El rol del docente está íntimamente vinculado con la cantidad y calidad de los nuevos saberes”. (Gill, 2005, pág. 3)

El docente en la actualidad dentro de las actividades y responsabilidades que su labor le atribuye asume la constante actualización de conocimientos con el fin de que el conocimiento impartido en las aulas se ajuste al mundo actual, vaya relacionado con los nuevos recursos didácticos y tecnológicos de forma que el estudiante pueda estar al tanto de la aplicación de los contenidos científicos en la vida futura.

Participación activa

Promover que los estudiantes participen activamente en el aprendizaje, es decir tener espacios para la reflexión del alumnado, motivar a que este se interese por aprender, que el conocimiento no sea impartido de forma monótona sino que permita que el educando estudie no solo en el aula sino en espacios abiertos donde de la experiencia se pueda de mejor manera internalizar el aprendizaje.

Motivación escolar

La motivación consiste en animar a los estudiantes hacia lo que se quiere enseñar, predisponer al aprendizaje logrando consecuentemente que los alumnos realicen un esfuerzo para alcanzar los objetivos establecidos; el objetivo es despertar interés en aprender, que los conocimientos no se reciban de manera fastidiosa o aburrida sino con deseo de descubrir el aprendizaje necesario.

Es importante tomar en cuenta la percepción de los estudiantes respecto de sus habilidades y capacidad de aprender, sus intereses, expectativas académicas, los logros que desea y las dificultades que se pueden presentar en el proceso y las debilidades que debe fortalecer para alcanzar el conocimiento necesario.

“Es el interés que tiene el alumno por su propio aprendizaje o por las actividades que le conducen a él”. (Martínez, 2011)

El alumno motivado transmite ganas por las actividades de clase, esfuerzo y perseverancia en el trabajo escolar, espontaneidad y responsabilidad en las tareas académicas dentro y fuera de clase. Refleja entusiasmo por ser parte activa de lo que ocurre en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Atención y equidad en la educación

El proceso de enseñanza-aprendizaje deberá atender las necesidades de cada alumno de manera igualitaria sin discriminar género, economía,

cultura, permitirá a todos los alumnos con o sin necesidades educativas especiales ser respetados y valorar su esfuerzo y aporte de participación en el aprendizaje.

Vínculo pedagógico

El docente no solo será transmisor de conocimiento sino que generador de actitudes y promotor de interés en la sociedad, guía para la formación de personas humanistas, reflexivos, de aporte para el futuro de la sociedad. Se debe eliminar el autoritarismo, el docente organizará el ambiente educativo de forma que fluya de los estudiantes la creatividad e interés necesario para que la enseñanza y el aprendizaje terminen por formar líderes auténticos y pensadores.

2.7.2 Como se evalúa a la calidad de enseñanza-aprendizaje

La evaluación se establece como un factor muy importante a la hora de referirnos a la calidad de enseñanza-aprendizaje, es un indicador que facilita determinar la efectividad y el grado de avance de los procesos de enseñanza, aprendizaje y formación de los estudiantes, a la vez que permite que cada docente a su vez valore su labor para corregirla o reorientarla de acuerdo a las necesidades de los estudiantes a su cargo para lograr un mejor aprendizaje.

Para la evaluación de la calidad de enseñanza-aprendizaje se tiene los siguientes puntos:

Diagnóstico de las necesidades individuales

Se debe tener claro las necesidades educativas de cada alumno para proporcionar la enseñanza con las estrategias adecuadas para que el alumno tenga un aprendizaje que le permita adquirir el conocimiento y que el mismo sea significativo.

Cumplimiento de objetivos

Determinar si los objetivos propuestos por los docentes se han cumplido o van a la par con los logros obtenidos. Producir en forma permanente información relevante sobre el aprendizaje logrado por el alumnado a fin de retroalimentar si es necesario.

Éxito y transición

Determinar la capacidad de los estudiantes de llevar a buen término sus estudios, verificar si el estudiante logra terminar el nivel escolar con los conocimientos planificados para el nivel que cursa, y si los mismos han sido empoderados por el estudiante a fin de que en el futuro pueda utilizarlos para la resolución de conflictos.

2.7.3 Indicadores de calidad

Eficacia

Lograr que el alumnado aprenda lo que debe aprender, es decir que obtenga el conocimiento necesario para el nivel que cursa y que es parte

de la planificación curricular, poner énfasis en que el estudiantado no solo asista a la clase sino que las experiencias de cada una de ellas le forme no solo académicamente sino como persona.

Relevancia

Buscar que los contenidos respondan adecuadamente a lo que el estudiante necesita para desarrollarse como persona en lo intelectual, emocional, moral y físico para que pueda desempeñarse en ámbitos como sociedad, economía y política, el conocimiento que el docente imparta será el eje fundamental para que el educando pueda tener un desarrollo fundamental y estará vinculado específicamente relacionado con el currículum académico general.

Procesos

Ofrecer un apropiado contexto físico para la enseñanza-aprendizaje, un cuerpo docente adecuado para la tarea de enseñar, buenos materiales didácticos para el estudio y el trabajo en clase, y estrategias didácticas acorde con los objetivos contenidos y actividades que se vayan a trabajar en clase.

Hoy en día la preocupación central en cuanto a la calidad de enseñanza-aprendizaje no es solo que el estudiante asista a clases, sino que lo importante es en qué proporción los asistentes aprenden, que es lo que aprenden y en qué condiciones aprenden; capacitar al docente con estrategias necesarias para la impartición de conocimientos que se relacionen con la realidad de la sociedad, y ésta en un futuro sirva al

individuo para enfrentar el mundo es otro de los ejes fundamentales para la calidad de la enseñanza-aprendizaje.

Además dependerá de la búsqueda de satisfacción y bienestar del docente y del estudiante fortaleciendo esa relación estrecha y primordial para el alcance del éxito de la educación, ya que un educador equilibrado y comprometido formara a su vez individuos humanistas y comprometidos con la sociedad que aportaran al futuro del país.

2.7.4 Proceso de enseñanza-aprendizaje

Es el proceso de transmitir y adquirir conocimientos y experiencias de todo aquello que está alrededor de cada ser humano, y que, a su vez le permite reconstruir conocimientos nuevos de lo que ya ha aprendido para luego poder sobrellevar o enfrentar cualquier situación de la vida.

Es la vía esencial en la cual el docente proporciona no solo información, sino experiencia y conocimiento necesario para que el alumno se apropie de habilidades, valores, normas de comportamiento y contenidos científicos que los formarán como seres pensantes y humanistas.

El proceso de enseñanza-aprendizaje tiene como fin la formación integral del estudiante, implica al docente como el sujeto que sabe que enseñar y cómo hacerlo y el sujeto que aprende es decir el alumno como tal, entonces para que este proceso se lleve a cabo con éxito debe existir la predisposición de los dos sujetos de manera activa y consiente.

2.7.4.1 El acto de enseñar

Enseñar es la actividad protagónica del docente colocándolo como guía, facilitador y nexo entre el conocimiento y el estudiantado, logrando un proceso de interacción que tiene como base la motivación del alumno por conseguir y ser parte del conocimiento. Es importante que el docente tome en cuenta y reconozca cuales son las habilidades y debilidades del estudiante al momento de proponer los objetivos para su enseñanza.

“Enseñar debe provocar un conocimiento especializado para la acción, unas competencias específicas”. (González, 2009, pág. 3).

Es decir el docente imparte conocimiento que considera necesario para que el estudiante lo ejecute en el futuro, o que sea útil en la vida de la persona.

2.7.4.2 El acto de aprender

El aprendizaje ocurre cuando la experiencia produce un cambio relativamente permanente en la conducta de una persona por medio de la interacción con el medio, diariamente y de todo lo que sucede la persona debe encontrar la forma de entender, descubrir y asimilar las cosas del exterior para usarlas como herramientas en la solución de problemas y para la supervivencia.

“El aprendizaje se concibe como el resultado de la adquisición activa y la construcción de nuevos conocimientos que vienen a enriquecer el

cúmulo de conocimientos adquiridos y almacenados en nuestra memoria semántica”. (Juan Catejón, 2009, pág. 85).

El éxito del proceso de aprender enfocado en el ámbito académico no depende solo de que la persona memorice la información recibida en el aula sino que transforme esa información mediante el análisis, comprensión e internalización a fin de que pueda ser aplicada, es decir que la convierta en aprendizaje significativo.

El acto de aprender se ve favorecido por la motivación que tenga el educador para enseñar, la manera de comunicar el conocimiento y los diferentes métodos utilizados dentro y fuera del aula con el fin de que el estudiante relacione la información científica con experiencias reales lo que además posibilitará al alumno ser parte activa de lo que está aprendiendo.

2.7.4.3 Tipos de aprendizaje

Cada persona utiliza diferentes estrategias y métodos al momento de aprender y responder al ambiente. Estas estrategias pueden cambiar de acuerdo a lo que vayamos a aprender, sin embargo la persona tenderá a usar frecuentemente una manera o estrategia más que otra constituyendo su estilo de aprendizaje.

“Todos tenemos nuestro propio y único estilo para aprender. Esto quiere decir que tenemos una serie de fortalezas y debilidades, y su interacción va a determinar la eficacia de nuestro aprendizaje”. (Acevedo, 2008, pág. 68).

Conocer el estilo de aprendizaje es importante puesto que la persona conocerá la manera más efectiva para retener y procesar la información así como también tener la capacidad de eliminar aquellos obstáculos que le impidan aprender.

Aprendizaje visual

Es el método de enseñanza-aprendizaje que hace uso de diagramas, gráficos, imágenes, la persona aprende de mejor manera y retiene la información más fácilmente cuando tiene un contacto visual con el material educativo.

Aprendizaje auditivo

El estudiante se relaciona de mejor manera con la información cuando ésta es impartida de forma hablada; dan más importancia a lo que escuchan que a lo que se presenta de manera escrita y para retener, analizar y comprender la información suelen repetir en voz alta el contenido académico; estos estudiantes pueden llegar a ser buenos oradores o conferencistas.

Aprendizaje memorístico

Se refiere básicamente a que la persona solo repite mecánicamente la información en vez de analizarla y comprenderla, de esta forma el estudiante solo responde al aprendizaje cuando logra repetirlo tal y como fue transmitido. Este tipo de aprendizaje no exige mayor fuerza por parte

del estudiante ya que se limita a repetirlo al pie de la letra sin ser útil a este para la solución de problemas debido a que no ha sido internalizado.

Aprendizaje cooperativo

Trata de organizar las actividades dentro del aula para convertirlas en una participación activa y una experiencia social del aprendizaje. Los estudiantes trabajan en grupos en la construcción de conocimientos y realizan las tareas de forma colectiva. El estudiante con este tipo de aprendizaje suele estar más motivado por aprender cuando trabaja en grupos ya que logra relacionar sus ideas y las de los demás para resumir sus conocimientos.

Aprendizaje significativo

Corresponde a las experiencias pasadas y a la información ya existente que se relaciona con el nuevo conocimiento para que luego la persona la pueda utilizar en la resolución de conflictos diarios.

Aprendizaje por descubrimiento

Este tipo de aprendizaje se produce cuando el docente proporciona al estudiante las herramientas necesarias para que este se motive por descubrir su aprendizaje, es decir que el estudiante se interese por el aprendizaje y no se conforme solo con el contenido que recibe en el aula sino que profundice la información fuera de clase.

2.7.4.4 Desmotivación en el alumno

A la gran mayoría de maestros les interesa que los alumnos estén interesados por aprender lo que se enseña en las horas de clase, o aún mejor que se motiven por aprender por cuenta propia, sin embargo es preocupante observar que solo están ansiosos por culminar el nivel académico o por obtener buenas calificaciones sin poner cuidado en apropiarse del conocimiento, y es entonces cuando el aprendizaje se convierte en una obligación y compromiso.

“La falta de motivación y esfuerzo del alumnado es una variable que desempeña un papel importante en los resultados escolares y que está en el origen de muchos problemas de los centros educativos”. (Alfonso Bustos, 2010)

La desmotivación en el estudiante es uno de los problemas que afecta la enseñanza-aprendizaje puesto que sin la debida motivación el alumno presentará desinterés en las tareas académicas, por lo que optará por dedicar su concentración y energía a otras actividades que en ocasiones molestarán a los demás compañeros obstaculizando el aprendizaje de todos.

La motivación en el estudiante es como la fuerza que impulsa al estudiante a buscar su desarrollo por medio del aprendizaje; entonces cuando esta motivación se acaba o disminuye el alumno deja de sentirse valorado y animado para el estudio, ya no se encuentra el objetivo ni el sentido en las actividades que propone el maestro desarrollando apatía y desánimo en las iniciativas propuestas por los docentes.

Es de señalar que muchas veces el docente observa que en su clase un cierto número de aprendices se encuentran mentalmente ausentes, entonces el gran reto que se le presenta al educador es buscar las estrategias que impulsen de manera genuina al estudiante a aprender; sin embargo este reto representa en variadas veces una carga en el maestro que termina por desanimar al docente para enseñar.

Algunas de las características que los alumnos desmotivados por el aprendizaje presentan son:

Están totalmente desconectados de la actividad escolar, se dispersan fácilmente en actividades ajenas a la clase y a veces hasta se dedican a molestar a los demás compañeros con el afán de sentir bien o menos aburridos por la materia.

Hay alumnos que debido a su desmotivación se presentan muy pasivos, es decir que no trabajan en las tareas que dirige el profesor y mucho menos en las que tiene que realizar en casa pero que tampoco se dedica a interrumpir la clase, sin embargo otro tipo de alumnos desmotivados son aquellos que se muestran desafiantes oponiéndose a cualquier demanda del profesor.

Vale la pena señalar que también hay alumnos que no están motivados por el aprendizaje y que se los puede reconocer por que tienden a hacer graciosidades o bromas fuera de lugar, es hiperactivo y no pierde ocasión para ser el gracioso del curso.

Hay que tomar en cuenta que este tipo de actitudes dentro del salón de clase también indisponen al educador, debido a que se interrumpe la clase fomentando la indisciplina que terminará por afectar el aprendizaje de los demás, y más aún el del alumno que de antemano ya no tiene interés por aprender.

Esta constante presión que la desmotivación del estudiante tiene en el maestro debido a que tiene que buscar la manera de que este alumno responda al aprendizaje de la misma manera que los demás es un generador de estrés en el docente.

2.7.4.5 Disminución del rendimiento académico

La disminución del rendimiento académico es el signo de alarma de un estudiante que previamente presentaba un adecuado resultado académico y ahora experimenta una declinación en las notas y eficacia en las tareas.

El alumno presenta incapacidad para completar las tareas académicas con la misma rapidez que antes, manifiesta falta de concentración y desinterés en las actividades dentro del aula así como frecuente apatía por aprender.

El rendimiento académico puede verse afectado por algunos factores como la acumulación de tareas que el estudiante no tiene claro cómo realizarlas, la incorrecta didáctica y metodología del profesor para impartir la clase o el clima del aula que muchas veces es de indisciplina y desinterés.

Este problema genera preocupación en los padres de familia y en los docentes que tienen que buscar la manera de combatir este problema a fin de que el estudiante obtenga el resultado esperado en el aprendizaje.

La responsabilidad que el educador tiene en la enseñanza-aprendizaje para que el educando que presenta disminución en su rendimiento logre cumplir los objetivos propuestos es mucho más grande y por ende se convierte en una presión mayor que deberá afrontar.

Sin embargo para muchos maestros este trabajo se transforma en una carga tan pesada y difícil de sobrellevar que termina por generar estrés, entonces se produce la frustración en el docente y en el alumno por no poder encontrar la manera de superar este conflicto.

Consecuentemente se llegará a entrar en un círculo vicioso, ya que si el docente no encuentra las herramientas necesarias para que el alumno mejore en su rendimiento el aprendizaje llevara más tiempo y de esta manera el docente se verá más presionado en su labor profesional, lo que al final perjudicará tanto la enseñanza como el aprendizaje.

2.7.5 Estrés del docente vs Aprendizaje

Un maestro es considerado bueno cuando escucha a los estudiantes, tiene en cuenta el nivel académico de cada uno, los sentimientos y emociones, es cercano y motiva al alumnado, tiene presente los avances y no solo los resultados, y sobre todo hace que los estudiantes crezcan no solo intelectualmente sino personalmente.

Sin embargo, es importante tomar en cuenta que el proceso de enseñanza aprendizaje puede verse afectado si el docente no se siente con las fuerzas suficientes para enfrentar toda esa gran responsabilidad que es ser la guía de los estudiantes, no solo en la parte científica sino también humana.

“El estrés laboral genera una serie de comportamientos en el profesorado que impiden una adecuada relación con el alumnado, incidiendo en la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje”. (Napione, 2011, pág. 24)

El docente siente incapacidad para comprender y ponerse en los zapatos del alumno, es decir su empatía se va disminuyendo. La eficacia del docente en su labor diaria también se ve afectada por el cansancio físico y emocional que el estrés produce en el educador, entonces la enseñanza ya no es recibida por el estudiantado con motivación lo que producirá que el aprendizaje ya no sea el esperado, como consecuencia todo el ambiente del aula se transforma generando indisciplina, desmotivación y mala relación interpersonal entre el alumno y el profesor.

Expresiones como “no escuchan”, “no tienen motivación”, “son desobedientes”, “interrumpen siempre”, “se levantan sin permiso”, “gritan por cualquier cosa” ... son comunes en todas las reuniones del profesorado y causan en los docentes mucho más estrés que la estricta labor de enseñar. (Domingo Gallego, 2007, pág. 291)

Un docente estresado percibirá todo lo que sucede a su alrededor de diferente manera que aquel que puede manejar o sobrellevar los problemas que le suceden, el estrés provoca en el docente un desequilibrio significativo en sus emociones y como enfrenta o encara los sucesos de su labor profesional; la desmotivación, irritabilidad y distancia emocional con sus estudiantes hace que el estudiante se percate del poco disfrute que tiene en enseñar, y como consecuencia contagia al estudiante la poca emoción o interés en aprender.

Las teorías sobre la percepción que tiene el alumnado respecto del maestro se basan principalmente en la forma como el maestro lleva la clase y como este influye en las diferentes manifestaciones perceptuales de los estudiantes, en donde unos estilos de trabajo suelen ser mejor vistos que otros. (González, 2012, pág. 124)

Existe una estrecha relación entre el nivel de estrés del docente y el desempeño alumno-profesor, en otras palabras si el maestro es capaz de permanecer en el nivel de estrés positivo sin dejar que los problemas afecten su calidad de enseñanza, entonces logrará en el estudiante un rendimiento que cumpla con los objetivos planteados, caso contrario su desempeño se verá afectado de tal forma que directamente ocasionará en el alumnado un bajo rendimiento y poco interés en aprender.

El alumno debe percatarse que lo que se le enseña es de utilidad, se aplica y además le permite aprender por cuenta propia, es decir, que no es necesario repetir la información de manera textual sino que le es factible internalizarla; el estudiante debe sentirse motivado para relacionar la parte

teórica con la práctica y con la experiencia del maestro; facilitando el proceso de enseñanza aprendizaje.

Si el estudiante y el docente trabajan en un estado emocional sano o dicho de otra manera su equilibrio emocional, físico y mental es adecuado no tiene por qué el estrés afectar de ninguna manera este proceso tan importante.

2.8 POSICIONAMIENTO TEÓRICO

De acuerdo a lo expuesto, el posicionamiento se basó en la teoría humanista, puesto que esta teoría se enfoca en el estudio del individuo y el reencuentro con su esencia humana, con sus valores, fortalezas y necesidades. Además se orienta en que la conducta de cada persona es movida por fuerzas internas que motivan la satisfacción de las necesidades y la autorrealización.

Desde esta perspectiva se comprende que la labor del docente es formar a los estudiantes como seres creativos, inventivos y capaces de tomar decisiones acertadas para su futuro, proporcionando las herramientas adecuadas para sobrellevar los problemas que la vida presenta.

Mediante el estudio se constató que el estrés del docente se origina cuando se disminuye el sentido de disfrutar de lo que el docente hace, es decir cuando ya no es placentero educar al estudiante, convirtiendo esta tarea en algo amenazante, agobiante y cansado.

La teoría humanista con su precursor Carl Rogers, postula que si se enfoca en el papel del docente desde la perspectiva humana, la parte principal será la relación de respeto entre el estudiante y el docente, lo que fomenta un clima social fundamental para que la comunicación de la información académica y emocional sea exitosa.

Una de las características del educador humanista es potencializar la capacidad motivacional de buscar diferentes soluciones a los problemas, de manera que el estudiante al final del proceso enseñanza-aprendizaje obtenga la satisfacción de lograr las metas propuestas.

El ser humano es capaz de enfrentar las dificultades y problemas de la vida diaria debido a su deseo natural por aprender. Sin embargo es importante que el aprendizaje sea significativo, es decir que se construya a partir de experiencias unidas a nuevas informaciones adquiridas no solo en la parte académica sino también en la cotidianidad, lo que al final impactará en la conducta y las actitudes con lo que le rodea.

2.9 GLOSARIO DE TÉRMINOS.

Absentismo.- Ausencia o abandono del puesto de trabajo o de una tarea previamente asignada.

Adaptación.- Es el conjunto de cambios que se realizan para estar cómodos o sentirse a gusto en otra situación o ambiente.

Afrontar.- Disponerse a encarar o hacerle frente a un problema, responsabilidad para tratar de resolverlos o llevarlos a cabo sin eludirlos.

Aludir.- Se emplea para expresar, insinuar o indicar la referencia que alguien realiza respecto de personas o de cosas, aunque sin nombrar directamente a las mismas.

Apatía.- estado de ánimo que refleja falta de emoción y ausencia de ganas y entusiasmo para realizar ciertas actividades de la cotidianeidad.

Aprendizaje.- Adquisición de conocimiento sobre algo por medio del estudio, la práctica o la experiencia; en especial de los conocimientos necesarios para llevar a cabo un arte u oficio.

Asertividad.- Es la habilidad de expresar los pensamientos, opiniones y deseos de una manera sincera y directa sin necesidad de ofender y atentar contra los demás.

Ausentismo.- Es la abstención intencionada de acudir al trabajo o cumplir con una obligación, abandono del puesto de trabajo y los deberes del mismo incumpliendo las condiciones establecidas con anterioridad, las cuales fueron aceptadas como parte de las responsabilidades diarias.

Cansancio emocional.- Es la pérdida de atención o interés por hechos de la vida o el trabajo que se caracteriza por la fatiga extrema en el trabajo que se realiza, presentando además sensación de que no se tiene nada importante que ofrecer a los demás.

Capacitación pedagógica.- Es el conjunto de procedimientos y políticas planeadas con el objetivo de preparar a los docentes dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades que son fundamentales para cumplir las labores académicas de manera eficaz dentro del aula de clases y la comunidad escolar.

Catalogar.- Considerar o suponer que algo o alguien posee determinadas características y que pertenece a una específica clase o grupo sin tener la certeza.

Colapsar.- Producir una paralización o interrupción en alguna cosa o en alguna actividad.

Consanguinidad.- Relación de sangre entre dos o más personas, parentesco natural que descienden de los mismos antepasados.

Contrastar.- Comparación de características y condiciones que una cosa puede tener sobre otra a fin de comprobar la autenticidad o validez de las mismas.

Desequilibrio.- Es un desajuste en las facultades psíquicas de un individuo, desbalance entre la estabilidad y armonía de un sistema para su buen funcionamiento.

Desidia.- Es una de las actitudes consideradas como negativas en el ser humano, relacionada con la despreocupación o desinterés frente a situaciones de malestar o sufrimiento del otro; sentimiento negativo que aparece cuando la persona está frente a una situación que resulta desagradable.

Desilusión.- Sentimiento de desengaño que surge cuando alguna cosa no ocurre conforme a las expectativas que el individuo se había creado de aquello.

Desmotivación.- Es un estado de ánimo psicológico y físico referido a la sensación de falta de interés, voluntad e interés que se caracteriza por la presencia de pensamientos negativos y desánimo.

Desvinculación.- Romper o acabar con la relación que existe entre varias personas, situaciones o cosas que provoca sentimientos de tristeza, frustración y angustia generalmente.

Detonador.- Es una situación o hecho que desencadena una reacción que puede ser favorable de acuerdo a las circunstancias que se presenten.

Distrés.- Estrés negativo que causa una reacción nociva cuando aparece una situación percibida como amenazante que exige un exceso de esfuerzo en relación a la imposición del problema.

Eficacia.- Es la capacidad de conseguir lo propuesto o deseado después de realizar una acción sin poner importancia al uso de recursos; lo importante es el resultado.

Eficiencia.- Es el uso de los recursos necesarios para cumplir un objetivo determinado en un tiempo establecido.

Empatía.- Es la capacidad cognitiva y la participación afectiva que tiene una persona en la realidad ajena para saber lo que está sintiendo el otro y poder entender sus pensamientos y emociones.

Enseñanza.- Transmisión de conocimientos e información por medio de diversos medios, con el objetivo de ser un aporte a la formación integral de otra persona.

Erradicación.- Extracción total o eliminación de aquello que provoca una situación desagradable o represente algún peligro para la sociedad.

Escalafón.- Es una lista que contiene rangos en las que se agrupan las personas que integran una institución, los mismos que pueden definir funciones jerárquicas o administrativas.

Estrategia.- Es un plan que se idea para dirigir un asunto y para designar reglas que aseguren decisiones óptimas para conseguir una meta.

Estrés.- Es la consecuencia que se produce por un desequilibrio entre las demandas del medio y los recursos que la persona tiene disponible para hacerle frente o darle solución a dichas demandas.

Ética.- Es el conjunto de normas y costumbres que dirigen o valoran el comportamiento del ser humano en la comunidad.

Eustrés.- Estrés positivo que se genera de una situación favorable de la vida y que a su vez conduce a una respuesta sana

Excitación.- Es un estado fisiológico y psicológico de estar despierto o activo ante los estímulos.

Frustración.- Es una respuesta emocional negativa que se manifiesta ante un conflicto o expectativa insatisfecha por no lograr conseguir la meta propuesta.

Inmerso.- Es cuando alguien o algo, forma parte o está sumergido o incluido en una determinada cosa.

Insatisfacción.- Es un sentimiento de malestar o disgusto que aparece cuando no se ha podido conseguir un deseo o una necesidad y a su vez genera frustración y desesperación por no ver realizado lo propuesto.

Interacción.- Es el vínculo que se forma o existe previamente entre las personas, objetos y sustancias.

Interculturalidad.- Proceso de comunicación e interacción entre personas y grupos con identidades culturales específicas, donde no es permitido que las ideas y acciones de una persona o grupo cultural este por encima del otro, favoreciendo en todo momento el dialogo y la convivencia enriquecida entre culturas.

Interpersonal.- Es una interacción recíproca entre dos o más personas con capacidad para compartir y establecer vínculos de diversos tipos, en la que interviene la comunicación, empatía y capacidad de comprensión.

Inusitada.- Es un adjetivo que se utiliza para calificar aquello desacostumbrado, extraño o poco usado. Lo inusitado, por lo tanto, es algo infrecuente.

Mediador.- Persona encargada de hacer respetar los derechos de dos partes y de defender sus intereses.

Menoscabo.- Deteriorar, reducir, disminuir a alguien o algo al quitarle parte de la estimación, valor o respeto que antes tenía.

Motivación.- Es el impulso que conduce a una persona a realizar una actividad con disfrute y esperanza para lograr el fin propuesto.

Paritario.- Es un adjetivo que indica que un organismo está conformado por partes que son iguales en cantidad de miembros y que cuentan con idénticos derechos.

Patología.- Rama de las ciencias naturales que se encarga del estudio de las enfermedades; comprende principalmente la búsqueda de las causas, factores desencadenantes, consecuencias y factores favorables así como del pronóstico con el objetivo final de lograr entender cuál es su tratamiento y prevenirlas.

Personalidad.- Es el conjunto de características físicas, genéticas y sociales que reúne un individuo, y que lo hacen diferente y único respecto del resto de los individuos.

Pesimismo.- Estado de ánimo o doctrina filosófica que hace que una persona sostenga que vive en un mundo lleno de aspectos negativos, que al final se convierte en uno de los peores mundos posibles.

Precautelar.- Prevenir y poner en práctica los medios necesarios para impedir un riesgo para alguien o algo.

Receptividad.- Capacidad que tiene un individuo de escuchar y aceptar nuevas ideas, sugerencias o puntos de vista de otra persona sin que esto represente una confrontación entre las partes.

Relax.- Relajamiento físico o psíquico que se alcanza mediante ejercicios adecuados o por comodidad, permitiendo que el cuerpo-mente consiga un estado de bienestar.

Restricciones.- Es una limitación o impedimento en la realización de alguna actividad, conducta o proyecto con el propósito de cumplir determinadas normas y funciones.

Rezago.- Atraso o residuo que queda de algo, se refiere a los individuos o cosas que se encuentran atrasadas de los otros que forman parte de un grupo.

Sujeción.- Acatar, afianzar con fuerza a una persona, cosa o reglamento de forma que no se pueda mover o cambiar para garantizar que se cumpla la meta propuesta para ello.

2.10 INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN

¿A qué nivel de estrés laboral están expuestos los docentes?

¿El estrés laboral de los docentes afecta el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado?

¿Una propuesta que contenga técnicas anti-estrés permitirá mejorar el clima laboral de los docentes?

¿El conocimiento y dominio de técnicas anti-estrés evitará que el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes pueda ser afectado negativamente?

2.11 MATRIZ CATEGORIAL

CONCEPTO	CATEGORÍAS	DIMENSIÓN	INDICADOR
Las reacciones físicas y emocionales negativas que se generan cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador.	ESTRÉS LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> -Malestar docente. -Agotamiento profesional. -Absentismo laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> -Cansancio emocional. -Esfuerzo no retribuido. -Falta de control del propio tiempo. -Baja satisfacción laboral. -Deseo de abandonar el puesto de trabajo.
Proceso que tiene como finalidad satisfacer las aspiraciones del conjunto de estudiantes, didáctica que entrelaza el enseñar y aprender como facetas complementarias para la evolución del ser humano.	CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE	<ul style="list-style-type: none"> -El acto de enseñar. -El acto de aprender. -Aprendizaje y rendimiento. -Aprendizaje de calidad 	<ul style="list-style-type: none"> -Transmitir conocimientos y experiencias con motivación y empatía. -El estudiante se apropia de su conocimiento. -Emociones positivas y negativas frente a las tareas dentro y fuera de la clase. -Formación integral.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 Investigación Descriptiva

La investigación se basó en el enfoque descriptivo puesto que se pretendió obtener una visión general del problema es decir conocer y relatar cómo se encuentra el fenómeno del estrés laboral de los docentes y como el mismo afecta a los estudiantes.

La investigación descriptiva permitió llegar a conocer si los docentes de la institución donde se realizó la investigación sufren de estrés laboral, considerado en la actualidad como uno de los mayores problemas en la profesión docente y, de qué manera dicho problema influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado.

Además se utilizó las siguientes modalidades.

Investigación Documental

La investigación se proyectó a conocer la realidad del problema a investigar por medio de la recopilación adecuada de datos e información proporcionada de manera directa de los informantes involucrados en la investigación.

Además que para la elaboración de esta investigación se manejó y analizó información de libros, revistas, tesis, que junto a la información obtenida en la institución posibilitó elaborar la propuesta de investigación.

Investigación de campo

Este tipo de investigación se utilizó para obtener información directamente de la realidad y de las características del estrés que padecen los docentes de la Institución Educativa y sus causales.

La investigación se realizó en el propio sitio donde se encuentran los objetos de estudio, consistió en analizar la situación problemática en el lugar real con datos e información directamente de los investigados para obtener resultados fiables para en lo posterior dar una solución que atienda las necesidades de los mismos.

Investigación Propositiva

El enfoque propositivo también fue un apoyo para esta investigación, ya que tuvo una propuesta alternativa que consistió en la elaboración de una guía que contenga estrategias anti estrés, que ayuden a que los docentes puedan identificar, controlar y evitar el estrés laboral.

Además la propuesta buscó que a partir del adecuado conocimiento y control del estrés laboral por parte de los docentes se evite afectar el aprendizaje de los estudiantes.

3.2 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Método inductivo-deductivo

Este método se aplicó en la investigación porque se partió de datos generales del estrés laboral, como del conocimiento del estrés en los docentes y la influencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para de esta manera llegar a estudiarlos de manera más particular en la institución donde se realizó la investigación.

Posteriormente se plasmaron las conclusiones que reflejaron los datos obtenidos, además de la realización de la propuesta alternativa para cumplir con uno de los objetivos planteados, que se esperó conlleve a un mejoramiento en la calidad de vida del docente y por consiguiente un mejor aprendizaje de los alumnos.

3.2.2 Método analítico-sintético

Se utilizó este método porque permitió analizar minuciosamente cada variable del problema planteado, además que fue útil ya que partió desde un enfoque totalizador de la problemática para llegar a estudiarlo por sus componentes de manera simplificada.

Con este método se pudo analizar el problema del estrés laboral en los docentes de la institución para luego poder indagar la influencia en los estudiantes y su aprendizaje logrando extractar la información y finalmente obtener una conclusión.

3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.3.1 Test Psicológico

Para poder diagnosticar si los docentes de la Unidad Educativa “República del Ecuador” están expuestos al estrés laboral se empleó el Test Maslach Burnout Inventory (MBI) Adaptación.

3.3.2 Encuesta

Se aplicó una encuesta a los estudiantes de los décimos años de Educación Básica General, con el fin de analizar la influencia del estrés laboral de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario del test psicológico y el cuestionario de la encuesta.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1 Población

La siguiente investigación tuvo una población de 146 personas, comprendida por 72 docentes de las diferentes asignaturas, y los 74 estudiantes pertenecientes a los décimos años con edades comprendidas entre 14 y 16 años de edad, que asisten regularmente a las jornadas educativas.

Tabla N° 1

INFORMANTES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
ESTUDIANTES			
10 ^a "A"	11	28	35
10 ^a "B"	12	27	39
74			
DOCENTES			
			72
TOTAL			146

Fuente: Unidad Educativa "República del Ecuador".

Elaborado por: Jessica Bejarano

3.4.2 Muestra

La población fue de 146 personas, y se trabajó con la totalidad de la población; por lo tanto no fue necesario calcular la muestra.

CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

TEST APLICADO A DOCENTES

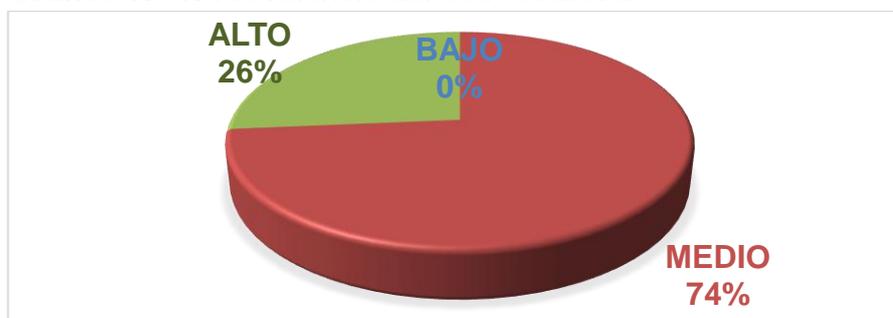
4.1 Análisis e interpretación de resultados del Test de Bournout de Maslach (Adaptación) aplicado a los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

1. Prevalencia del estrés laboral.

ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
BAJO	0	0%
MEDIO	53	74%
ALTO	19	26%
TOTAL	72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador

Gráfico N° 1: Prevalencia del estrés laboral



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: De los resultados obtenidos en los cuadros anteriores se hace notorio que el estrés tiene un nivel medio en la mayoría de docentes y alto en al menos la cuarta parte de la población. Con estos niveles es considerable que los docentes tienen una afectación recurrente con cansancio laboral, disminución en la eficacia, agotamiento emocional caracterizado por una progresiva pérdida de energía y cambios de humor.

2. Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo pedagógico.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	7	10%
2	Rara vez	24	33%
3	Algunas veces	16	22%
4	Muchas veces	23	32%
5	Siempre	2	3%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°2: Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo pedagógico.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

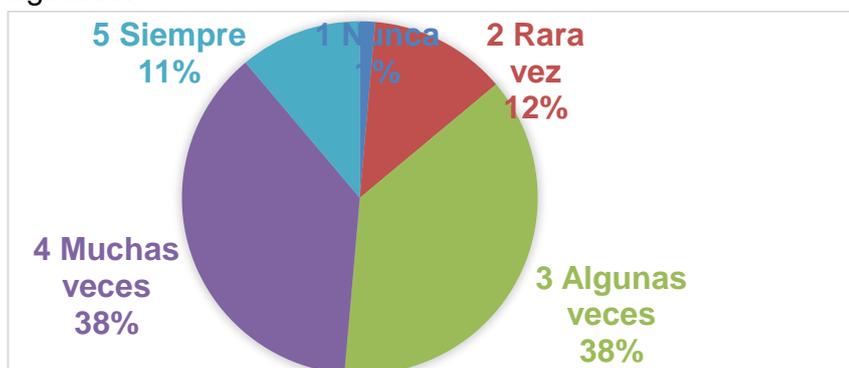
Análisis e interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos es evidente que un elevado número de docentes se sienten defraudados por el trabajo pedagógico, mientras que un grupo minoritario no manifiesta este problema. Es posible que el esfuerzo y compromiso del educador en muchos de los casos no sea retribuido por los estudiantes de la manera que el docente espera, además las tareas impuestas de acuerdo a la función que se desempeña pueden exigir mucho más esfuerzo emocional de lo que el profesor puede sobrellevar.

3. Cuando termino mi jornada de trabajo pedagógico me siento agotado.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	1	1%
2	Rara vez	9	13%
3	Algunas veces	27	38%
4	Muchas veces	27	38%
5	Siempre	8	11%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°3: Cuando termino mi jornada de trabajo pedagógico me siento agotado.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: De los datos obtenidos se hace innegable que el agotamiento al final de la jornada pedagógica está presente en los docentes, en los indicadores con mayor porcentaje más de la mitad de la población reflejan sentirse agotados.

Posiblemente el docente debe hacer un gran esfuerzo para motivar a los alumnos al aprendizaje, y para esto tal vez recurra a una serie de estrategias, y al finalizar la jornada laboral todas las tareas realizadas con el objetivo de proporcionar una adecuada enseñanza cansa al maestro no solo físicamente sino también mentalmente.

4. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo pedagógico me siento agotado.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	15	21%
2	Rara vez	34	47%
3	Algunas veces	21	29%
4	Muchas veces	2	3%
5	Siempre	0	0%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador

Gráfico N°4: Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo pedagógico me siento agotado.



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: De los resultados obtenidos es importante tomar en cuenta que al menos la cuarta parte de la población si siente agotamiento algunas y muchas veces al iniciar el día de labores. Es posible que una parte considerable de profesores no logren sobreponer la energía requerida para afrontar las actividades diarias por lo que desde el inicio de la jornada académica se hace notoria la disminución de la motivación y eficacia por llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje mostrando como resultado la vulnerabilidad al estrés.

5. Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	0	0%
2	Rara vez	5	7%
3	Algunas veces	42	58%
4	Muchas veces	20	28%
5	Siempre	5	7%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador

Gráfico N° 5: Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.



Elaborado por: Jessica Bejarano

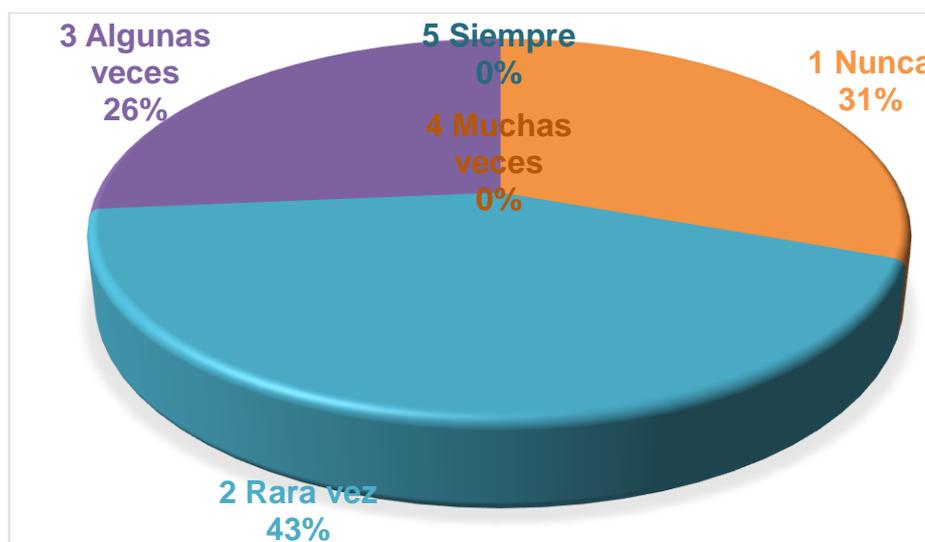
Análisis e interpretación: De los datos resultantes más de la mitad de la población indican que algunas veces entienden con facilidad a los alumnos, tal vez debido a que no existe la suficiente confianza entre el alumno y el profesor. La relación interpersonal se afianza de acuerdo a la predisposición y actitud tanto del docente como del educando, y en algunas ocasiones quizás pese al esfuerzo y dedicación del profesor por mantener un dialogo comprensivo, es el alumno el que impide obtener un resultado favorable y satisfactorio.

6. Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	22	31%
2	Rara vez	31	43%
3	Algunas veces	19	26%
4	Muchas veces	0	0%
5	Siempre	0	0%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°6: Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

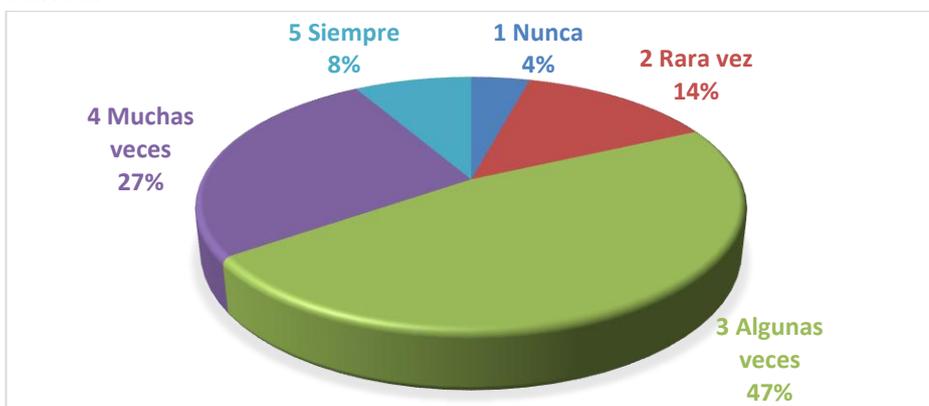
Análisis e interpretación: De los resultados observados en los cuadros anteriores la mayoría de docentes rara vez sienten que tratan a los estudiantes como objetos impersonales, sin embargo es notable que una cuarta parte de la población algunas veces manifiestan este sentimiento. Es considerable que los docentes valoran y se interesan por conocer las habilidades e intereses del estudiantado aunque eso represente un elemento adicional de estrés.

7. Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	3	4%
2	Rara vez	10	14%
3	Algunas veces	34	47%
4	Muchas veces	19	26%
5	Siempre	6	8%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N° 7: Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: Dentro de los porcentajes más elevados se hace notorio que casi la totalidad de docentes algunas, muchas veces y siempre sienten que trabajar todo el día con los estudiantes les resulta cansado.

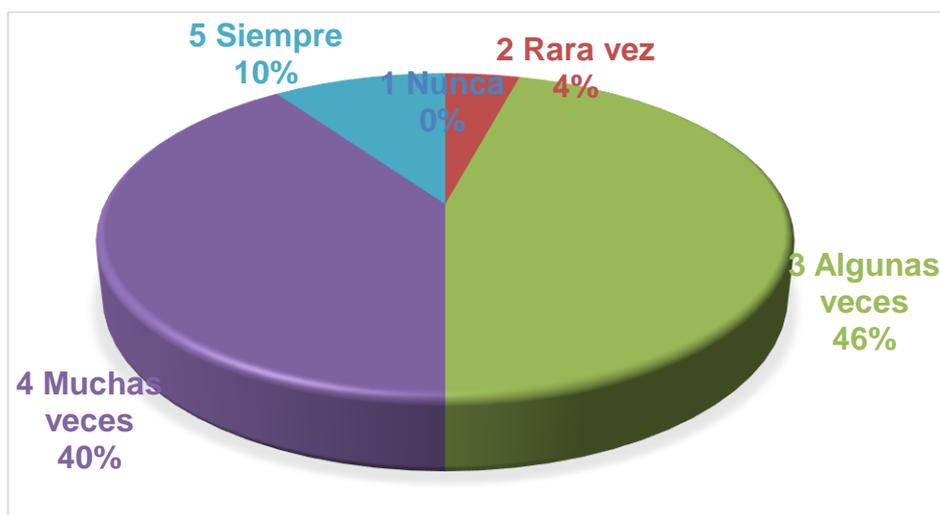
Con los datos obtenidos es claro que la responsabilidad diaria de atender conflictos de indisciplina, agresividad entre compañeros y en ocasiones hasta recibir quejas o reclamos de parte de los padres de familia y sobrellevar las distintas maneras de ser y actuar del estudiante resulta desgastante para el docente.

8. Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los estudiantes que tengo que atender.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	0	0%
2	Rara vez	3	4%
3	Algunas veces	33	46%
4	Muchas veces	29	40%
5	Siempre	7	10%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°8: Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los estudiantes que tengo que atender.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

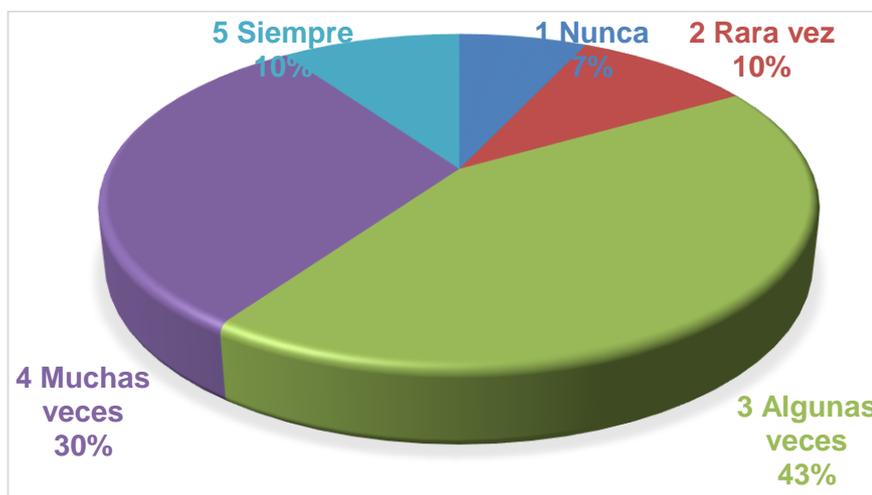
Análisis e interpretación: De los resultados observados en los cuadros anteriores la mitad de la población en los principales indicadores sienten que tratan con efectividad los problemas de los estudiantes. Por consiguiente es probable que la indisciplina y los problemas sociales e intrafamiliares de la actualidad son mayores que la capacidad que tiene el profesor para controlar o ayudar a solucionar la dificultad a fin de que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea integral.

9. Siento que mi trabajo pedagógico me está desgastando.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	5	7%
2	Rara vez	7	10%
3	Algunas veces	31	43%
4	Muchas veces	22	31%
5	Siempre	7	10%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°9: Siento que mi trabajo pedagógico me está desgastando.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: De los resultados obtenidos casi la totalidad de docentes sienten que el trabajo pedagógico les está desgastando.

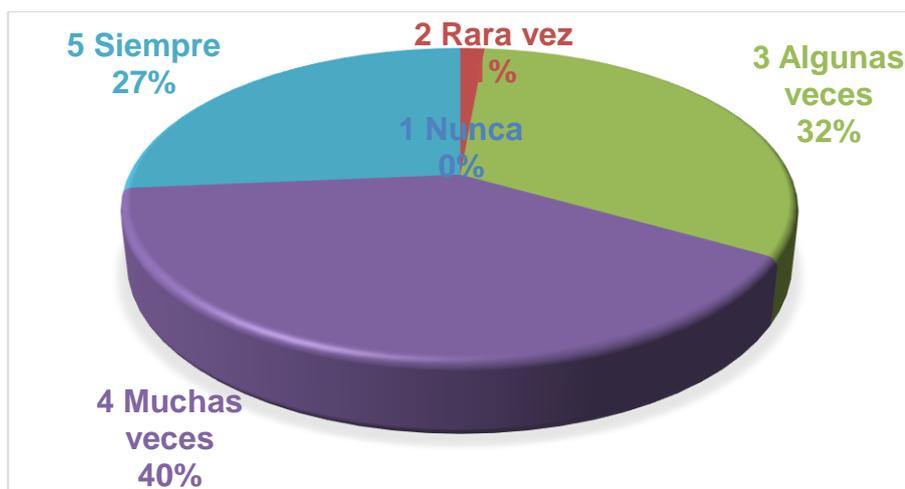
El docente debe asumir responsabilidades como la actualización de conocimientos para ir a la par con las nuevas exigencias de los estudiantes, examinar las estrategias y metodología adecuada para motivar a los estudiantes y dar solución a conflictos que generan presión emocional, intelectual y física en el docente.

10. Siento que estoy influyendo positivamente en la vida del alumnado a través de mi trabajo.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	0	0%
2	Rara vez	1	1%
3	Algunas veces	23	32%
4	Muchas veces	29	40%
5	Siempre	19	26%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°10: Siento que estoy influyendo positivamente en la vida del alumnado a través de mi trabajo.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

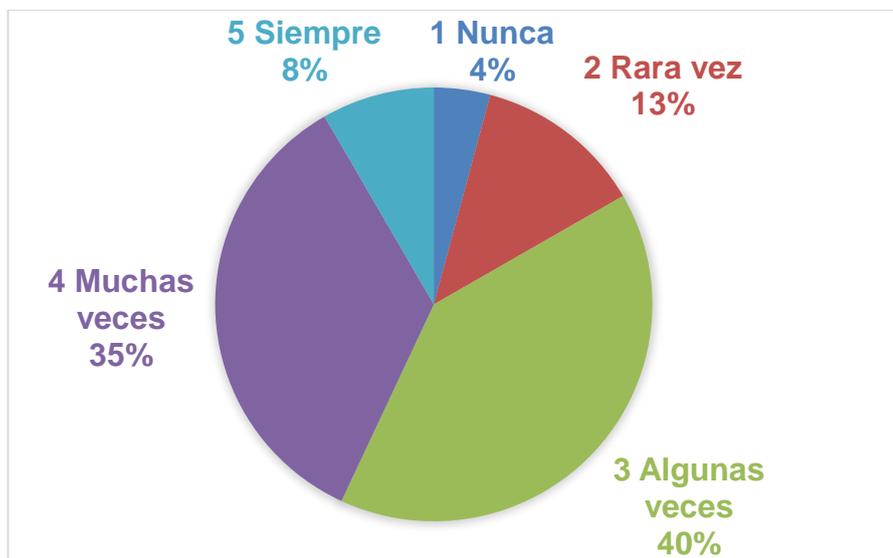
Análisis e interpretación: De los resultados observados en los cuadros anteriores la cuarta parte de la población rara vez y algunas veces siente que está influyendo positivamente en los estudiantes. Es posible suponer que el agotamiento del docente produce una pura transmisión de información dejando de lado en momentos la parte humanista del proceso de enseñar y aprender.

11. Siento que me he hecho más duro con los estudiantes.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	3	4%
2	Rara vez	9	13%
3	Algunas veces	29	40%
4	Muchas veces	25	35%
5	Siempre	6	8%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°11: Siento que me he hecho más duro con los estudiantes.



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: De los indicadores con mayor porcentaje es claro que la mayoría de profesores sienten que se han hecho más duros con los estudiantes.

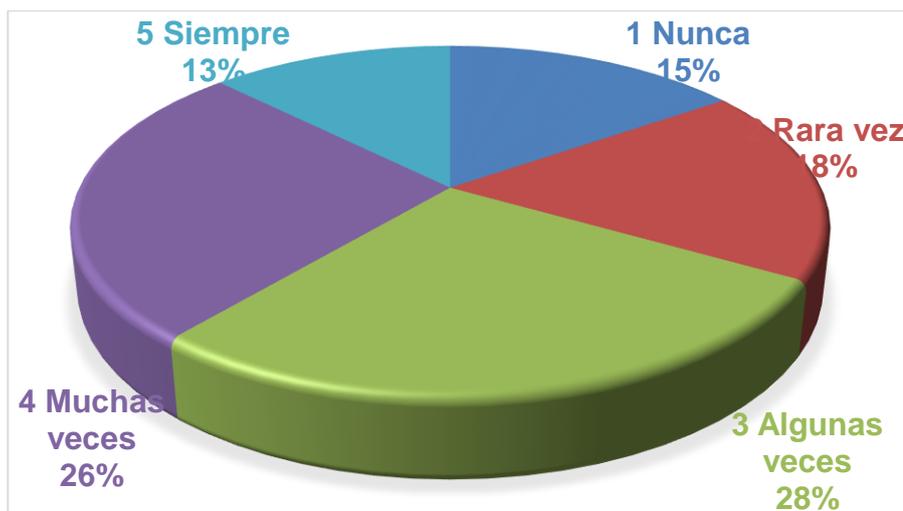
Es posible que el desagrado y la mala actitud del estudiante conduce al docente en momentos a ser menos tolerante y comprensivo con el alumnado.

12. Me preocupa que este trabajo didáctico me esté endureciendo emocionalmente.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	11	15%
2	Rara vez	13	18%
3	Algunas veces	20	28%
4	Muchas veces	19	26%
5	Siempre	9	13%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°12: Me preocupa que este trabajo didáctico me esté endureciendo emocionalmente.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

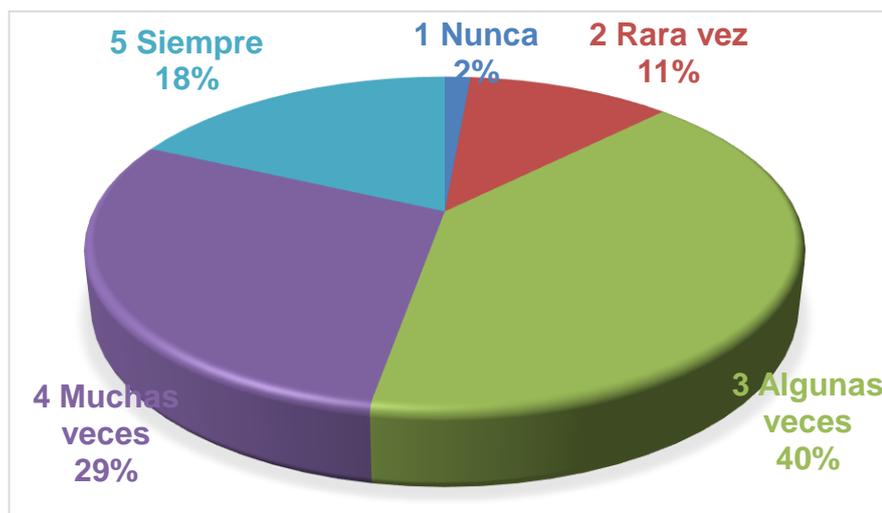
Análisis e interpretación: La mayor parte de docentes reflejados en los tres primeros indicadores se preocupan porque el trabajo didáctico les esté endureciendo emocionalmente. Es notable que el estrés está presente en la mayoría de docentes afectando sus emociones, y por lo tanto puede haber afectación en el trato con los estudiantes; es decir perjudicaría el aprendizaje y la actitud del alumno y del profesor.

13. Me siento muy energético en mi trabajo en las aulas de clase.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	1	1%
2	Rara vez	8	11%
3	Algunas veces	29	40%
4	Muchas veces	21	29%
5	Siempre	13	18%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°13: Me siento muy energético en mi trabajo en las aulas de clase.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: De los resultados obtenidos casi la mitad de la población se sienten energéticos en las aulas de clase. En ocasiones la indisciplina y falta de motivación de algunos estudiantes es tanta que logra contagiar al resto del grupo lo que posiblemente obliga al docente a ser mucho más firme y severo en la clase a fin de lograr un adecuado comportamiento académico para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

14. Me siento frustrado por el trabajo pedagógico.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	9	13%
2	Rara vez	20	28%
3	Algunas veces	16	22%
4	Muchas veces	16	22%
5	Siempre	11	15%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°14: Me siento frustrado por el trabajo pedagógico.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: De los resultados observados en los cuadros anteriores al menos las tres cuartas partes de la población dentro de los indicadores con más altos porcentajes siente frustración por el trabajo pedagógico.

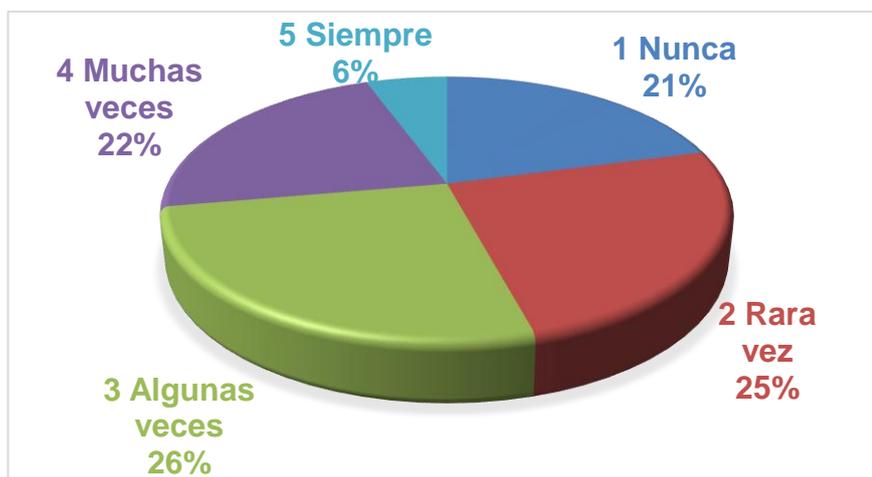
Es considerable que los docentes presentan un desequilibrio en las expectativas, anhelos y metas de su profesión caracterizado por el desarrollo de fracaso personal.

15. Siento que estoy demasiado tiempo en la institución educativa.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	15	21%
2	Rara vez	18	25%
3	Algunas veces	19	26%
4	Muchas veces	16	22%
5	Siempre	4	6%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°15: Siento que estoy demasiado tiempo en la institución educativa.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: Los porcentajes más elevados muestran que al menos la mitad de docentes siente que están demasiado tiempo en la institución.

De acuerdo a lo obtenido se deduce que las tareas asignadas exigen más tiempo y esfuerzo de lo esperado por el docente, lo que genera baja satisfacción laboral.

16. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes a los que tengo que atender profesionalmente.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	20	28%
2	Rara vez	26	36%
3	Algunas veces	22	31%
4	Muchas veces	4	6%
5	Siempre	0	0%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°16: Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes a los que tengo que atender profesionalmente.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: De los resultados obtenidos al menos la tercera parte de docentes algunas y muchas veces sienten que realmente no les importa lo que les ocurra a los estudiantes, Es posible que los recursos para establecer una buena comunicación alumno-docente no sean los adecuados, rigiéndose el docente a una mera transmisión de conocimiento dejando de lado la parte humana.

17. Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me cansa.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	10	14%
2	Rara vez	7	10%
3	Algunas veces	29	40%
4	Muchas veces	18	25%
5	Siempre	8	11%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°17: Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me cansa.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

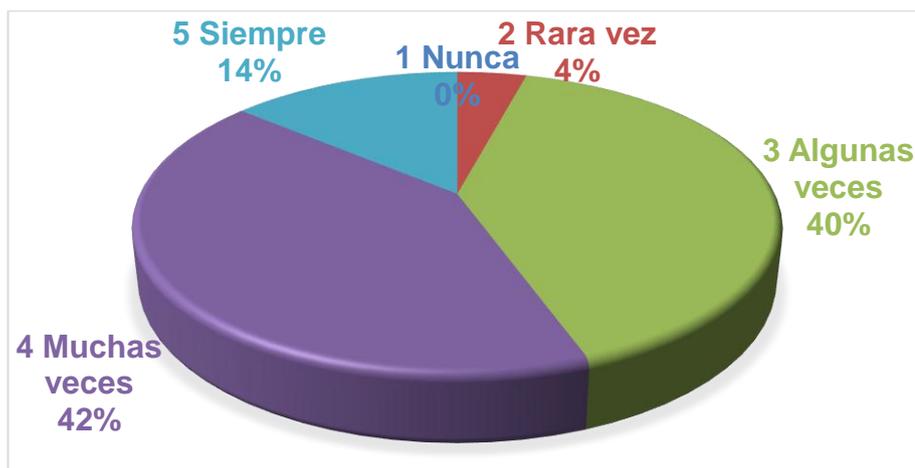
Análisis e interpretación: Los principales indicadores reflejan que la mayor parte de docentes sienten que trabajar en contacto directo con los estudiantes les cansa; por lo que, es probable que exista una disminución de la capacidad para manejar las diferentes formas de ser, actuar y pensar de los estudiantes.

18. Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en las aulas de clase.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	0	0%
2	Rara vez	3	4%
3	Algunas veces	29	40%
4	Muchas veces	30	42%
5	Siempre	10	14%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°18: Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en las aulas de clase.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: Al menos la mitad de la población rara vez y algunas veces sienten que pueden crear con facilidad un clima agradable en las aulas de clase.

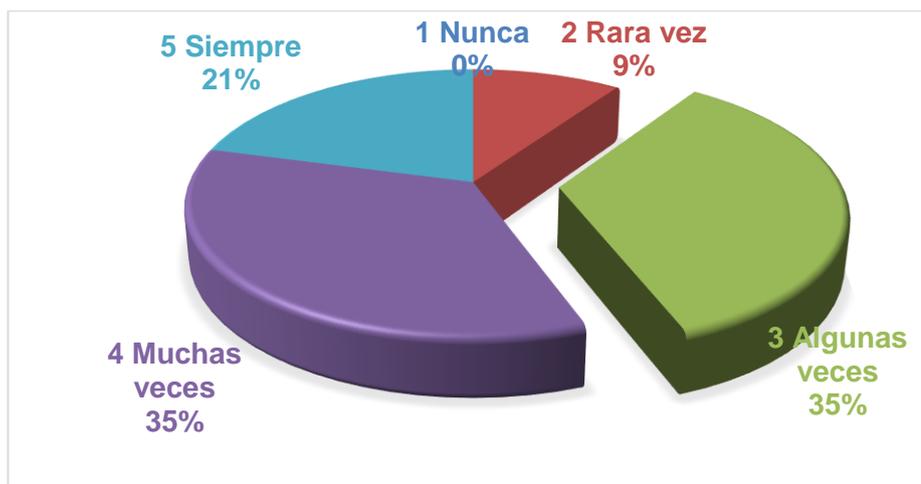
Los conflictos escolares, el desinterés del alumno en la asignatura, asociado a la desmotivación y agotamiento del profesor es posible que impidan un clima agradable en la clase.

19. Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con el alumnado.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	0	0%
2	Rara vez	7	10%
3	Algunas veces	25	35%
4	Muchas veces	25	35%
5	Siempre	15	21%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°19: Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con el alumnado.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: Un alto número de docentes respondieron que algunas veces se sienten estimulados después de haber trabajado directamente con el alumnado.

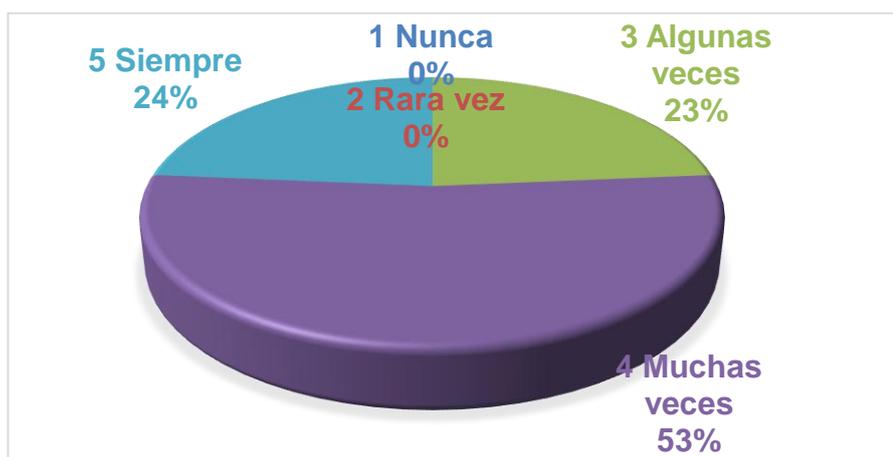
Es posible que el desánimo, falta de interés y la apatía por parte del estudiantado en las iniciativas y actividades propuestas por el docente afecte el estado emocional del profesor.

20. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo pedagógico.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	0	0%
2	Rara vez	0	0%
3	Algunas veces	17	24%
4	Muchas veces	38	53%
5	Siempre	17	24%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°20: Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo pedagógico.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: De los resultados obtenidos al menos la mitad de la población siente conseguir cosas valiosas con su trabajo pedagógico, a lo mejor por su compromiso y verdadera vocación de docentes. Sin embargo la cuarta parte de docentes solo algunas veces cree conseguir cosas valiosas con su trabajo; por tanto, es considerable que el docente presenta desilusión por no ver cumplidas las expectativas propuestas, es decir, posiblemente presenten baja satisfacción laboral.

21. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	5	7%
2	Rara vez	12	17%
3	Algunas veces	25	35%
4	Muchas veces	17	24%
5	Siempre	13	18%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°21: Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: Los tres indicadores principales muestran que la mayor parte de educadores sienten estar al límite de sus posibilidades.

Se hace considerable que el docente a lo mejor ha perdido las fuerzas necesarias para llevar a cabo sus actividades diarias con eficacia, y consideran a su trabajo como una responsabilidad difícil de sobrellevar; lo que agotaría día a día las fuerzas y motivación por el trabajo.

22. Siento que en mi trabajo como educador los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	0	0%
2	Rara vez	5	7%
3	Algunas veces	32	44%
4	Muchas veces	30	42%
5	Siempre	5	7%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador

Gráfico N°22: Siento que en mi trabajo como educador los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: La mitad de la población rara vez y algunas veces siente que en el trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. A lo mejor la asertividad y la capacidad para comprender y enfrentar las situaciones o conflictos académicos ocasionados a diario no son las apropiadas para considerar que realmente aporten a conseguir un equilibrio emocional.

23. Me parece que los beneficiarios de mi trabajo pedagógico me culpan de algunos de sus problemas.

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	10	14%
2	Rara vez	13	18%
3	Algunas veces	21	29%
4	Muchas veces	22	31%
5	Siempre	6	8%
total		72	100%

Fuente: Test a docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico N°23: Me parece que los beneficiarios de mi trabajo pedagógico me culpan de algunos de sus problemas.



Elaborado por: Jessica Bejarano.

Análisis e interpretación: Los dos indicadores mayoritarios indican que los docentes en su mayoría sienten que los estudiantes les culpan de sus problemas.

Es muy probable que las exigencias y reclamos de los estudiantes y padres de familia por el bajo rendimiento obtenido, y la falta de oportunidad, que según el representante se debe proporcionar al alumno generan este sentimiento en los educadores.

ENCUESTA APLICADA A ESTUDIANTES

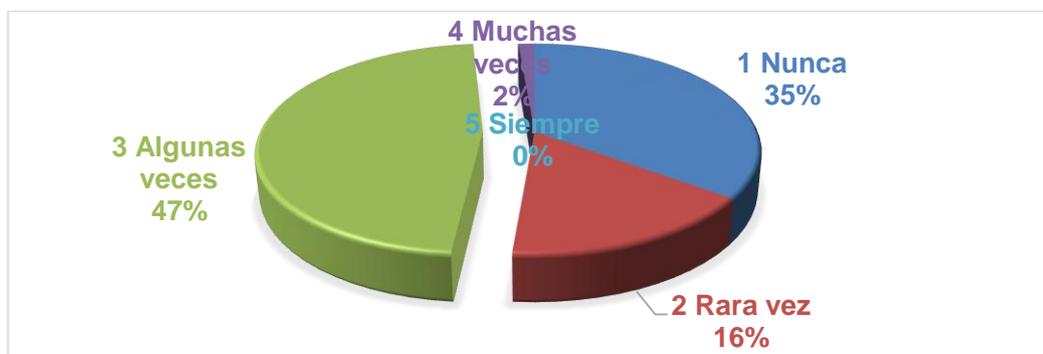
4.2 Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

1. ¿Siente emocionalmente defraudado a su maestro en su trabajo pedagógico?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	26	35%
2	Rara vez	12	16%
3	Algunas veces	35	47%
4	Muchas veces	1	1%
5	Siempre	0	0%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 24: ¿Siente emocionalmente defraudado a su maestro en su trabajo pedagógico?



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: De los resultados obtenidos al menos la mitad de estudiantes algunas veces sienten emocionalmente defraudados a los docentes. Existe la posibilidad de que el estrés del docente se puede hacer notorio en la disminución de la motivación en las actividades y los cambios de humor dentro y fuera de clases.

2. ¿Cuándo termina la jornada de clases observa a su maestro agotado?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	3	4%
2	Rara vez	13	18%
3	Algunas veces	29	39%
4	Muchas veces	20	27%
5	Siempre	9	12%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 25: ¿Cuándo termina la jornada de clases observa a su maestro agotado?



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: De los resultados obtenidos los porcentajes más elevados muestran que la mayoría de estudiantes observan al docente agotado al final de las clases. Es importante considerar que los estudiantes tal vez observan al docente sin energía y con escasa tolerancia para atender a los padres de familia que se acercan al final de la jornada, ratificando la percepción del cansancio del docente.

3. ¿Se siente fácilmente entendido por los profesores?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	4	5%
2	Rara vez	24	32%
3	Algunas veces	32	43%
4	Muchas veces	10	14%
5	Siempre	4	5%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 26: ¿Se siente fácilmente entendido por los profesores?



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: En los tres principales indicadores observados en los cuadros anteriores, casi la totalidad de estudiantes no se sienten entendidos por los profesores.

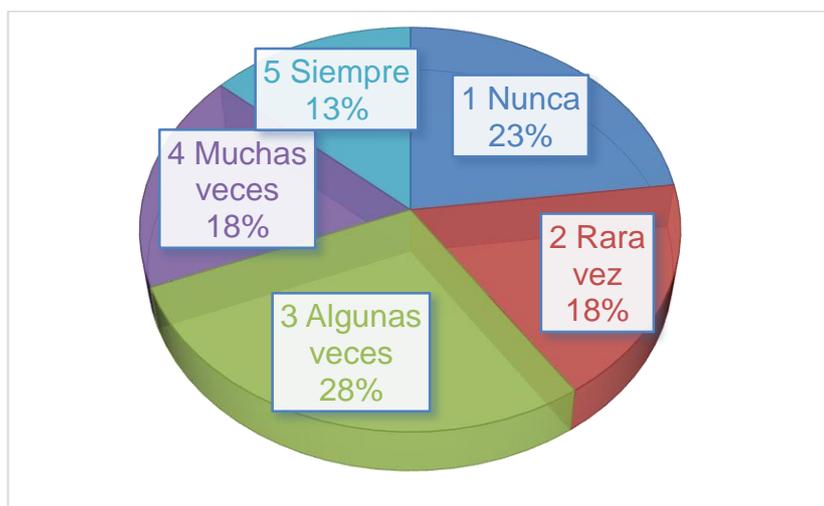
Es posible que la relación interpersonal alumno-profesor no se ha convertido en un vínculo unido; a lo mejor porque no existe la empatía, comprensión y confianza necesaria.

4. ¿Piensa que el trabajo como docente es desgastante?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	17	23%
2	Rara vez	13	18%
3	Algunas veces	21	28%
4	Muchas veces	13	18%
5	Siempre	10	14%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 27: ¿Piensa que el trabajo como docente es desgastante?



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: Los tres primeros indicadores permiten observar que un elevado número de estudiantes piensan que el trabajo del docente no es cansado.

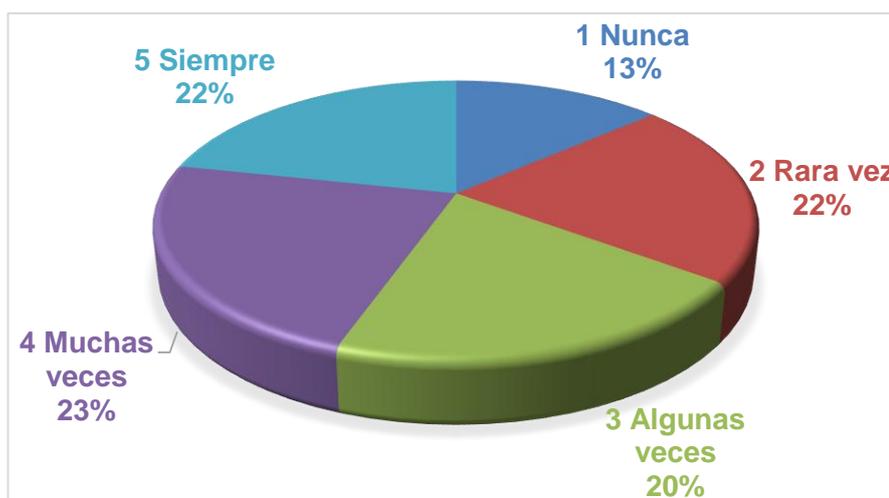
De los datos obtenidos se presume que el trabajo pedagógico no es reconocido ni valorado por el estudiante, seguramente debido a que asumen que enseñar a los demás es una tarea fácil.

5. ¿Siente que el docente influye positivamente su vida con su trabajo pedagógico?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	10	14%
2	Rara vez	16	22%
3	Algunas veces	15	20%
4	Muchas veces	17	23%
5	Siempre	16	22%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 28: ¿Siente que el docente influye positivamente su vida con su trabajo pedagógico?



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: Los tres primeros indicadores de la tabla anterior reflejan que más de la mitad de estudiantes no siente que el docente influye positivamente en sus vidas con su trabajo pedagógico. Es posible que el esfuerzo del docente por transmitir no solo conocimiento científico sino además valores y experiencia en el aprendizaje no es percibido por el estudiantado.

6. ¿Piensa que al profesor realmente le importa lo que les ocurra a los estudiantes?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	23	31%
2	Rara vez	36	49%
3	Algunas veces	9	12%
4	Muchas veces	4	5%
5	Siempre	2	3%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 29: ¿Piensa que al profesor realmente le importa lo que les ocurra a los estudiantes?



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: Casi la totalidad de estudiantes nunca y rara vez piensan que realmente al docente le interesa lo que les ocurre. Con los resultados obtenidos existe la posibilidad de que para el estudiante el docente sea solo un transmisor de conocimiento, y que a causa de las diversas responsabilidades el docente no dedica tiempo para conocer realmente los interés y sentimientos del estudiante.

7. ¿Cree usted que para el profesor trabajar directamente con los alumnos sea cansado?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	14	19%
2	Rara vez	15	20%
3	Algunas veces	23	31%
4	Muchas veces	15	20%
5	Siempre	7	9%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 30: ¿Cree usted que para el profesor trabajar directamente con los alumnos sea cansado?



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: Dentro de los tres primeros indicadores de la tabla observada anteriormente, al menos las tres cuartas partes de la población creen que para el profesor trabajar directamente con el estudiante no es cansado. El estudiante tal vez en el proceso enseñanza-aprendizaje percibe que las responsabilidades del docente no exigen mucho esfuerzo o compromiso, asumiendo que esta profesión es sencilla.

8. ¿Siente que el clima de clase es agradable?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	5	7%
2	Rara vez	24	32%
3	Algunas veces	27	36%
4	Muchas veces	7	9%
5	Siempre	11	15%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 31: ¿Siente que el clima de clase es agradable?



Elaborado por: Jessica Bejarano

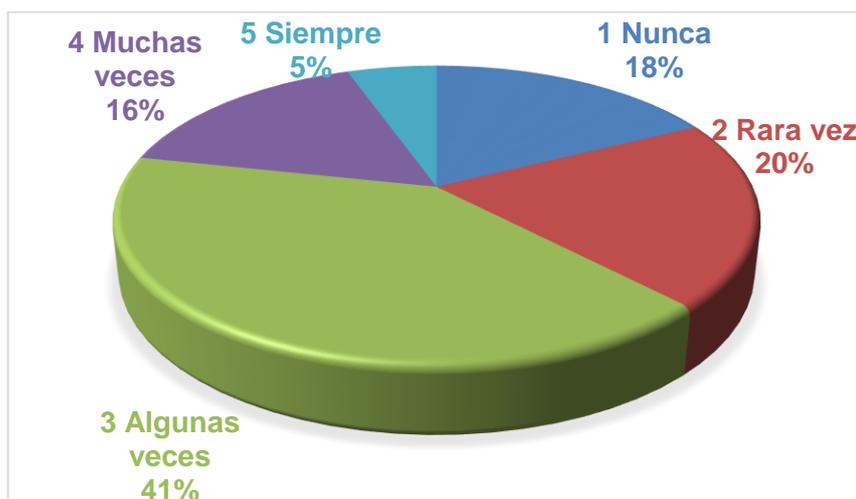
Análisis e interpretación: Los porcentajes más elevados indican que más de la mitad de estudiantes no siente que el clima de clase es agradable. Se hace deducible que el estudiante observa en los docentes irritabilidad, distancia emocional y poco disfrute por enseñar; por lo tanto, como consecuencia se podría generar desmotivación, desinterés y por ende indisciplina en clase.

9. ¿Se siente motivado después de trabajar directamente con el docente?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	13	18%
2	Rara vez	15	20%
3	Algunas veces	30	41%
4	Muchas veces	12	16%
5	Siempre	4	5%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 32: ¿Se siente motivado después de trabajar directamente con el docente?



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: De los resultados obtenidos los tres primeros indicadores muestran que casi la totalidad de estudiantes no se siente motivados después de trabajar con el docente. Se hace notorio que el estudiante tal vez necesita que el docente realice actividades motivadoras y que incentive la imaginación, es decir que la clase no sea monótona y aburrida.

10. ¿Culpa usted de algunos de sus problemas a sus maestros?

ORDEN	ESCALA CUALITATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Nunca	23	31%
2	Rara vez	11	15%
3	Algunas veces	13	18%
4	Muchas veces	11	15%
5	Siempre	16	22%
total		74	100%

Fuente: Encuesta a estudiantes de los décimos años de E.G.B de la Unidad Educativa República del Ecuador.

Gráfico 30: ¿Culpa usted de algunos de sus problemas a sus maestros?



Elaborado por: Jessica Bejarano

Análisis e interpretación: Un elevado número de estudiantes culpan a los docentes de algunos de sus problemas.

El estudiante a lo mejor no siente que el docente proporcione la ayuda apropiada para obtener buen rendimiento académico, lo que ocasiona a su vez conflictos familiares por los bajos resultados alcanzados.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

-Se determinó que el estrés laboral de los docentes si influye en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes, provocando que la relación interpersonal se vea afectada por la notoria disminución de la motivación y eficacia del educador a la hora de transmitir la enseñanza; la falta de tolerancia y cambios de humor de los docentes perjudican además al ambiente de clases, lo que a su vez provoca, y apatía por aprender.

-Según el diagnóstico realizado, el estrés laboral tiene un nivel medio en la mayoría de los docentes, las características de este problema se refleja en el sentimiento de no poder entender a los alumnos con facilidad, el agotamiento no solo al finalizar la jornada laboral sino también en ocasiones al inicio de la labor pedagógica, presentando dificultades al momento de transmitir de forma eficaz su enseñanza por lo que el proceso de enseñanza-aprendizaje no tendrá la calidad necesaria para lograr con éxito los objetivos académicos propuestos.

-Dentro de los elementos que generan estrés en el educador se logró identificar las exigencias de los padres de familia que delegan toda la responsabilidad al educador al momento de formar académicamente a los estudiantes; las múltiples actividades que el educador realiza dentro y fuera de la institución educativa como la calificación de tareas, las adaptaciones curriculares, actualización de conocimientos; la relación interpersonal

alumno-maestro que cada vez es menos presta a la confianza; se convierten en generadores de estrés cuando no se cuenta con los suficientes recursos para enfrentar con asertividad los problemas laborales.

-Se ratificó por medio del sustento científico que el estrés laboral de los docentes tiene un grado considerable de influencia directa en el aprendizaje de los estudiantes, percibir que el docente no disfruta de su trabajo y que al contrario le representa una carga diaria que ha perdido la esencia humana característica, provoca en el alumno la desmotivación por aprender; lo que a su vez altera la relación de afinidad y empatía dentro y fuera de la clase.

-Se elaboró una guía con técnicas anti estrés que permitan al docente conocer y aplicar diferentes actividades para prevenir y sobrellevar el estrés, a fin de conseguir bienestar emocional, físico y psicológico; así como también equilibrio entre el esfuerzo que exige el trabajo y las herramientas para afrontar las situaciones laborales.

-Se puso a disposición de las y los docentes las técnicas más adecuadas para prevenir el estrés del trabajo pedagógico, mejorando la disposición y eficacia del docente en el trabajo diario y beneficiando directamente el aprendizaje de los estudiantes, así como la relación alumno-profesor y el ambiente académico y laboral.

5.2 RECOMENDACIONES

-Es sustancial que los docentes y las autoridades de la institución tomen en cuenta la importancia de detectar y prevenir el estrés laboral, de modo que el mismo no tenga influencia en la calidad de enseñanza-aprendizaje y el desempeño del educador en sus actividades diarias.

-Es recomendable que las autoridades de la institución planifiquen espacios en los cuales se realicen actividades de esparcimiento que permitan liberarse de la tensión y preocupaciones, para que el cuerpo y la mente recuperen las fuerzas perdidas; evitando que el nivel de estrés crezca y tome el control de la vida del educador.

-Concienciar a los padres de familia de la importancia que su rol tiene en el proceso educativo, ya que la responsabilidad y éxito de la formación académica del estudiante es compartida y necesita del apoyo continuo de los padres de familia; para que al final del ciclo escolar el estudiante no presente dificultades en su rendimiento o comportamiento representando aún más trabajo para el docente.

-Es importante que el Departamento de Consejería Estudiantil junto con las autoridades del centro educativo lleven a cabo talleres motivacionales y capacitación constante sobre el tema del estrés laboral, para evitar que los docentes se sientan cansados por el trabajo pedagógico. Motivar a los docentes con actividades relajantes no solo mejora el estado de ánimo frente al trabajo sino además la salud física y psicológica de los mismos, lo que facilita la recuperación de la parte humana del trabajo pedagógico.

-Al personal docente se recomienda poner en práctica la guía elaborada con las diferentes actividades, no solo dentro de la jornada de trabajo sino también darse el tiempo de realizarlas en el hogar, para mejorar su desempeño laboral y generar beneficios en el trabajo pedagógico y en el aprendizaje de los estudiantes.

-Cada profesor debe tomar en cuenta diariamente las estrategias para organizar el tiempo y las prioridades a fin de que cada docente distribuya la cantidad de esfuerzo necesario para cada actividad a realizar en el día de manera que al final de la jornada laboral aun tenga tiempo y motivación para las actividades que tenga pendientes fuera del trabajo pedagógico.

5.3 RESPUESTAS A LAS INTERROGANTES DE INVESTIGACIÓN.

¿A qué nivel de estrés laboral están expuestos los docentes?

Más de la mitad de docentes presentan indicios de estrés laboral, siendo un 74% de los profesores con estrés laboral en nivel medio y un 26% con un nivel de estrés alto; lo que nos indica que dentro de la Unidad Educativa “República del Ecuador” son notorias las manifestaciones de estrés laboral reflejadas en alteraciones somáticas, psicológicas y emocionales.

¿El estrés laboral de los docentes afecta el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado?

Se considera que si existe una afectación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, puesto que una de las principales características o síntomas del estrés laboral es la disminución o falta de entusiasmo, conocido como agotamiento emocional; lo que genera que el profesor se sienta desmotivado en el trabajo pedagógico y directamente se merme la relación

alumno-maestro, además de generar en el estudiante desinterés por aprender ya que la clase sin motivación se vuelve monótona. Es decir el desempeño laboral se verá afectado lo que como consecuencia será una enseñanza que no sea de calidad.

¿Una propuesta que contenga técnicas anti-estrés permitirá mejorar el clima laboral de los docentes?

La aplicación de técnicas que faciliten controlar y evitar el estrés laboral mediante una guía, le permite al docente tener al alcance de sus manos ejercicios de relajación que posibilitan la prevención oportuna y el conocimiento necesario de cómo afecta el estrés del trabajo no solo física sino emocional y hasta psicológicamente a cada persona y como suprimir los síntomas que se producen con alternativas diferentes y fáciles de realizar; que proporcionalmente ayudan a mejorar el ambiente de trabajo y el desempeño en la labor docente.

¿El conocimiento y dominio de técnicas anti-estrés evitará que el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes pueda ser afectado negativamente?

Conocer ejercicios que permiten obtener relajación corporal y mental evita que la persona sienta tensión y cansancio por el trabajo, especialmente cuando a diario el mismo exige un contacto interpersonal directo con otras personas. Tener conocimiento y saber manejar técnicas que eviten que el docente esté sometido al estrés laboral aumenta la predisposición y motivación por el trabajo pedagógico, lo que a su vez aumentará en el estudiante el interés y la motivación por el aprendizaje; entonces el proceso de enseñanza-aprendizaje será de calidad.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA ALTERNATIVA

6.1 TÍTULO DE LA PROPUESTA

GUÍA CON ESTRATEGIAS ANTI-ESTRÉS PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL

6.2 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Luego de haber obtenido los resultados de la investigación, es de carácter prioritario dar una solución oportuna y conveniente al problema del estrés laboral encontrado en los docentes de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.

Es de vital importancia y al mismo tiempo favorable proporcionar al docente una guía que contenga estrategias anti-estrés, que permitan identificar, manejar y prevenir el estrés, debido a que las consecuencias de este problema han repercutido no solo en la vida personal y laboral del educador sino también en la calidad de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.

El estrés laboral tiene una afectación en el aspecto emocional, físico e intelectual del docente, provocando que su eficacia y productividad laboral disminuya, así como que la actitud frente al trabajo pedagógico sea negativa; conllevando a su vez a que el estudiante se desmotive en ocasiones por su aprendizaje.

La guía para prevenir el estrés es de utilidad ya que se convierte en una herramienta valiosa de motivación y apoyo para el desarrollo de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

Esta guía beneficia primordialmente a los docentes a prevenir y superar las causas y consecuencias del estrés frente al trabajo pedagógico; y en segunda instancia a los estudiantes, debido a que el docente libre de estrés tendrá la capacidad de utilizar herramientas adecuadas y motivadoras que beneficien al proceso de enseñanza-aprendizaje, mejorando a su vez el trato con el estudiantado y el clima del aula de clase.

La propuesta es factible puesto que no tiene ninguna limitación, ya que es un documento que estará al alcance de toda la comunidad educativa para que la misma sea ejecutada en beneficio de los docentes y de los estudiantes, esto dará a la institución un mejor alcance a la solución del estrés laboral, cuya realidad abarca a toda la comunidad educativa.

6.3 FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

Teoría Humanista

Considera a la persona como eje principal de todas las cosas; postula que si nos enfocamos en el docente desde la perspectiva del humanismo, se valora el interés en el alumno como persona total, el intento por comprender a sus estudiantes con empatía, es decir poniéndose en el lugar de ellos, y que a su vez se permita tener un ambiente de diálogo cordial y aceptación mutua, colocando a disposición de los mismos los

conocimientos y experiencias que ayuden a la formación integral de cada estudiante.

La educación centrada en el alumno otorga la oportunidad de explorar y entrar en contacto con los sentidos, autoconceptos y valores; involucra las emociones, gestos y preocupaciones de los estudiantes fomentando así la afectividad alumno-profesor, para alcanzar una relación interpersonal estrecha.

El ser humano está estimulado por una atención a la autorrealización, es decir considera a la persona como un ser proporcionado de potencialidades necesarias para su desarrollo, impulsado por motivaciones conocidas como necesidades que se deben cumplir para alcanzar el éxito.

6.4 OBJETIVOS

6.4.1 Objetivo general

- Proporcionar información eficiente y relevante mediante la utilización de la guía con estrategias anti-estrés para la prevención del estrés laboral de los docentes y la influencia en el proceso enseñanza-aprendizaje.

6.4.2 Objetivos específicos

- Seleccionar las estrategias anti-estrés basadas en las necesidades que presentan los docentes.

- Aplicar las estrategias anti-estrés propuestas en la guía de manera que los docentes logren prevenir y manejar el estrés laboral.
- Valorar mediante la socialización de la guía enfocada en los docentes con estrés laboral, si las actividades propuestas aportan a mejorar el ambiente pedagógico y el desempeño de los docentes en sus actividades diarias

6.5 UBICACIÓN SECTORIAL Y FÍSICA

La propuesta se ejecutó en la Unidad Educativa “República del Ecuador”, en la ciudad de Otavalo.

6.6 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

La guía con estrategias anti-estrés para la prevención del estrés laboral de los docentes y la influencia en el proceso enseñanza-aprendizaje está diseñada a través de talleres que tienen como propósito desarrollar en el docente actitudes positivas y asertivas frente al trabajo pedagógico, mejorando la disposición y eficacia del educador en sus actividades diarias; no obstante esta herramienta apoya el desarrollo de la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

Los talleres a desarrollar en esta guía son los siguientes:

1. Reír para sanar
2. Dejar atrás el estrés

3. No dejes que el estrés te consuma
4. Relájate y respira
5. Musicoterapia para ser feliz
6. Silencio interno para recuperar el equilibrio de la vida

Cada taller está conformado de los siguientes elementos:

- Objetivo
- Justificación
- Contenido
- Actividades
- Recursos
- Evaluación

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FECYT

GUÍA TERAPÉUTICA CON TÉCNICAS Y ESTRATEGIAS ANTI-ESTRÉS
PARA LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES
Y LA INFLUENCIA EN EL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.



¡FUERA ESTRÉS!

TALLER N° 1

1.1 Título

Reír para sanar



<https://es.fotolia.com/id/27638579>

1.2 Objetivo

Potenciar la actitud positiva ante la vida, de manera que la persona logre beneficios a nivel físico, mental y social mediante la risa.

1.3 Justificación

La risa tiene el poder de relajar y liberar tensiones al mismo tiempo que modifica el estado general del organismo. Reír permite que la persona pueda disfrutar de las actividades diarias sin llegar a estresarse por lo que hace, es decir logra trabajar sin tensiones.

El docente por medio de la risa logra tener otra visión de su trabajo, mejorando su calidad de vida y sobre todo transmitiendo su alegría a las personas con las que trabaja; lo que directamente permitirá que el ambiente de clases sea relajado y en ocasiones divertido. Esto concebirá que el

aprendizaje del estudiante sea motivador y creativo mejorando el rendimiento académico.

1.4 Contenido



https://www.google.com.ec/search?q=reir&biw=1366&bih=667&source=lnms&tbn=isc&sa=X&ved=0ahUKEwjwxY-l8cDJAhUJ2B4KHU5SC9cQ_AUIBigB#imgrc=

El humor es como un resorte o una válvula de escape ante la presión y el estrés, el humor es lo que tiene a provocar una sonrisa, una carcajada o la sensación de diversión, es decir que el humor es una emoción positiva que permite que la persona perciba el día a día de manera relaja y divertida disminuyendo la tensión, preocupación y estrés convirtiéndose en un mecanismo eficaz para afrontar las situaciones de la vida.

La risa

La risa es la expresión de emociones como la alegría, felicidad, bienestar, todas de carácter positivo; es una función biológica necesaria para mantener el equilibrio físico y mental. Es una forma excelente de conseguir relajación y abrir la capacidad de disfrutar, innovar, crear y sentir.



<http://educacionfomentalalectura.blogspot.com/2013/04/chistes.html>

La risa es una técnica que tiene como objetivo mejorar el estado físico y psicológico de las personas. Es efectiva puesto que ayuda al docente a percibir las situaciones de su trabajo pedagógico de una forma más relajada.

“No solo mejora la confianza y la relación con los demás, sino que ayuda a encontrar el equilibrio personal en entornos no siempre fáciles, como son los colegios”. (El Mundo, 2010, pág. 10)

La risa mejora los canales de comunicación entre el docente y el alumno, fomenta las relaciones de confianza y amistad reforzando a su vez la sensación de pertenencia al grupo. Afrontar las situaciones negativas y encontrar apoyo es mucho más fácil cuando en el grupo existe empatía, y esto es mucho más fácil de conseguir cuando se emplea la risa.

No se trata de reírse de los demás, sino por el contrario, aprender a reírse de uno mismo y compartir la felicidad y aceptación con las personas con las que se trabaja a diario. La persona podrá sentirse más confiada y a gusto en un grupo cuando todos comparten la felicidad y sentido del humor.

Razones para practicar la risa

- Adquirir una actitud más positiva frente al trabajo pedagógico.
- Reducir el estrés.
- Potenciar el entusiasmo y motivación en las actividades diarias.
- Encontrar el equilibrio físico, mental y psicológico.
- Mejorar las relaciones interpersonales.

Beneficios de la risa

❖ Beneficios físicos

- Fortalece los músculos.
- Refuerza el sistema inmunológico, activando la producción de anticuerpos que lo fortalecen.
- Libera endorfinas, que provocan la sensación de felicidad.



<http://www.conmishijos.com/ninos/ninos-ocio/la-risa-y-los-ninos.html>

❖ Beneficios psicológicos

- Combate el estrés.
- Mejora la autoestima.
- Mejora las relaciones interpersonales.
- Contribuye a un estado mental positivo.

Tipos de risa

La risa es la carta de presentación, es aquello que certifica el equilibrio personal, el bienestar y la felicidad de la persona. O dicho de otro modo será el reflejo de que la persona disfruta de lo que hace y que sus actividades diarias o su trabajo no lo hacen solo por obligación sino también por vocación y satisfacción de ayuda a los demás como es el caso de la labor docente.

1. Risa espontánea

La risa espontánea es también conocida como natural, por el simple hecho que no tiene explicación clara de por qué surge, es algo inconsciente

y que generalmente se origina en un ambiente tranquilo y cuando estamos en compañía de alguien más.



<http://psicologia.laguia2000.com/psicologia-social/el-arte-de-reir>

“Surge de manera natural como expresión innegable de las diferentes emociones humanas”. (Verónica Acevedo, 2010, pág. 12)

La risa espontánea surge de las emociones positivas, de aquellos momentos en los que la persona refleja la alegría frente a un evento que le produce felicidad. Sin embargo lo que para unos puede generar alegría, felicidad, satisfacción puede para otra persona representar otro tipo de emoción.

2. Risa fingida

La risa falsa como también se la conoce, es solo un gesto que la gente adopta cuando quiere ser simpática, agradable o cordial con otra. Mucha gente piensa que la risa fingida puede esconder la tristeza interna y por ende podría cambiar su estado de ánimo.

Pero por el contrario, la risa falsa podría causar en la persona la incapacidad de enfocarse realmente en sus verdaderas emociones consiguiendo mostrarse como una persona poco auténtica.

3. Risa estimulada



<http://blog.saluspot.com/risoterapia-el-poder-curativo-de-la-risa/>

La risa estimulada es consecuencia de estímulos externos. Se genera sin importar el estado de ánimo de la persona y en varias ocasiones los estímulos que producen la risa logran cambiar el estado de ánimo de la persona y hacer que se sienta mejor.

Risoterapia

La risoterapia es una herramienta que desarrolla emociones positivas por medio de la risa. Uno de los aspectos positivos de la risoterapia es motivar a la persona, para que el estado de ánimo mejore y por ende la eficacia y eficiencia en el trabajo se optimice; mejorando directamente la calidad de vida.

La risoterapia en el docente permitirá que la disposición del mismo para la enseñanza motive a los estudiantes no solo dentro del aula de clases

sino fuera de ella ya que la actitud y entusiasmo del docente influye en los estudiantes y su rendimiento.

1.5 Actividades (Dirigidas a docentes)

Primera actividad. La ronda de bromas

Los docentes forman un círculo y en tres minutos cada uno deberán pensar o recordar una broma, luego cada docente irá contando la broma y compartiendo con los demás. El docente en turno deberá hacer uso de gestos, mímicas y sonidos de manera que la broma genere mucha risa en los demás.

Segunda actividad. Rompiendo el globo

Cada docente atara a su pie izquierdo un globo inflado de cualquier color. Se coloca una canción con un ritmo muy motivador y mientras suena la canción los docentes intentaran romper el globo de los demás pisándolo, cuando deje de sonar la canción quienes tengan el globo roto tendrán que hacer una penitencia que los demás escojan. Se repetirá hasta que solo queden tres ganadores.

Tercera actividad. Formemos la familia de....

Se escriben en papelitos diferentes conjuntos de familias, y en grupos de acuerdo al número total de docentes presentes se escoge un representante que escoja un papelito, y la familia que salga la tendrán que representar como si fuera una foto. (Policías, payasos, monstruos, ladrones, raperos, etc.)

Cuarta actividad. Las muecas

Cada persona infla un globo y con un marcador dibuja una mueca (la más graciosa posible). Se hace sonar diferentes ritmos de música. La persona caminará sin una dirección fija y sin dejar ver la mueca dibujada al ritmo de la música; cuando la música se detenga se formaran parejas. En parejas se mostrara la mueca y la otra persona deberá imitar lo dibujado en el globo de su compañero/a.

Quinta actividad. La marioneta

Se forman parejas y se acuerda quien va a simular ser una marioneta. Uno maneja al otro mientras el resto del grupo propone diferentes situaciones como por ejemplo: que coma, que baile, que salte, etc. Cada pareja trabajara por tres minutos.

1.6 Metodología

- Trabajo en grupos

1.7 Recursos

- Documento de apoyo (Guía)
- Hojas de papel bond
- Globos

1.8 Evaluación

En grupos de cinco personas compartirán como se sienten, y de qué manera la jornada de actividades les beneficia.

TALLER N° 2

2.1 Título

Dejar atrás el estrés.



<http://www.nuevalejandria.com/superar-el-estres-en-los-examenes/>

2.2 Objetivo

Identificar los síntomas que se manifiestan en el estrés laboral para el manejo responsable y oportuno de este problema

2.3 Justificación

El estrés laboral, un fenómeno cada vez más frecuente en la sociedad especialmente en las profesiones que diariamente son responsables de tratar con otros seres humanos. En el ámbito educativo aparece cuando las demandas de los estudiantes, padres de familia y organización del trabajo pedagógico exceden la capacidad de respuesta del docente.

La multicausalidad de las situaciones que el docente enfrenta puede generar tensión, desgaste e impotencia en las actividades realizadas con el alumnado; lo que conllevaría a que el docente se vea afectado por el estrés laboral, muchas veces sin ser consciente de que su sentimiento de

malestar físico y sus molestias son generadas justamente por el estrés frente a su trabajo.

Cada persona siente, expresa y afronta el estrés de diferente manera, por lo que en efecto, es importante que cada docente conozca los síntomas de este fenómeno, tenga el conocimiento necesario de cómo le está afectando para oportunamente poder evitarlo.

2.4 Contenido

Síntomas a nivel emocional

El estrés laboral puede alterar de manera significativa la reacción emocional frente al trabajo pedagógico, modificando el estado de ánimo y comportamiento no solo con el estudiantado sino con padres de familia y compañeros de trabajo. Algunas reacciones como el mal humor, irritabilidad o disminución de la asertividad en la solución de conflictos pueden ser más fácilmente percibidos por las personas con las que el docente se relaciona.

Por otro lado reacciones como la depresión son más difíciles de observar puesto que en ocasiones el profesor tiende a fingir un saludable estado emocional.

El estrés laboral puede originar uno o varios de los siguientes síntomas emocionales en los educadores:

- Mal humor en las actividades dentro del aula de clase.

- Irritabilidad frente a los conflictos del estudiantado.
- Inseguridad al iniciar una nueva jornada laboral.



- Dificultades para concentrarse.
- Bajo estado de ánimo para trabajar con los estudiantes.
- Distanciamiento afectivo del alumnado.
- Desmotivación por el trabajo dentro y fuera del aula de clase.

<https://acosocatalunya.wordpress.com/2015/09/25/acoso-psicologico-laboral-mobbing/>

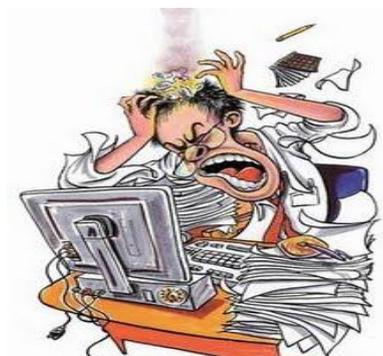
Síntomas a nivel físico

El estrés laboral puede tener una afectación en el cuerpo, afectando el sistema respiratorio, digestivo, motor y cardiovascular. Entre los síntomas encontrados más frecuentemente en el docente están los siguientes:

- Dolores de cabeza
- Tensión muscular, especialmente en cuello y espalda.
- Cansancio al terminar la jornada académica diaria.
- Dificultad para conciliar el sueño.
- Molestias estomacales
- Falta o aumento del apetito

Síntomas a nivel cognitivo

Cuando se valora las situaciones como estímulos desfavorables para lograr o mantener el bienestar personal o se



<http://www.agenciacta.org/spip.php?article6450>

considera que la capacidad para disfrutar y sentir satisfacción por el trabajo se ha disminuido, se presentan los siguientes síntomas del estrés:

- Angustia por el trabajo directo con el alumno.
- Sensación de incapacidad para enfrentar la jornada de clases.
- Impaciencia y frustración.
- Pérdida de interés por lo que les ocurra a los alumnos y compañeros de trabajo.
- Dificultad para concentrarse y tomar decisiones.
- Tener mucho que hacer y no saber por dónde empezar, terminando por no hacer nada correctamente.

2.5 Actividades

Primera actividad. Examinando el estrés laboral. (Dirigida a docentes)

Tómate tu tiempo reflexiona y describe con la honestidad y sinceridad posible, cada uno de los síntomas con los que te identificas de acuerdo Al nivel a la que corresponde.

NIVEL EMOCIONAL	NIVEL FÍSICO
NIVEL COGNITIVO	

Segunda actividad. Escuchando a mi cuerpo. (Dirigida a docentes)

Imagina el periodo actual de tu vida: ¿qué imagen, tomada de la naturaleza, representa adecuadamente cómo te sientes frente a tu trabajo como docente? Dibújala.

2.6 Metodología

- Trabajo individual

2.7 Recursos

- Documento de apoyo (Guía)
- Hojas de papel bond

2.8 Evaluación

Resuelve el siguiente crucigrama y encuentra algunos síntomas del estrés.

D	E	S	M	O	T	I	V	A	C	I	O	N	O
C	A	R	N	E	G	R	A	L	A	Y	B	T	T
I	R	R	E	S	O	R	N	S	N	B	N	N	N
P	R	D	G	T	U	I	I	O	S	I	G	A	E
I	R	R	G	S	F	S	H	G	A	D	D	H	I
D	E	S	I	N	T	E	R	E	S	E	F	D	M
E	T	C	M	T	G	Ñ	S	D	T	R	A	D	A
V	O	I	P	O	A	N	A	Y	R	N	I	Y	I
N	P	L	A	P	A	B	D	F	G	A	T	T	C
C	N	E	C	I	C	I	I	A	G	T	S	P	N
H	F	G	I	T	A	R	B	L	J	S	U	L	A
X	C	N	E	R	N	T	B	M	I	I	G	E	T
H	C	A	N	C	A	N	C	I	O	D	N	S	S
C	B	J	C	I	R	R	I	T	A	B	A	C	I
H	D	T	I	D	E	S	M	R	E	T	I	U	D
S	Y	G	A	D	E	S	M	O	T	U	P	E	L

TALLER N° 3

3.1 Título

No dejes que el estrés te consuma



<http://www.echaleimaginacion.com/blog/page/12/>

3.2 Objetivo

Obtener equilibrio entre la mente y el cuerpo.

3.3 Justificación

El estrés impide que la persona pueda lograr los objetivos personales propuestos y las metas, puesto que su capacidad para poner atención a lo que su cuerpo está sintiendo y lo que los estímulos están generando en el mismo esta disminuida.

Es necesario que el profesional de la enseñanza conozca y ponga en práctica la relajación física para alcanzar la calma y reducir o evitar el estrés, que directamente le permitirá sentirse saludable y capaz de resolver las situaciones que su trabajo le exija sin necesidad de obtener como resultado frustración o agotamiento físico. El docente sentirá cansancio pero se podrá reponer rápidamente después de haber relajado su cuerpo recuperando las fuerzas necesarias para enfrentar un nuevo día de trabajo pedagógico.

El docente al poder evitar y controlar el estrés de su trabajo logrará tener una mejor eficacia en las labores diarias y las relaciones interpersonales.

3.4 Contenido

La relajación es la disminución o desaparición de la tensión, es entrar en un estado de comodidad y placer tanto corporal como mental y se puede lograr mediante la práctica de actividades como yoga u otras actividades físicas, pero además de la meditación y descanso de la mente.

La relajación es un pilar básico en la calidad de vida, puesto que en la actualidad el ritmo de vida tan acelerado que la mayoría de personas lleva contribuye en gran medida a desarrollar una vida insatisfactoria, en la que no se tiene el tiempo ni el ánimo para disfrutar aquello que ocurre alrededor.

Tipos de relajación:

Relajación física

La relajación física se refiere a estirar los músculos de manera que la tensión que está ubicada en ellos se mitigue, hasta sentir que el cuerpo se libera o descarga de esa rigidez y dolor que produce



molestia. <http://educ-fis.blogspot.com/2013/09/tecnicas-de-respiracion-y-relajacion.html>

La relajación física es un estado de profundo bienestar que provee quietud y paz. Para conseguir este periodo de tranquilidad mental, física y

emocional es necesario estar en una posición cómoda, bien sentados o acostados.

Los pasos a seguir:

- Aflojarse la ropa que está ajustada.
- Estirarse hacia arriba como si se fuera a coger la luna o el sol, desperezándose.
- Dejar los brazos colgados.
- Cerrar y estirar los dedos de las manos y los pies.
- Contraer y estirar las piernas y brazos, el efecto de contracción y estiramiento provocan que los músculos se suavicen. Realizarlo con suavidad inspirando al contraer y expirando al soltar.
- Repetir las veces que sean necesarias hasta sentir los músculos relajados.

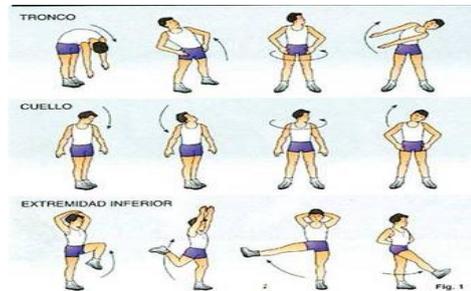
Relajación progresiva

La relajación progresiva manifiesta que los músculos y el sistema nervioso están estrechamente relacionados y que los eventos estresantes producen pequeñas contracciones musculares que generan tensión, lo que refleja a su vez tensión emocional.

Lo que la relajación progresiva busca es que la persona aprenda a reconocer la sensación que produce la tensión muscular para controlarla y mejorar el estado estresante.

El método consiste en contraer los diferentes grupos musculares por segmentos para luego relajarlos rápidamente. Los beneficios de este tipo de relajación son:

- Libera tensiones musculares.
- Mejora la circulación.
- Evita sentirse agotado física o mentalmente.



<http://vallesalud.blogspot.com/>

Relajación pasiva

Busca relajar la musculatura a través de la concentración y atención a las áreas tensas del cuerpo acompañada de la respiración; este tipo de relajación lleva menos tiempo y es mucho más fácil practicarla puesto que la persona puede hacerla parada, sentada o acostada.

Técnicas de relajación

Técnicas mentales- Método de Jacobson

Es una de las técnicas clásicas de relajación, se basa en tensar distintos grupos musculares del cuerpo para después de un corto periodo de tiempo relajarlos. “El contraste con la tensión muscular permite notar de forma más intensa la sensación de relajación que se va profundizando con la práctica regular” (Redaccion Onmeda, 2015).

Para este proceso es importante estar cómodos, se recomienda practicarlo al principio acostados, después se hará en cualquier posición; la tensión-relajación se trabajara en el siguiente orden:

1. Brazos
2. Piernas
3. Vientre
4. Cuello
5. Cabeza. Esta parte del cuerpo a su vez se la puede subdividir en ojos, boca, nariz, frente.

3.5 Actividades

Primera actividad: Otro Camino. (Dirigida a docentes)

Siéntate en una silla y ponte lo más cómodo que te sea posible, con las plantas de los pies apoyadas en el suelo y cierra los ojos....

Inhala y exhala suavemente el aire, justo antes de inspirar piensa en la palabra “inspiro”... y justo antes de exhalar piensa en la frase “me relajo”; repite este ejercicio unas 5 veces.

Ahora suavemente abre los ojos y con el cuerpo relajado mira a tu alrededor moviendo únicamente los ojos.

Acompaña el movimiento anterior de los ojos con suaves movimientos de cuello y toma conciencia de cómo se relaja.

Levanta el brazo derecho y mantenlo por unos segundos... mientras el resto del cuerpo se relaja.... Y suelto súbitamente.

Levanta la pierna derecha del suelo por unos segundos manteniendo el resto del cuerpo tan relajado como te sea posible.... Y luego déjala caer.

Repite lo mismo con el brazo y la pierna izquierda...

Para finalizar levántate despacio de la silla, estira los brazos lo más que puedes para arriba y luego para abajo, sintiendo como la espalda y pernas se estiran. Al final sentirás a tu cuerpo menos tensionado y más liviano.

Segunda actividad: Aprender a ser conscientes de mi cuerpo. (Dirigida a estudiantes)

Se pide los alumnos que tomen conciencia de la tensión que hay en su cuerpo.

Primero invitar al estudiante a elevar las cejas, arrugar la frente y mantener la tensión por unos segundos.... Y luego destensar.

Apretar los ojos y fruncir las cejas, relajar los ojos lentamente y dejar caer las cejas.

Apretar fuertemente la mandíbula y aflojar, apretar los labios en una sonrisa forzada y soltar.

Tensar los músculos del cuello y relajar. Dejar caer la cabeza hacia adelante, para sentir la tensión en la nuca y aflojar.

A continuación se les pide que eleven y tensen los hombros y que los relajen, que extiendan los brazos con el codo ligeramente doblado; que cierren los puños y los tensen y seguidamente los relajen, bajando suavemente el brazo.

Ahora elevar los brazos a la altura de los hombros, con los codos doblados, y echarlos hacia atrás para tensar la espalda y la columna vertebral; poco a poco volverán a la posición original.

Para relajar el tórax, el pecho y el estómago deben aspirar profundamente la mayor cantidad de aire posible, retener la respiración y expulsar el aire suavemente sintiendo la distensión. Por último se indica que deben apretar la pierna izquierda y luego la derecha hacia el suelo y después aflojar la tensión.

3.6 Metodología

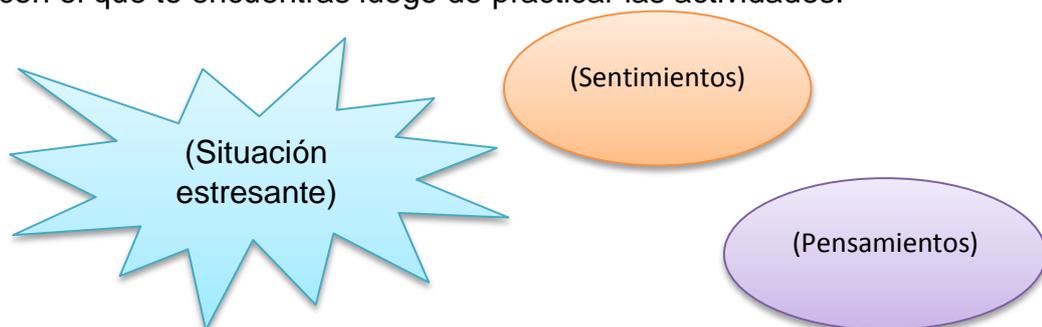
- Trabajo individual y grupal
- Desarrollo de las actividades
- Reflexión y análisis

3.7 Recursos

- Documento de apoyo (Guía)
- Hoja de papel bond
- Lápiz

3.8 Evaluación

Escribe una situación estresante, describiendo los sentimientos y pensamientos que esta genere, y luego escribe el estado emocional y físico con el que te encuentras luego de practicar las actividades.



TALLER N° 4

4.1 Título

Relájate y respira



<http://fr.wikihow.com/prendre-bien-soin-de-ses-poumons>

4.2 Objetivo

Facilitar un control adecuado de la respiración para hacer frente a las situaciones de estrés.

4.3 Justificación

El ser humano generalmente respira solo lo que le es necesario para sobrevivir, sin darse cuenta de la asombrosa fuerza vital que se esconde tras la respiración; es la fuerza que revitaliza el cuerpo. Un control adecuado de la respiración es la estrategia para poder afrontar las situaciones estresantes del diario vivir, es por esto la importancia de conocer y poner en práctica un adecuada respiración.

La relajación y la respiración tienen una relación directa, y alcanza con observar el cambio que existe en la respiración de una persona que se está tranquila y en una persona que se encuentra estresada; entonces es claro que modificar la respiración ayudará a la persona a aliviar el estrés.

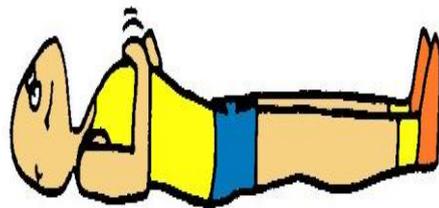
Un control adecuado de la respiración por parte del docente permitirá influir de manera positiva en el cuerpo, ayudando a combatir el estrés del trabajo puesto que aquietta la mente y produce relajación.

4.4 Contenido

Tipos de respiración

Respiración clavicular

Es el patrón respiratorio más superficial y a la vez menos saludable, se lleva a cabo en la zona alta de los pulmones. En este caso la cantidad de oxígeno que introducimos en el cuerpo es mínima.



http://mecuidoensalud.blogspot.com/p/el-arte-de-la-relajacion-nos-movemos_20.html

“Este tipo de respiración la notamos cuando recibimos un susto o un sobresalto”. (Ministerio de Educación España, 2005)

Respiración abdominal

Este tipo de respiración permite que el aire llegue a la parte más baja de los pulmones, aprovechando toda su capacidad realizando un mayor aporte de oxígeno al organismo. Además este es el tipo más indicado en las técnicas de relajación

Técnicas de respiración

Técnica de respiración abdominal

“La técnica consiste en poner una mano en el pecho y otra en el abdomen, inhalar profundamente por la nariz asegurándose que el diafragma se infle con aire suficiente para crear un ensanchamiento de los pulmones”. (Alonso, 2012)



<https://myhealth.alberta.ca/health/aftercareinformation/pages/conditions.aspx?hwid=zc1915>

Esta técnica se enfoca en las respiraciones lentas por minuto experimentando una reducción inmediata de la presión cardíaca y sanguínea.

Respiración alternada por las fosas nasales

La técnica tiene como objetivo proporcionar calma y balance además de unir las regiones derecha e izquierda del cerebro.



<http://www.lifeandibd.org/spanish/crohns-disease-adult/taking-control-of-your-ibd/pain.html>

4.5 Actividades

Primera actividad: Un soplo de vida (Dirigido a docentes)

1. Siéntate con la columna vertebral lo más recta posible. Usa una silla, si es necesario. Coloca los pies planos sobre el piso con las rodillas

directamente sobre el centro de tus pies. Tus manos deben ir en la parte superior de tus piernas.

2. Cierra los ojos. Inhala por el estómago y exhala por la boca.
3. Piensa en tus costillas, en la relajación de tu espalda y en los lados de tu cuerpo.
4. Siente tus pulmones como se llenan de energía. Poco a poco experimentarás tranquilidad y flexibilidad en cada parte de tu cuerpo.

Estos prácticos, pero efectivos ejercicios de respiración los debes realizar durante 2 o 3 minutos, y después hasta un máximo de 5 a 10 minutos. Cuando notes lo bien que te sientes, se convertirá en un buen hábito de vida. (Cano, 2013)

Segunda actividad: Aprender a respirar (Dirigido a docentes)

Para estar totalmente concentrado, colocarse sentado o acostado, con la espalda apoyada en el suelo, rodillas dobladas y separadas unos 20 cm.

1. Toda la columna debe estar en contacto con el suelo. No deben notarse signos de tensión en el cuerpo.
2. Colocar una mano sobre el tórax y otra sobre la parte baja del abdomen.
3. Realizar unos suspiros voluntarios para predisponerse a un estado de relajación y concentración.
4. Tomar aire por la nariz y dirigirlo a la parte más baja del tórax, notando como se separan las últimas costillas y se hincha el abdomen. Retener el

aire 3 segundos, y comenzar a soltarlo por la boca con los labios levemente cerrados, como si se soplara suavemente.

5. Repetir, con tranquilidad, varios ciclos respiratorios durante un tiempo de unos 5-10 minutos.

6. Los puntos claves de una buena respiración son: lenta, profunda, relajada y silenciosa.

4.6 Metodología

- Talleres grupales o individuales
- Análisis y reflexión

4.7 Recursos

- Guía de apoyo

4.8 Evaluación

Instrucciones.-

Responde las siguientes preguntas explorando lo que tu cuerpo siente. Tomate el tiempo necesario para contestar con sinceridad.

1. ¿Cómo reconozco físicamente lo que mi cuerpo está sintiendo?
2. ¿En qué situaciones siento que mi respiración cambia?
3. ¿Qué suelo hacer con mis emociones negativas? ¿Las expreso, las reprimo, las exploto?

TALLER N° 5

5.1 Título

Musicoterapia para ser feliz



<http://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/edublog/aulahospitalmaternoinfantil/867-2/>

5.2 Objetivo

Lograr sensación de bienestar por medio de la música.

5.3 Justificación

Hacer uso de sonidos armoniosos, y relajantes proporciona al organismo una sensación de bienestar, al mismo tiempo que estimulan de forma positiva al organismo, de manera que la persona sienta seguridad para enfrentar las circunstancias cotidianas. La musicoterapia permite que la persona mejore su forma de comunicación, y por ende sus relaciones interpersonales.

La experiencia que la persona obtiene al escuchar música relajante le permite conectarse con sus emociones y pensamientos; esta conexión hará que la persona pueda lograr armonía, mejorando su estado de ánimo y disposición para hacer el trabajo diario.

5.4 Contenido

La musicoterapia utiliza la música para conectar con el interior de la persona y lograr que la misma sea consciente con lo que siente para luego expresarlo de forma creativa.

“La musicoterapia es la técnica que más se dirige a la globalidad del individuo”. (Benenzon, 2011, pág. 12)

La musicoterapia permite que la persona logre bienestar físico, mental, emocional, social y espiritual a través de sonidos relajantes y armoniosos que directamente actúan en el organismo del individuo sobreponiendo las fuerzas necesarias para enfrentar los problemas presentes en el diario vivir, y permitiendo que el ser humano se muestre más motivado a realizar su trabajo.

La musicoterapia centrada en la prevención de estrés, permite la canalización y descarga de las tensiones; creando situaciones de relajación muscular, mental y emocional.

Beneficios de la musicoterapia



Facilita la relación intra e interpersonal, contribuyendo a la adaptación del individuo en su medio.

<http://blogsoseduca-infantil.blogspot.com/2013/05/musicoterapia-infantil.html>



Fomenta la creatividad y la disposición al cambio.

<http://eltallerdelasemociones.blogspot.com/p/taller-de-musicoterapia.html>



Mejora la forma de comunicarse con los demás, permitiendo que la persona sea más tolerante y paciente con los demás.

<http://www.saioabarredopsicologa.es/es/noticias-detalle/talleres-de-musicoterapia-para-ninosas/>



Permite que la persona pueda tener un equilibrio en las emociones y pensamientos.

<http://www.centroideat.com/2015/11/17/que-es-la-musicoterapia-en-que-consiste/>

Métodos

Musicoterapia activa

La musicoterapia activa permite a la persona participar de la música, es



decir le posibilita que pueda hacer música o improvisar; ya sea tocando algún instrumento o con su propia voz, con el fin de proporcionar a la persona bienestar físico y emocional.

<http://www.solucionesholisticasintegrales.com/tag/musicoterapia/>

“Incluye todo lo referido al material sonoro en general, desde tocar, armar y fabricar instrumentos hasta improvisar, componer y cantar determinadas piezas musicales”. (Federico, 2005, pág. 3)

La musicoterapia en si se enfoca en la expresión del paciente mediante su participación; brinda a la persona la oportunidad de mejorar la creatividad, la comunicación y la toma de decisiones.

Musicoterapia Pasiva



La musicoterapia pasiva tiene como enfoque principal el regular problemas de estrés, y se basa en escuchar melodías que armonizan la mente y el cuerpo de la persona.

<http://fundaciomiram.org/musicoterapia-y-su-aplicacion-con-personas-con-tea/>

La persona se relajara mediante la melodía suave y pausada obteniendo un estado de tranquilidad y bienestar. En la musicoterapia pasiva se busca la relajación psicológica y mental, así como la física de una manera tranquila y suave.

Características de la musicoterapia



<http://cprtrujillo.juntaextremadura.net/web/index.php/noticias-13-14/101-curso-2014-2015/actividades/878-curso-la-musica-como-recurso-educativo-infantil>

“La música que se escucha para conseguir la relajación debe tener un tiempo estable y constante, un ritmo lento”. (Gustems, 2014, pág. 67)

Lo más importante en la musicoterapia es que la persona se identifique con un rito musical para poder llegar a la relajación. Generalmente el diario vivir de las personas es muy constante y atareada por lo que la tranquilidad de la música suave y pausada permite a la mayoría de las personas entrar en un tiempo de relajación y calma.

5.5 Actividades

Primera actividad: Viaje musical. (Dirigido a docentes)

Escucha una música instrumental pausada y suave, cierra los ojos mientras la música suena e imagínate en un lugar a donde siempre hubieras querido ir. Construye un cuento en el que el/la protagonista eres tu agregando cosas y situaciones increíbles y agradables. Imagínalo por unos minutos y déjate llevar por la música, y luego muy despacio abre los ojos y respira muy profundamente unas tres veces.....

Ahora contesta:

¿Cómo es el lugar que imagine?

¿Con quién estuve en ese lugar?

¿Cómo me sentía en mi lugar?

¿Qué recuerdos y sentimientos obtengo? ¿Cómo me siento ahora?

Segunda actividad: Estimulando los sentidos. (Dirigido a docentes)

1.- Se van a escuchar diferentes melodías; una de ritmo tranquilo y otra de ritmo rápido, y la última con muchos cambios en el ritmo.

2.- Mientras escuchas los diferentes ritmos musicales tendrás que ir dibujando lo que sientes al escuchar la música.

3.- reflexiona e identifica que ritmo musical te relaja y te proporciona bienestar. Escúchala diez minutos al día para sentirte mejor, más tranquilo\la o aprovecha el tiempo de receso o las horas en las que no tengas que dar clases.

IMPORTANTE: Puedes poner música suave y relajante durante la clase para que los estudiantes sientan un ambiente diferente a la hora de trabajar en clase.

5.6 Metodología

- Trabajo individual

5.7 Recursos

- Documento de apoyo (Guía)
- Lápiz
- Música relajante
- Grabadora

5.8 Evaluación

Escribe un acróstico con el sentimiento que tienes después de escuchar la música que identificaste como relajante.

TALLER N° 6

6.1 Título

Silencio interno para recuperar el equilibrio de la vida



<http://www.padredennis.com/?p=2552>

6.2 Objetivo

Reducir el estrés adquiriendo bienestar físico y mental.

6.3 Justificación

El silencio es una técnica que permite el autocontrol y además permite que la persona se relaje al mismo tiempo que toma conciencia de como la tensión acumulada en el cuerpo se va soltando adquiriendo un estado de paz y tranquilidad.

El silencio y la meditación permiten estar plenamente comprometidos con lo que está pasando en ese momento en el cuerpo, sin analizar o pensar el porqué; solo es cuestión de fluir en el momento, dejar que el cuerpo se relaje y tenga un momento de paz.

6.4 Contenido

Silencio



http://www.pond5.com/pt/photo/19469405/zipper-emoji.html?utm_source=pixmac.com.br&utm_medium=301&utm_campaign=pixmac#

El silencio es ese tiempo en el que se disminuye o no existe el ruido, momento en el que la persona puede estar atenta y plenamente consciente segundo a segundo de los pensamientos, sentimientos y todo lo que en el cuerpo y alrededor sucede.

El silencio permite hacerle frente a los problemas de la vida de una mejor manera y con más tranquilidad sin necesidad de afectar el equilibrio del organismo.

“La conexión interna se hace en momentos de silencio”. (Middleton, 2012)

Es una herramienta que sirve para poder darse cuenta de lo que acontece en el interior, de estar conscientes de las deficiencias psicológicas, físicas y mentales, de los problemas que generan tensión y estrés; el individuo puede partir de ese conocimiento y comenzar el proceso de recuperación.

Beneficios del silencio

- Aumento de la creatividad y energía
- Mayor retención en los docentes y menos estrés laboral
- Mayor concentración y autoconfianza

Meditación

Meditar es experimentar el alivio y la relajación física y mental para sentir el silencio y la paz interior.

“Es un proceso encaminado a expandir y profundizar tus estados de conciencia, y familiarizarte con sus aspectos espaciosos y lucidos”.
(Sotomayor, 2013, págs. 20,21)

La meditación nos admite ver lo que estamos pasando como realmente sucede y con más claridad, experimentarlo directamente y responder a ello en forma más apropiada sin dejarnos llevar lo que nuestra mente nos dice acerca de lo que ya paso o como hubiera sido mejor que pasara; es ser totalmente consientes de la realidad de nuestro presente.

Tipos de meditación

Meditación Zen

Este tipo de meditación busca alcanzar un estado de contemplación profunda de la realidad de la persona para que esta logre desapegarse del mundo material que lo rodea; es decir vivir una experiencia en la que se vacié todo lo que representa una carga o presión.

“El Zen es un camino de autoconocimiento profundo, en el cual el ser humano llega a conocerse íntimamente en su verdadera naturaleza”. (Icaza, 2013, pág. 9)

La meditación Zen está enfocada en que la persona por un momento logre liberarse del pasado y futuro para conectarse únicamente con el ahora; mediante una postura de sentado conjuntamente con las respiraciones que se irán contando del uno al diez, notablemente se sentirá como la paz y la tranquilidad forman parte del estado de quietud en el que la persona se encuentra.

Meditación Vipassana

La meditación Vipassana está basada en la observación, es decir busca ver las cosas como realmente son. Esta técnica busca adquirir un estado de bienestar mental por medio de la corrección de los pensamientos negativos, alcanzando un estado de gozo total.



<http://www.balneariogránhotellassalinas.com/>

Este tipo de meditación le facilita a la persona concentrarse en todo lo que sucede alrededor, al mismo tiempo que se deja fluir la mente. Esta técnica requiere que la persona se sienta con las piernas entrecruzadas y empiece concienciándose de la propia respiración y de los sonidos de su alrededor permitiendo que la mente fluya con todo lo que sucede en ese momento sin enfocarse en algo específico; solo dejar que todo fluya.

Meditación Enfocada

En la meditación enfocada la persona se concentra en un sonido, objeto, imagen o en cualquier oración; aunque enfocarse en una cosa haga que la mente trabaje permitirá que la persona se sienta relaja debido a que evita que la mente se sature de pensamientos que le afectan el estado físico y emocional.

Se sugiere tener recuerdos o enfocarse en sonidos agradables para que la relajación se realice de forma más rápida y suave; además este tipo de meditación es más sencilla ya que se la puede realizar con los ojos abiertos o cerrados y en cualquier posición ya se aparada, sentada o acostada.



<http://www.soyentrepreneur.com/28772-5-meditaciones-para-llenarte-de-energia.html>

6.5 Actividades

Primera actividad: Fluyendo en el espacio (Dirigido a docentes y estudiantes)

1. Escoge cinco globos de los colores que más te gusten.
2. Adopta una posición cómoda, puede ser acostado o sentado pero con la columna recta para que la relajación fluya en todo el cuerpo.

3. Cierra los ojos y escucha todos los sonidos de tu alrededor sin darle ninguna importancia o atención a uno en específico, solo deja fluir los sonidos. Durante el proceso respira tranquila y pausadamente dejando que el cuerpo se relaje. Quédate así durante unos minutos.
4. Cuando sientas tu cuerpo más liviano y menos tensionado abre muy despacio los ojos.
5. Escribe en un papelito dos cosas, pensamientos o sentimientos que quieras que salgan de tu vida, cada una en un papel e introdúcelos en el interior del globo.
6. Infla el globo y átalos
7. En un espacio abierto suelta los globos y déjalos fluir con el viento y al mismo tiempo trata de imaginar que todas las cosas negativas de tu vida se van en ese globo. Respira profundamente varias veces.

Segunda actividad: Iluminar el interior de mí. (Dirigido a docentes)

1. Enciende una vela y colócala sobre la mesa, a cierta distancia de donde te vas a sentar.
2. Siéntate cómodamente, con la columna vertebral recta, apoya las manos sobre las piernas con las palmas hacia arriba.

Toma tres inspiraciones profundas y luego sigue respirando lenta y tranquilamente. No fuerces la respiración, solo límitate a tomar conciencia de como tu caja torácica sube y baja con suavidad.

3. Observa la llama de la vela y pon tu atención en ella mientras sigues escuchando tu respiración. Si notas que aparecen pensamientos que te distraen, no luches contra ellos, déjalos que vayan y vengan sin dejar de concentrarte en la llama.

4. Cuando hayas logrado mantener tu atención fija en la llama durante unos minutos sin interrupciones, cierra los ojos y en tu interior veras la imagen de la vela. Sigue concentrado en ella hasta que desaparezca. (Bermúdez, 2015, pág. 80)

6.6 Metodología

- Talleres individuales o grupales
- Análisis

6.7 Recursos

- Documento de apoyo (Guía)
- Hoja de papel bond
- Lápiz
- Globos
- Vela

6.8 Evaluación

Escribe cómo te sientes después de haber realizado las actividades anteriores. Describe que siente cada parte de tu cuerpo.

TALLER Nº 7

7.1 Título

Poniendo orden al tiempo



<http://thinkandstart.com/2013/sabes-como-administrar-tu-tiempo/>

7.2 Objetivo

Planificar adecuadamente el tiempo para mejorar la organización personal.

7.3 Justificación

Sentir que se está perdiendo el control del tiempo y que se vive la vida como si se estuviera en una constante carrera, es una triste realidad en la actualidad. Pareciera ser que el día se acorta y en ocasiones se escucha a la gente decir que necesita más horas en el día.

El problema no es el tiempo, sino la manera en la que cada persona lo organiza, la falta de estrategias y habilidades para organizar el tiempo aumenta la presión a la hora de conciliar las obligaciones diarias aumentando el estrés.

7.4 Contenido

Malos hábitos que dominan el tiempo

La manera en la que cada persona hace uso del tiempo hace la diferencia en la eficacia y eficiencia a la hora de realizar las actividades diarias, no saber organizar o asignar el tiempo apropiado a cada actividad genera caos y desgaste de energías mayores a las que en realidad se necesitan.

-Interrupciones:



<http://www.elnativo.es/blog/como-organizar-tu-tiempo-si-eres-traductor/>

Las interrupciones podrían ser consideradas como uno de los más feroces ladrones del tiempo por así decirlo, ya que sin darse cuenta dedicarle unos minutos a cosas que no merecen la pena en ese momento como un mensaje del celular, un comentario hacia alguien o un mail electrónico; impacta de manera negativa en la productividad y rendimiento diario.

Las interrupciones son fuente de estrés y ansiedad, ya que permanentemente te separan de tus objetivos y tareas diarias. (Peña, 2010, pág. 5)

Producen un desequilibrio en el ritmo de trabajo y concentración, lo que provoca que se pierda tiempo para volver a enfocarse en la tarea que se estaba realizando, lo que a su vez hace que la persona desgaste motivación y energía en el trabajo diario.

-Postergar tareas:



<http://benjaminmontoya.blogspot.com/2012/03/como-ser-organizado.html>

Poner excusas para no realizar las tareas o por falta de tiempo no lograr cumplirás, son una clara muestra de que no se tiene el control del tiempo y la consecuencia de esto, es únicamente la acumulación de tareas no cumplidas, más presión, angustia y preocupación; pero sobre todo más estrés por todo lo que se tiene que hacer en menos tiempo de lo esperado.

Gestionar el tiempo de manera adecuada

Un adecuado manejo del tiempo permite a cada ser humano evitar sentirse frustrados y presionados por las responsabilidades diarias, además de tener con claridad las tareas prioritarias y el orden con el que estas se deben cumplir, tomando en cuenta la fecha de entrega y el tiempo y esfuerzo que exigen.

-Hacer una lista

Enlistar las tareas pendientes y las tareas que se deben realizar ese día tomando en cuenta cual es más urgente o cual lleva menos tiempo a fin de que se tenga claro por cual se debe comenzar evitando poner atención a cosas innecesarias.

-Planificar el día anterior

Puede parecer poco importante pero antes de terminar el día revisa las tareas pendientes para tener en claro lo que se necesitara al día siguiente para empezar el día sin contratiempos:

- Preparar el outfit que usara al día siguiente
- Tener listo los materiales para la clase siguiente
- Revisar la agenda para conocer si hay reuniones programadas
- Preveer lo necesario para el lunch de la mañana

-Tener una agenda

Es el método que permite optimizar el tiempo ya que faculta organizar compromisos, tareas acumuladas y tareas para fechas posteriores, tareas importantes y tareas urgentes.

-Incentivos

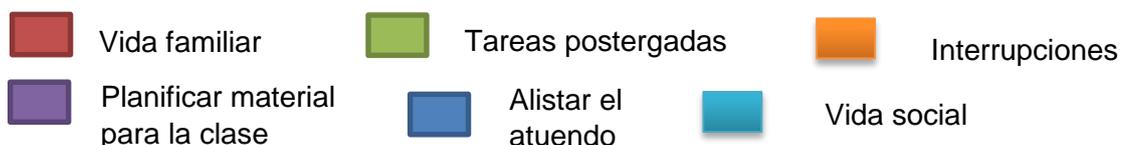
Automotivarse con premios a los grandes logros que se vayan alcanzando; siempre es importante realizar las cosas con motivación.

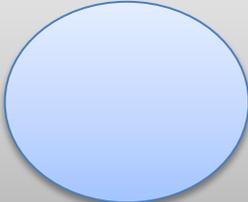
7.5Actividades

Primera actividad: Lo que es y lo que debe ser (Dirigido a docentes).

Grafica como distribuyes tu tiempo y cómo sería la distribución ideal.

Marca el porcentaje en el círculo.



Distribución actual	Distribución ideal
	

Segunda actividad: Análisis y corrección (Dirigido a docentes). Identifica las dificultades a la hora de organizar tu tiempo y las estrategias para mejorar.

Dificultades en la organización del tiempo	Estrategias para solucionar
<ul style="list-style-type: none"> • • • 	<ul style="list-style-type: none"> • • •

7.6 Metodología

- Análisis
- Trabajo individual

7.7 Recursos

- Guía de apoyo

7.8 Evaluación

Realiza una lista de las actividades del día de mañana tomando en cuenta la gestión adecuada del tiempo.

6.7 IMPACTOS

6.7.1 Impacto Social

El estudio de la Influencia del estrés laboral de los docentes, en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, permitió ofrecer una “Guía con técnicas anti-estrés” acorde a la demanda socio-laboral; siendo uno de sus objetivos seleccionar las estrategias anti-estrés basadas en las necesidades que presentan los docentes frente al estrés.

6.7.2 Impacto Educativo

La institución educativa contará con un material de trabajo, que se ha enfatizado en seleccionar estrategias anti-estrés para que el docente pueda enfrentar y sobrellevar el estrés laboral. Material que se enfoca en proporcionar a los docentes información eficiente, de manera que logren identificar, sobrellevar y controlar el estrés que su trabajo diario les genera; y a la vez puedan hacer frente de manera asertiva los contratiempos que se presenten en el trabajo pedagógico.

6.7.3 Impacto Pedagógico

Identificar lo que genera el estrés y de esta manera poder controlar y evitar el estrés en el docente no solo trae grandes beneficios en la vida profesional y personal de los profesionales de la enseñanza; sino que, además tiene beneficio en el aprendizaje del estudiante, mejorando directamente el ambiente educativo y la relación alumno-maestro.

6.8 DIFUSIÓN

Esta con estrategias anti-estrés se la difundió en la Unidad Educativa investigada, con la finalidad de que el personal docente tenga material de apoyo que fortalezca el enfoque de su trabajo pedagógico y evitar influenciar de manera negativa en el aprendizaje de los estudiantes.

6.9 Bibliografía

- Acevedo, A. d. (2008). *La buena crianza*. Norma.
- Alfonso Bustos, C. C. (2010). *Desarrollo, aprendizaje y enseñanza en la educación secundaria*. Barcelona: Graó.
- Alonso, A. (9 de Octubre de 2012). *Psyciencia*. Obtenido de Psyciencia: <http://www.psyciencia.com/2012/10/09/6-ejercicios-de-respiracion-para-relajarse/>
- Angel. (14 de Octubre de 2013). *ansiedadTratamiento.es*. Obtenido de Centro de Psicoterapia e Hipnosis en Barcelona: <http://www.ansiedadtratamiento.es/7-causas-estres/>
- Aragón, R. (01 de Mayo de 2012). *Psique Viva el poder de la mente*. Obtenido de Psique Viva el poder de la mente: <http://psiqueviva.com/teoria-cognitivo-social-de-albert-bandura/>
- Benenzon, R. (2011). *Musicoterapia: De la teoría a la práctica*. Argentina: Grupo planeta.
- Bermúdez, L. I. (2015). *20 Tips para descomprimir el estrés*. Argentina: Dunken.
- Cano, D. (26 de Junio de 2013). *En forma 180*. Obtenido de En forma 180: <http://enforma.salud180.com/nutricion-y-ejercicio/5-sencillos-pasos-para-respirar-y-relajarse>
- Comellas, J. (2008). *Habitos inteligentes para tu salud*. Barcelona: AMAT.
- Confederación de empresarios de Málaga. (2013). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Málaga: Cem.

- Constanza Bracco, C. R. (2011). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en acompañantes terapéuticos. *REVISTA IIPSI*, 31-45.
- Corporación de estudios y publicaciones. (2013). *Ley orgánica de educación intercultural*. Quito: Cep.
- Daza, E. R. (2011). *El estrés (Síndrome de Burnout) en los docentes y su influencia en los aprendizajes de los estudiantes de décimo año de educación básica del colegio Nacional 18 de Octubre de la ciudad de Portoviejo*. Portoviejo: Universidad Técnica de Manabí.
- Departamento de asistencia técnica para la prevención de riesgos laborales. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo*. Andalucía: Lienzo Gráfico.
- Departamento de psicología social. (2014). El Estrés Ambiental. En E. P. Sergi Varela, *Psicología AMBIENTAL elementos básicos* (pág. unidad 4.tema8). Barcelona: Creative Commons. Obtenido de Psicología AMBIENTAL elementos básicos.
- Domingo Gallego, H. Á. (2007). *¿Aulas conflictivas? La opinión del profesorado*. Madrid: Dykinson.
- El Mundo. (13 de Diciembre de 2010). Contra el estrés docente, la risa. *El Mundo*, pág. 10. Obtenido de <http://www.ousia.com/areas/psicologia/Articulo%20Risoterapia%2013-12-10.pdf>
- Ervigio Corral Torres, F. J. (2009). *Apoyo psicológico en situaciones de emergencia*. España: Arán Ediciones.
- Eugenia de Pages Berges, A. R. (2008). *Cómo ser docente y no morir en el intento*. Barcelona: Graó.
- Federico, G. (2005). ¿Qué es la musicoterapia? (F. Pogoriles, Entrevistador)
- Fernando Gonzales, A. F. (1999). Modelo de gestión de calidad. *Revista de educación*, 354.
- Fingermann, H. (23 de Enero de 2012). *La Guía*. Obtenido de La Guía: <http://educacion.laguia2000.com/aprendizaje/teoria-humanista-del-aprendizaje>
- García, N. (2012). *El rol de los padres de familia en relación al rendimiento académico de los estudiantes que cursan la Educación Básica Superior en*

- la Unidad Educativa Franciscana "San Diego de Alcalá" de Azogues.*
Guayaquil: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- García, R. F. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo.* San Vicente, Alicante: Club Universitario.
- Gill, M. A. (2005). *Rol del docente en el proceso enseñanza-aprendizaje.* República Dominicana: Miledys Tarez.
- González, C. (2009). Temas para la educación. *Revista digital para profesionales de la enseñanza*, 3.
- González, L. E. (2012). *El estrés laboral docente y su relación con la metodología tradicionalista como un factor que genera actitudes negativas de los alumnos.* Santiago de Querétaro: Universidad Autónoma de Querétaro.
- Gustems, J. (2014). *Arte y bienestar.* Barcelona: Edicions Universitat Barcelona.
- Herrera, E. I. (2013). *Intervención Psicoterapéutica focalizada en la personalidad, para manejar el estrés en el personal policial de la CAAE Guayas.* Quito: Universidad Central del Ecuador.
- Hofstadt, J. G. (2013). *Competencias y habilidades profesionales para universitarios.*
- Icaza, M. C. (2013). *Zen, Psicoanálisis y Psicoterapia.* Cuenca: Universidad del Azuay.
- Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América. (2013). *El estrés laboral en los docentes de educación básica.* IEESA.
- Juan Catejón, L. N. (2009). *Aprendizaje, desarrollo y disfunciones.* España: Club universitario.
- Luis David García, J. D. (2013). *Presencia y prevalencia del síndrome de burnout en profesores de la universidad autónoma de occidente.* Santiago de cali: UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE.
- Maldonado, R. G. (2013). *Parkinson y estrés.* Rafael González Maldonado.
- Martínez, E. (2011). *Portal de la edocomunicación.* Obtenido de Portal de la edocomunicación:
<http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0083motivacion.htm>
- Middleton, J. (2012). *Sanar. El desafío de vivir en equilibrio.* Chile: Grupo Chile.
- Ministerio de Educación España. (2005). *Internet en el aula Ludos.* Obtenido de Internet en el aula Ludos:
<http://recursostic.educacion.es/primaria/ludos/web/pb/af/af06.html>

- Morey, G. (15 de Abril de 2013). *El teclado de Gerson*. Obtenido de El teclado de Gerson: <http://www.eltecladodegerson.com/crecimiento-cristiano/que-es-el-cansancio-emocional/>
- Napione, M. E. (2011). *Cuando se quema el profesorado de secundaria*. Madrid: Díaz de Santos.
- Neal, C. (2011). *52 maneras de reducir el estrés en su vida*. Nashville, Tennessee, Estados Unidos de América: Grupo Nelson.
- Nohemy Carrascal, I. S. (2011). *Contextos de enseñanza y calidad del aprendizaje*. Colombia: Universidad de Córdoba.
- Oscar Mogollón, M. S. (2011). *Escuelas activas*. Washington, DC: Fhi360.
- Peña, A. (2010). *Guía práctica especial 7 ladrones del tiempo y 7 técnicas para combatirlos*. Club eres productivo.
- Raquel Rodríguez Carvajal, S. d. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación. En R. R. Carvajal, *Medicina y seguridad del trabajo* (pág. 74). Madrid.España: Facultad de Psicología. Despacho 35. Módulo I.
- Redaccion Onmeda. (9 de Febrero de 2015). *Onmeda.es para tu salud*. Obtenido de Onmeda.es para tu salud: http://www.onmeda.es/deporte/tecnicas_de_relajacion-relajarse-de-forma-activa-con-tecnicas-corporales-18109-4.html
- Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la profesión magisterial*. México: Universidad de Guanajuato.
- Sánchez, F. C. (2011). *Estrés Laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera*. Rosario: Universidad Abierta Interamericana.
- Sotomayor, A. V. (2013). *Mindfulness, la meditación de conciencia plena*. Barcelona: Kairós.
- Topping, W. W. (2011). *Afrontar el estrés con éxito*. Barcelona: Visión Libros.
- Verónica Acevedo, J. E. (2010). *Efectos de la terapia de la risa en la enfermedad*. Medellín: Universidad CES.
- Xavier Torres, E. B. (2015). *Comprender el estrés*. Barcelona: Amat.

ANEXOS

Anexo 1. Formulario del diagnóstico

La Unidad Educativa “República del Ecuador” presenta las siguientes fortalezas:

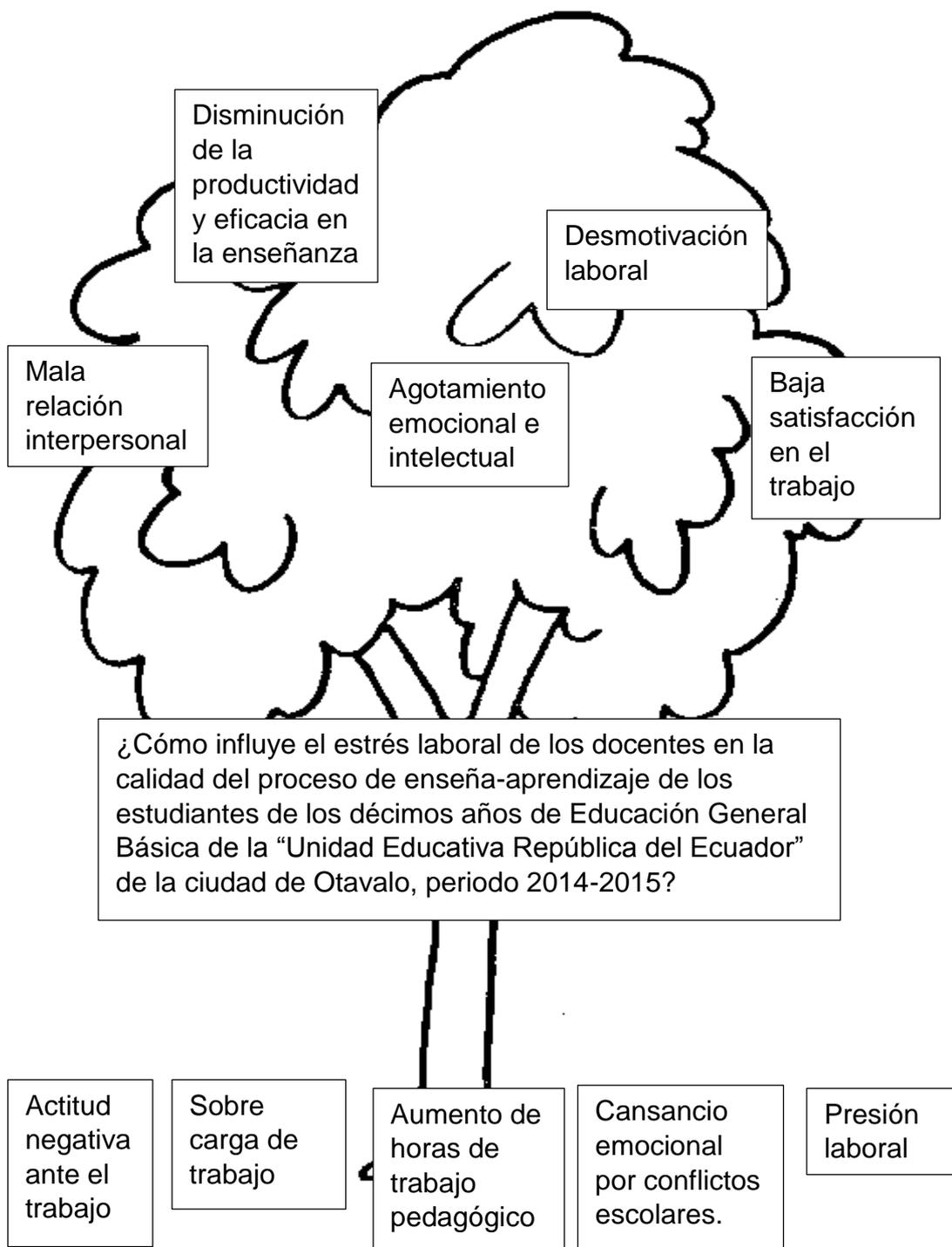
- Coordinación en trabajo que realiza el Departamento de Consejería Estudiantil con las autoridades.
- El personal del DECE presenta el perfil profesional necesario para atender las necesidades estudiantiles.
- Los profesionales del Departamento de Consejería Estudiantil maneja los casos con ética profesional.
- Trabajo coordinado con inspección y tutores a cargo de cada curso.
- Realización de redes de apoyo con otras instituciones circundantes.

La Unidad Educativa “República del Ecuador” presenta las siguientes debilidades:

- ❖ Escasos instrumentos psicométricos, para la detección y seguimiento de casos especiales.
- ❖ Ausencia de profesionales de acuerdo a la normativa vigente que indica que de 901 a 1140 estudiantes por sección se necesita 2 psicólogos educativos, 1 psicólogo clínico y 1 trabajador social.
- ❖ Escasa colaboración de los tutores para la coordinación del trabajo.
- ❖ Escaso conocimiento de los docentes de educación inicial sobre cómo trabajar con niños que tienen dificultades de aprendizaje.

- ❖ Despreocupación de los padres de familia por el rendimiento académico de sus hijos.
- ❖ Poco control de los padres de familia en la puntualidad y asistencia a la institución educativa.
- ❖ Consumo y distribución de droga en los niveles superiores.
- ❖ Inserción de muchos estudiantes en pandillas y grupos que tienen mala influencia en la conducta de quienes la conforman.
- ❖ Bajo rendimiento académico de los estudiantes nuevos, ya que en las instituciones anteriores han habido muchas falencias que siguen afectando su aprendizaje.
- ❖ Embarazos en adolescentes que en muchas ocasiones no son del conocimiento de los padres. Las adolescentes ocultan dicho embarazo por miedo o vergüenza de los demás poniendo en riesgo sus vidas.
- ❖ Violencia física entre estudiantes.
- ❖ Desintegración familiar
- ❖ Inadecuada relación interpersonal entre docentes por estrés laboral.
- ❖ Pocos límites de los padres de familia con los estudiantes.
- ❖ Excesivo uso del celular en horas de clase.
- ❖ Bullying cibernético entre estudiantes.

Anexo 2: Árbol de Problemas



Anexo 3: Matriz de coherencia

Formulación del problema	Objetivo general
¿Cómo influye el estrés laboral de los docentes en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de los décimos años de Educación General Básica de la “Unidad Educativa República del Ecuador” de la ciudad de Otavalo, período 2014-2015?	Determinar la influencia del estrés laboral de los docentes en la calidad de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de los décimos años de Educación General Básica.
Interrogantes de investigación	Objetivos específicos
<p>-¿A qué nivel de estrés laboral están expuestos los docentes?</p> <p>-¿El estrés laboral de los docentes afecta el proceso de enseñanza-aprendizaje del alumnado?</p> <p>-¿Una propuesta que contenga técnicas anti-estrés permitirá mejorar el clima laboral de los docentes?</p> <p>-¿El conocimiento y dominio de técnicas anti-estrés evitará que el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes pueda ser afectado negativamente?</p>	<p>-Realizar un diagnóstico del estrés laboral al que están expuestos los docentes mediante la aplicación de un test.</p> <p>-Identificar los elementos que provocan el estrés laboral con afectación al proceso de enseñanza-aprendizaje.</p> <p>-Contrastar mediante sustento científico el grado de influencia del estrés en la calidad de aprendizaje.</p> <p>-Elaborar una propuesta alternativa mediante un manual que contenga estrategias anti estrés.</p> <p>-Socializar la propuesta con los docentes de la Unidad Educativa “República del Ecuador”.</p>

Anexo 4: Test de Maslach Burnout Inventory aplicado a docentes (Adaptación)



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)-ADAPTACIÓN

Edad:

Años de trabajo en la institución:

Sexo:

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo pedagógico y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

1= NUNCA

2= RARAMENTE

3= ALGUNAS VECES

4= MUCHAS VECES

5=SIEMPRE

1. AE Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo pedagógico.	
2. AE Cuando termino mi jornada de trabajo pedagógico me siento agotado.	
3. AE Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo pedagógico me siento agotado.	
4. RP Siento que puedo entender fácilmente a los alumnos.	
5. D Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.	
6. AE Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.	

7. RP Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los estudiantes que tengo que atender.	
8. AE Siento que mi trabajo pedagógico me está desgastando.	
9. RP Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas del alumnado a través de mi trabajo.	
10. D Siento que me he hecho más duro con los estudiantes.	
11. D Me preocupa que este trabajo didáctico me esté endureciendo emocionalmente.	
12. RP Me siento muy enérgico en mi trabajo en las aulas de clase.	
13. AE Me siento frustrado por el trabajo pedagógico.	
14. AE Siento que estoy demasiado tiempo en las institución educativa.	
15. D Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes a los que tengo que atender profesionalmente.	
16. AE Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me cansa.	
17. RP Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en las aulas de clase.	
18. RP Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con el alumnado.	
19. RP Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo pedagógico.	
20. AE Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	
21. RP Siento que en mi trabajo como educador los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	
22. D Me parece que los beneficiarios de mi trabajo pedagógico me culpan de algunos de sus problemas.	



Anexo 5: Encuesta aplicada a estudiantes.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)-
ADAPTACIÓN

EDAD:

SEXO: Masculino

Femenino

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca del trabajo pedagógico y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. A cada una de las preguntas debe responder expresando la frecuencia con la que usted observa a su maestro con este sentimiento.

Coloque una X en la respuesta que usted considere es la más adecuada.

1= NUNCA

2= RARAMENTE

3= ALGUNAS VECES

4= MUCHAS VECES

5=SIEMPRE

	Nunca	Raramente	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1. ¿Siente emocionalmente defraudado a su maestro en su trabajo pedagógico?					
2. ¿Cuándo termina la jornada de clases observa a su maestro agotado?					

3. ¿Se siente fácilmente entendido por los profesores?					
4. ¿Piensa que el trabajo como docente es desgastante?					
5. ¿Siente que el docente influye positivamente su vida con su trabajo pedagógico?					
6. ¿Piensa que al profesor realmente le importa lo que les ocurra a los estudiantes?					
7. ¿Cree usted que para el profesor trabajar directamente con los alumnos es cansado?					
8. ¿Siente que el clima de clase es agradable?					
9. ¿Se siente motivado después de trabajar directamente con el docente?					
10. ¿Culpa usted de algunos de sus problemas a sus maestros?					

República

Anexo 6: Certificado de aplicación del test y encuesta en la institución.



**UNIDAD EDUCATIVA
"REPÚBLICA DEL ECUADOR"**

Otavaló - Ecuador

**LIC. MARIA LUISA HIDROBO, RECTORA (E) DE LA
UNIDAD EDUCATIVA "REPÚBLICA DEL ECUADOR"**

C E R T I F I C A :

QUE: La señorita **BEJARANO BUENDIA JESSICA ALEJANDRA**, estudiante de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte, de la Carrera de Psicología Educativa y Orientación Vocacional, aplicó las Encuestas y Test del Trabajo de Grado previo a la obtención del Título en Licenciada en Psicología Educativa y Orientación Vocacional, los días 10,11 y 12 de junio a los estudiantes de los Décimos Años y Docentes de la Unidad Educativa "República del Ecuador".

Es todo cuanto puedo certificar, facultando a la interesada hacer uso del presente documento en lo que estime conveniente.

Otavaló, 24 de junio de 2015

Lic. María Luisa Hidrobo
RECTORA (E)

Dirección: Sucre y Neptalí Ordoñez - Otavaló
Teléfono: (593) 06 2920-195/Teléfono: 2921-353
Email: dei.instr@publicae@yahoo.com

Anexo 7: Certificado de socialización de la propuesta.

**UNIDAD EDUCATIVA
"REPÚBLICA DEL ECUADOR"**
Otavalo - Ecuador

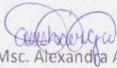
MAGISTER ALEXANDRA ARMAS, RECTORA (E) DE LA UNIDAD EDUCATIVA
"REPÚBLICA DEL ECUADOR"

C E R T I F I C A:

QUE: La Srta. **BEJARANO BUENDIA JESSICA ALEJANDRA**, estudiante de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte, de la carrera de Psicología Educativa y Orientación Vocacional, realizo la socialización de la propuesta del trabajo de grada, previo a la obtención del Título en Licenciada en Psicología Educativa y Orientación Vocacional, el día 09 de noviembre del presente al personal docente y autoridades de la Unidad Educativa "República del Ecuador".

Es todo cuanto puedo certificar, facultando a la interesada hacer uso del presente documento en lo que estime conveniente.

Otavalo, 09 de noviembre de 2015


Msc. Alejandra Armas
RECTORA





**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

La Universidad Técnica del Norte dentro del proyecto Repositorio Digital Institucional, determinó la necesidad de disponer de textos completos en formato digital con la finalidad de apoyar los procesos de investigación, docencia y extensión de la Universidad.

Por medio del presente documento dejo sentada mi voluntad de participar en este proyecto, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO		
CÉDULA DE IDENTIDAD:	DE	100355721-0
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	Bejarano Buendía Jessica Alejandra
DIRECCIÓN:		Ibarra-Imbabura
EMAIL:		jessyaleb@hotmail.com
TELÉFONO FIJO:	TELÉFONO MÓVIL:	0991064067

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LOS DECIMOS AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA "UNIDAD EDUCATIVA REPÚBLICA DEL ECUADOR", CIUDAD DE OTAVALO PERIODO 2014-2015.
AUTOR (ES):	Bejarano Buendía Jessica Alejandra
FECHA: AAAAMMDD	2015-12-15
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniero en Mantenimiento Eléctrico.
ASESOR /DIRECTOR:	Ing. Pablo Méndez

2. AUTORIZACIÓN DE USO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD

Yo, Bejarano Buendía Jessica Alejandra cédula de identidad Nro. 100355721-0 en calidad de autor y titular de los derechos patrimoniales de la obra o trabajo de grado descrito anteriormente, hago entrega del ejemplar respectivo en formato digital y autorizo a la Universidad Técnica del Norte, la publicación de la obra en el Repositorio Digital Institucional y uso del archivo digital en la Biblioteca de la Universidad con fines académicos, para ampliar la disponibilidad del material y como apoyo a la educación, investigación y extensión; en concordancia con la Ley de Educación Superior Artículo 144.

3. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es el titular del derecho patrimonial, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 15 días del mes de diciembre del 2015

EL AUTOR:

(Firma) 

Nombre: Bejarano Buendía Jessica Alejandra
C.I.: 100355721-0

Facultado por resolución de Consejo Universitario



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE GRADO A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

Yo, Bejarano Buendía Jessica Alejandra, con cédula de identidad Nro. 100355721-0 pongo en manifiesto mi voluntad de ceder a la Universidad Técnica del Norte los derechos patrimoniales consagrados en la Ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, artículos 4, 5 y 6, en calidad de autor de la obra o trabajo de grado denominado, que ha sido desarrollado para optar por el título de **INFLUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL DE LOS DOCENTES EN LA CALIDAD DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES DE LOS DECIMOS AÑOS DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA DE LA "UNIDAD EDUCATIVA REPÚBLICA DEL ECUADOR", CIUDAD DE OTAVALO PERIODO 2014-2015**. Licenciada en Ciencias de la Educación Especialidad en Psicología Educativa y Orientación Vocacional, en la Universidad Técnica del Norte, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente. En nuestra condición de autores reservamos los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia suscribo este documento en el momento que hacemos entrega del trabajo final en formato impreso y digital a la Biblioteca de la Universidad Técnica del Norte.

(Firma).....
Nombre: Bejarano Buendía Jessica Alejandra
C.I.: 100355721-0

Ibarra, a los 15 días del mes de diciembre del 2015