



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

1859

FACULTAD DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y LA
COMUNICACIÓN

CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL

TITULO:

Estrés y Desempeño laboral en los
docentes del Colegio de Bachillerato
Particular Miguel Ángel Suárez, en la
ciudad de Loja durante el Periodo
académico 2020 – 2021

Tesis previa a la obtención del grado de
Licenciada en Psicorrehabilitación y
Educación Especial.

Autora:

MÓNICA ROCIBEL PUCHA AGUINSACA

DIRECTORA DE TESIS:

Dra. Mayra Adelina Rivas Paladines Mg. Sc.



LOJA - ECUADOR

2021

CERTIFICACIÓN

Dra. Mayra Adelina Rivas Paladines Mg. Sc.

DOCENTE DE LA CARRERA DE PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN ESPECIAL Y CARRERA DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE LA FEAC-UNL Y DIRECTORA DE TESIS;

CERTIFICA

Haber dirigido, asesorado, revisado y orientado con pertinencia y rigurosidad científica el desarrollo de la Tesis de Licenciatura en Psicorrehabilitación y Educación Especial, titulada: Estrés y Desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021, de la autoría de Mónica Rocibel Pucha Aguiñaca, la misma que guarda coherencia con la fundamentación científica-técnica del procesos de investigación, por lo que autorizo a la mencionada señorita continuar con los trámites correspondientes, hasta la defensa pública.

Loja, 04 de junio de 2021



Firmado electrónicamente por:
**MAYRA ADELINA
RIVAS
PALADINES**

Dra. Mayra Rivas Paladines. Mg. Sc.
Directora de Tesis

AUTORIA

Yo, Mónica Rocibel Pucha Aguinsaca, declaro ser autora del presente trabajo de Tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Tesis en el Repositorio institucional-Biblioteca Virtual.

Autora: Mónica Rocibel Pucha Aguinsaca

Firma

Cédula: 1105169252

Fecha: Loja, 9 de septiembre de 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DE LA AUTORA, PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TEXTO COMPLETO

Yo, **Mónica Rocibel Pucha Aguinaca**, declaro ser la autora de la tesis Titulada: **Estrés y Desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021**. Como requisito para optar al grado de Licenciada en Psicorrehabilitación y Educación Especial; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización en la ciudad de Loja a los 09 días del mes de septiembre de dos mil veinte y uno, firma la autora.

Autora: Mónica Rocibel Pucha Aguinaca

Cédula: 1105169252

Firma:

Dirección: Las Pitas II, Manuel Iñiguez y César Ludeña

Correo Electrónico: monica.pucha@unl.edu.ec

Celular: 0969032549

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora de Tesis: Dra. Mayra Adelina Rivas Paladines Mg. Sc.

Presidente: PhD. Cesar Antonio León Aguirre

Primer Vocal: Dr. Luis Eduardo Vélez Ajila

Segunda Vocal: Lic. Licet Jomarrón Moreira

AGRADECIMIENTO

Agradezco los cimientos de mi desarrollo educativo, en primer lugar, a la Universidad Nacional de Loja, prestigiosa institución en donde formé mis conocimientos diariamente.

En segundo lugar, a las autoridades y docentes de la Carrera de Psicorrehabilitación y Educación Especial por contribuir de manera muy gratificante a mi formación académica y personal.

Finalmente expreso mi agradecimiento a la Dra. Mayra Rivas Paladines Mg. Sc., quien me ha brindado sus conocimientos, experiencias y ha sido la responsable de guiarme en el desarrollo del presente proceso investigativo.

Mónica Rocibel

DEDICATORIA

Quiero dedicar este trabajo de investigación a Dios, a los docentes del Colegio Miguel Ángel Suarez de la ciudad de Loja, principalmente a quienes día a día enfrentan con valentía el estrés laboral y encuentran el mejor camino para conducir con éxito a sus estudiantes.

A mis padres, quienes han destinado tiempo, dedicación, y aportes invaluableles que me han servido y me servirán para toda mi vida y han estado presentes en mi evolución personal y estudiantil.

A mis hermanos, hermanas, sobrinas y sobrino, que han sido mi incentivo, me han dedicado su tiempo, su apoyo indiscutible y han sido los protagonistas para llegar hasta mi objetivo.

A todos mis amigos que han contribuido de manera excepcional al apoyarme con sus consejos, ideas, en momentos oportunos y han conseguido que alcance grandes logros.

Mónica Rocibel

MATRIZ DEL ÁMBITO GEOGRÁFICO

ÁMBITO GEOGRÁFICO DE LA INVESTIGACIÓN											
TIPO DE DOCUMENTOS	AUTOR/NOMBRE DEL DOCUMENTO	FUENTE	FECHA-AÑO	ÁMBITO GEOGRÁFICO						OTRAS DESAGREGACIONES	OTRAS OBSERVACIONES
				NACIONAL	REGIONAL	PROVINCIA	CANTÓN	PARROQUIA	BARRIO		
TESIS	Mónica Rocibel Pucha Aguinsaca ESTRÉS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DEL COLEGIO DE BACHILLERATO PARTICULAR MIGUEL ÁNGEL SUÁREZ, EN LA CIUDAD DE LOJA DURANTE EL PERIODO ACADÉMICO 2020 – 2021.	UNL	2021	ECUADOR	ZONA 7	LOJA	LOJA	VALLE	AMABLE MARÍA	CD	LICENCIADA EN PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACION ESPECIAL

ESQUEMA DE TESIS

- i. PORTADA
- ii. CERTIFICACIÓN
- iii. AUTORÍA
- iv. CARTA DE AUTORIZACIÓN
- v. AGRADECIMIENTO
- vi. DEDICATORIA
- vii. MATRIZ DE ÁMBITO GEOGRÁFICO
- viii. MAPA GEOGRÁFICO Y CROQUIS
- ix. ESQUEMA DE TESIS
 - a. TITULO
 - b. RESUMEN
ABSTRACT
 - c. INTRODUCCIÓN
 - d. REVISIÓN DE LITERATURA
 - e. MATERIALES Y MÉTODOS
 - f. RESULTADOS
 - g. DISCUSIÓN
 - h. CONCLUSIONES
 - i. RECOMENDACIONES
 - j. BIBLIOGRAFÍA
 - k. ANEXOS

a. TITULO

Estrés y Desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021

b. RESUMEN

El siguiente trabajo de investigación titulado: Estrés y Desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021; está relacionado con la problemática psicosocial que atraviesa el docente en las aulas escolares y en las instituciones educativas; consta de introducción, revisión de literatura, metodología, análisis e interpretación de resultados, conclusiones y recomendaciones.

Como objetivo general se planteó: Determinar cómo se relaciona el Estrés en el desempeño laboral de los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021; se desarrolló con el fin de descubrir los factores que causan en los docentes un nivel de estrés que afecta el clima laboral en el cual se desempeñan. Fue un estudio de diseño de campo no experimental, con un enfoque mixto cuanti-cualitativo, cuyo carácter es descriptivo explicativo.

Los métodos aplicados fueron: científico, descriptivo, hermenéutica, analítico y estadística descriptiva; para fundamentar la investigación además se hizo uso de técnicas e instrumentos como el Cuestionario de Estrés Percibido de Levestein y el Inventario Psicológico del Clima Organizacional. En los resultados obtenidos se pudo evidenciar que poseen un agotamiento tanto cognitivo, como emocional y físico provocado por el estrés laboral, y, por ello repercute el desempeño laboral de los mismos; por lo que se recomendó el uso de la Guía de intervención del Estrés Laboral para orientar e incentivar al aprendizaje del manejo del estrés en el ámbito laboral.

Palabras claves: factores de estrés, clima laboral, clima organizacional, desempeño laboral y afrontamiento del estrés.

ABSTRACT

The following research work entitled: stress and work performance in teacher at Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, in the Loja city during 2020-2021 academic period; it is related to psychological issues faced by teachers in the classrooms and educational institutions, it consists of: introduction, methodology, analysis, interpretation of results, literature review, conclusions and recommendations.

The general objective was: determine how the stress is related to work performance of teachers at Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez. It was developed with the purpose of discovering factors that causes a level of stress in teachers that affect the work environment in which they work. It was a non – experimental field design with a mixed quantitative and qualitative approach whose character is explicative and descriptive.

The methods applied were: scientific, descriptive, hermeneutic, analytic and descriptive stadistic; to support the research, techniques and instruments such as the Levestein Perceived Stress questionnaire and the Phycological inventory of Organizational climate were also used. The obtained results showed that they presented cognitive exhaustion as well as emotional and physical exhaustion caused by job stress which have percussions in the work performance, for this reason, the Work Stress Intervention Guide was recommended to guide and encourage the learning of stress management in the work environment.

KEY WORDS: Stress factors, work environment, organizational climate, work development.

c. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada: Estrés y Desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021; se indagó que en el Colegio antes mencionado, los docentes presentan sobrecarga de trabajo, mala remuneración, hostigamiento, presión laboral por parte de los directivos de la institución y falta de responsabilidad por parte de los padres de familia e incumplimiento de responsabilidades académicas de los alumnos; actualmente el enfrentarse a una nueva estrategia de aprendizaje on-line sumado al desconocimiento de las nuevas tecnologías producto del confinamiento por la pandemia del Covid-19 a nivel mundial y local ha generado cambios en la dinámica personal, social y laboral del docente.

Por lo tanto, en la investigación se plantearon objetivos específicos como: Identificar los factores comunes que desencadenan el estrés en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021, señalar las características del desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021 y por último Diseñar una propuesta alternativa de técnicas de intervención ante el estrés laboral para mejorar el desempeño de los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021.

Para explicar de manera teórica la problemática abordada fue necesario contextualizar una revisión de literatura basada en temas y subtemas como: estrés, síntomas del estrés, tipos de estrés, estrés laboral, consecuencias del estrés laboral, estresores, factores estresores comunes del trabajo, satisfacción/ insatisfacción laboral, docente, roles y funciones del

docente, desempeño docente, desempeño laboral, características del desempeño laboral, y como último punto técnicas de intervención para el estrés laboral frente al desempeño docente.

En el proceso de investigación se utilizó un diseño de estudio de campo no experimental, con un enfoque mixto cuanti-cualitativo, gracias a la aplicación de baterías psicológicas necesarias para la obtención de los resultados cuyo carácter es descriptivo explicativo.

Los métodos aplicados fueron: **científico**: para la recolección de la información pertinente en relación a las categorías de: estrés y desempeño laboral, a través del uso de libros, revistas, investigaciones y fuentes científicas; **descriptivo**: empleado para identificar los factores comunes estresantes de los docentes además fue utilizado para describir las características del desempeño laboral de los mismos, en el Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez; **hermenéutico**: que sirvió para la interpretación y análisis documental de artículos, libros y revistas científicas proporcionadas del internet para la construcción de la Guía de intervención para el Estrés Laboral.

Las técnicas e instrumentos para indagar la investigación son: el Cuestionario de estrés percibido de Levestein y el Inventario Psicológico del Clima Organizacional de Aguilar; plasmados y adaptados mediante la aplicación de Encuestas “cuestionarios on-line Survio” por medio de las redes sociales como plataforma zoom y WhatsApp

La muestra que se consideró para la investigación fueron de 12 docentes que representan la población total constituyéndose en muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia; a quienes se les solicitó mediante la plataforma zoom y WhatsApp responder un inventario y un cuestionario de preguntas que permita determinar la realidad física, cognitiva y emocional de los docentes del Colegio de Bachillerato Miguel Ángel Suarez.

De acuerdo a los resultados obtenidos se llegó a las siguientes conclusiones: que en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, los factores comunes que desencadenan estrés son: tensión, irritabilidad y fatiga; aceptación social de conflictos, sobrecarga, insatisfacción por autorrealización y, por último, miedo y ansiedad, los mismos que han generado en los catedráticos un agotamiento tanto cognitivo, como emocional y físico.

Así mismo los docentes señalan que las características del desempeño laboral no son cumplidas a cabalidad en su institución, entre las cuales encontramos la falta de comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral.

Y al constatar que el estrés laboral repercute en el desempeño laboral de los docentes se optó por crear una Guía titulada: Guía de Intervención para el Estrés Laboral dirigida a docentes para garantizar una adecuada salud mental y fortalecer las relaciones interpersonales entre docentes y autoridades.

Frente a la cual se presenta las siguientes recomendaciones: organizar talleres educativos y formativos sobre el estrés laboral para toda la comunidad educativa con el fin de optimizar un aprendizaje significativo y promoviendo la mejora interpersonal ante el agotamiento cognitivo, emocional y físico.

Se sugiere tomar medidas para establecer cambios planificados para mejorar las condiciones de trabajo, puesto a que estas medidas incentivan un mayor compromiso con la institución, propiciando un clima favorable y como consecuencia la mejora del desempeño laboral docente.

Lo que permitió el planteamiento de una guía de actividades para el afrontamiento del estrés laboral como una propuesta alternativa que propone una serie de actividades que permite orientar e incentivar al aprendizaje del manejo del estrés en el ámbito laboral.

d. REVISIÓN DE LITERATURA

1. ESTRÉS

1.1 Definición

El estrés es “una reacción fisiológica del organismo ante una situación que se percibe como amenazante o con una excesiva demanda. Y por tanto depende, por un lado, de las demandas del medio (externo e interno) y por otro, de la persona” (Pérez, 2017, p.15).

Pérez, Viamontes, García, Ortiz, Centelles (2014) en cambio consideran al estrés como:

Proceso o reflejo que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento complejo en el cual se encuentra como amenazante o desbordante de sus recursos. Según su determinación es un fenómeno social, y por su naturaleza, un fenómeno psicofisiológico. (p.356)

El accionar de nuestra vida diaria producen emociones satisfactorias o de tensión, convirtiéndolas en situaciones positivas o negativas, éstas últimas son las que hacen que nuestra vida tenga que adaptarse permanentemente y combatir con sus efectos. Las molestias empiezan a tomar su curso cuando el estrés es abundante y con frecuencia, en donde el cuerpo no tiene la posibilidad de encontrar su equilibrio provocando un estrés crónico que afecta directamente al organismo.

Las actividades que hacen que el estrés actúe, son las mismas que exigen al ser humano a realizar un esfuerzo considerado fuera de lo normal, afectando su bienestar personal; provocando así una respuesta en el individuo como reacciones emocionales, cambios conductuales y fisiológicos, entre otros.

1.2 Tipos de Estrés

En nuestro cuerpo siempre ha existido un cierto grado de estrés y va a depender del contexto en el que se produzca, ya sea en situaciones favorables o desagradables, la disposición del cuerpo suele incrementarse por un motivo serio y en otras ocasiones sin motivo.

Es uno de los fenómenos más extensos que ocupan nuestro tiempo y afecta a todo tipo de personas de cualquier condición y trabajo, estas fases abren paso a dos tipos de estrés como menciona Neidhardt et al. (1989):

Un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande, puede conducir a la angustia; es decir, al *distrés* que rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas; se utiliza el término *eustrés*, para definir la situación en la que la buena salud física y el bienestar mental, facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial. El estado de eustrés se asocia con claridad mental y condiciones físicas óptimas.

Selye (como se citó en Travers y Cooper, 1997) ha puesto de relieve que la palabra y la definición “estrés”, no se puede vincular directamente a lo negativo, porque también hay como considerarlo como un estimulante y un propulsor para realizar actividades pendientes; asimismo divide el estrés en: *positivo*, el «eustrés» (que motiva el crecimiento, el desarrollo y el cambio), y en *negativo*, el «distrés», ese tipo de estrés indeseable, incontrolable y posiblemente dañino. En conclusión, describe cuatro tipos de estrés que el ser humano puede experimentar: exceso de estrés o «hiperestrés»; defecto de estrés o «hipoestrés»; mal estrés o «odistrés» y buen estrés o «eustrés».

1.3 ESTRÉS LABORAL

1.3.1 Definición

La Organización Mundial de la salud (citado en Torrades, 2007) lo define al estrés laboral como “La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.105).

La Comisión Europea (como se citó en Bosqued, 2005, p. 48) definió el estrés laboral como “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas fisiológicas y del comportamiento ante ciertos aspectos perjudiciales de la organización o el entorno del trabajo; estado caracterizado por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder ante la situación”.

El estrés laboral se presenta como consecuencia de un desajuste emocional y funcional del organismo del individuo, provocado por su contexto laboral, ocupacional y organizacional o explicado en palabras más simples es una mala relación entre el individuo y el entorno en el que se desempeña laboralmente.

Vidal (2019) se refiere a los estados en los cuales vive el sujeto con su interacción en el contexto organizacional, laboral y ocupacional, y se lo cree como: una amenaza de peligro para su integridad física y psíquica; y como el resultado de la relación o transacción entre el individuo y el entorno laboral.

En la actualidad, un porcentaje significativo de las demandas profesionales que reciben los psicólogos, son aquellas relacionadas con los factores de tipo psicosocial propios del lugar de trabajo; como manifiesta Chiang, Riquelme y Rivas (2018):

Los trabajadores padecen numerosos problemas en su salud, tanto a nivel físico como psíquico. En toda organización de trabajo existen distintos agentes que pueden afectar la

esfera social y psicológica de los trabajadores ya que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores y que en los últimos años se están convirtiendo en uno de los principales problemas de salud laboral. (p. 179)

En consecuencia, el estrés en el trabajo se define como un conjunto de reacciones perjudiciales tanto a nivel físico como emocional, que se manifiestan cuando las exigencias del trabajo superan las capacidades del trabajador, y pueden evocar enfermedades tanto físicas como psíquicas, por lo tanto, concordando con el autor el estrés se relaciona con la mala adaptación entre la persona y el medio en el que trabaja, por falta de apoyo que pueda percibir el individuo (Silvero, 2007).

Entre las profesiones con mayores dosis de estrés se encuentran los profesionales de la educación, que van ascendiendo a lo largo del tiempo de sus carreras; experimentando estrés y repercutiendo en su salud física y mental antes ya mencionadas.

La expresión frecuente del profesorado es sentirse “atormentado u agobiado” por estudiantes descentrados o de bajo rendimiento, y se sienten responsables de los logros y objetivos que éstos llegan alcanzar y el bienestar de los mismos (Gil-Monte y Moreno 2007).

1.4 Consecuencias del Estrés Laboral

Cano (2002) citado en Barrera (2013) menciona que las consecuencias del estrés laboral pueden ser peligrosas y afecta directamente al ser humano como también al ambiente de trabajo, para las personas trabajadoras al poseer este tipo de estrés provocado por sus rutinas diarias en su trabajo pueden desencadenar patologías, trastornos en el sistema respiratorio, problemas dermatológicos, psicopatológicos y diabetes.

Esto no solo implica que afecte al organismo si no también crea un mal funcionamiento en su bienestar y en su salud mental, provocando depresión, una baja

autoestima, falta de motivación; adicional a ello puede influir en su comportamiento, en la concentración y rendimiento laboral.

Los síntomas físicos, el estado de salud y series de reacciones que desata el cuerpo humano son lo que establecen la aparición pronta o tardía del estrés, estas consecuencias pueden ser variadas y numerosas; primarias, directas e indirectas y provocan efectos secundarios. La mayoría de síntomas alteran las funciones del organismo por lo que provocan inestabilidad y resultan potencialmente peligrosas.

Existen variadas consecuencias negativas que el estrés provoca sobre la salud. De acuerdo con González (2006) diferencia tres grupos de problemas derivadas del estrés. Entre ellas se encuentran los cambios físicos, alteración de la salud mental y alteraciones de la conducta.

Márquez (2013) resalta que los cambios físicos que el individuo puede experimentar se encuentran los trastornos dermatológicos (acné, sarpullidos, herpes), sexuales (disminución del apetito sexual), musculares (tensión excesiva, temblores y contracturas), inmunológicos (resfriados, gripes), somáticos (dolor de cabeza, migrañas, dolor de espalda).

Los efectos del estrés en la salud mental producen cambios en el funcionamiento del Sistema Nervioso y afecta directamente al cerebro. De acuerdo con del Hoyo (2017) cualquier alteración a nivel fisiológico en el cerebro va a producir alteraciones a nivel de las conductas.

Los efectos negativos que propone son: preocupación excesiva, incapacidad para tomar decisiones, sensación de confusión, incapacidad para concentrarse, dificultad para mantener la atención, sentimientos de falta de control, sensación de desorientación, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, hipersensibilidad a las críticas, mal humor, mayor susceptibilidad a sufrir accidentes, consumo de fármacos, alcohol, tabaco. La

persistencia de estos efectos puede provocar el desarrollo de nuevos trastornos psicológicos asociados al estrés, entre los más frecuentes están: alteración de las conductas de alimentación, trastornos del sueño, de la personalidad, esquizofrenia, ansiedad, miedos, fobias adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos. (p. 10)

Como últimas consecuencias de estrés laboral González (2006) ubica a las alteraciones de la conducta y se manifiestan mediante: disminución de las decisiones efectivas, disminución del rendimiento, aumento de sustancias tóxicas, aumento de accidentes laborales y ausentismo.

1.5 Factores Estresores comunes del Trabajo

Como ya fue mencionado previamente, la función docente y las profesiones asistenciales, son los que se encuentran en la cúspide del riesgo laboral puesto a que se encuentran asociados a niveles altos de ansiedad, depresión, pero sobre todo de estrés, esto puede variar según se trate del profesor (estructura cognitiva, personalidad, y su capacidad de resistencia) y de las circunstancias familiares y laborales que vive.

Los estresores de un entorno laboral se dividen bajo tres niveles de análisis: *individuales, extra-organizacionales y los organizativos*. Los primeros tienen que ver con las características personales (diferencias individuales), frente a las exigencias de las tareas en sus diferentes grados; sobre los aspectos personales de cada sujeto que influyen en el desarrollo de estrés, como los cognitivos, conductuales y demográficos (Durán, 2010).

De Pablo (2007) coincide al respecto, llamando interorganizacionales, a los estresores relacionados con el ambiente físico (luz, ruido, vibraciones, etc.), los estresores individuales (sobrecarga por sobre estimulación, conflicto de rol, etc.), lo grupal (falta de

cohesión de grupo conflictos inter e intra-grupales, entre otros), el organizacional (clima laboral, tecnología, estilo gerencial, entre otros).

Es necesario agregar y asociar al ambiente laboral, pues los factores más comunes de estrés para el profesor son los rasgos propios de la enseñanza que implican la indisciplina en las aulas, la falta de apoyo de los padres de familia o a su vez el contacto interactivo constante, el estar sometido a evaluación y el trabajar con individuos que pueden no estar dispuestos a aprender (Arias y Jiménez, 2013, p.55).

Según los resultados de Cirera, Aparecida, Elías & Ferraz (2012), muestran que los principales estresores en el contexto de las organizaciones están asociados a la presión del trabajo, desajustes en el clima y la dinámica organizacional, remuneración inadecuada, ausencia de apoyo del grupo y de la supervisión, falta de autonomía, relaciones [interpersonales insatisfactorias, ausencia de un plan de carrera, condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo, relaciones conflictivas con los superiores o falta de orientación para el desarrollo de las tareas.

Mientras que Sarabia (2015) menciona otros tipos de estresores que van a depender del *nivel ocupacional* y de las *tareas que desempeña* el trabajador, por lo tanto, explica que:

En las *relaciones sociales del trabajo* se dan los conflictos personales; por *factor social*, la falta de comunicación, falta de reconocimiento o de valoración de las tareas realizadas, excesiva crítica del trabajo; por *mal clima laboral* puede ocasionar relaciones conflictivas con los compañeros, ataques o acoso, falta de relación con las personas en el trabajo, aislamiento social y la ausencia de apoyo. Y en cuanto a la relación con el alumnado se dan por: *Conducta rebelde de los alumnos* (alumnos alborotadores, clases difíciles, problemas de conducta e indisciplina), las mujeres son más vulnerables y con frecuencia toleran la conducta negativa de los alumnos de modo que perciben más estresantes los problemas relativos a los estudiantes. (p. 40)

En la actualidad la población mundial está afrontando una situación de emergencia producida por el coronavirus (COVID-19); la pandemia pone de manifiesto la necesidad urgente de que todos los países cierren las instituciones educativas para detener el brote de propagación, y de esta manera marca una brecha significativa en la educación (Bonilla J, 2020. p.6).

Por ello en el Ecuador, Creamer (citado en Registro Oficial 185, 2020) mediante el ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020 00014-A, dispone la suspensión de clases en todo el territorio nacional, en todas sus jornadas y modalidades disponiendo al personal administrativo y docente del Sistema Nacional de Educación, continuar sus labores mediante la modalidad de teletrabajo de acuerdo con la normativa que las autoridades dispongan en cada institución y la pongan en efecto.

Lo que ha ocasionado nuevas causas del estrés laboral relacionado al COVID19, estas se presentan y coinciden en la mayoría de los docentes, para Gómez y Rodríguez (2020) los factores son:

Presión de realizar cuarentena obligatoria; miedo y preocupación por ser contagiado con el COVID-19 y contagiar a los seres queridos, cambios de estrategias de enseñanza; uso de la tecnología para el desarrollo de las clases, desconocimiento de las plataformas para la enseñanza virtual, la conectividad inadecuada o colapso de la misma y la falta de colaboración de los estudiantes (p. 7-8).

Otros factores estresantes que se han desencadenado en los docentes es el cambio de estrategias de enseñanza, convirtiendo lo virtual en un enfoque pedagógico, la disponibilidad de los equipos (computadora o teléfono) y su conectividad a internet.

De acuerdo con Gómez y Rodríguez (2020) los docentes experimentan respuestas cognitivas y emocionales asociadas a factores estresantes estandarizados como: 1) Tensión, irritabilidad y fatiga que ocurre como consecuencia de las sobre exigencias. 2) Aceptación

Social de conflictos 3) Energía y diversión, 4) Sobrecarga, en tareas, percepción de falta de tiempo y de demandas externas. 5) Aceptación por autorrealización, 6) Indefensión, desprotección, frustración desesperanza, temor al futuro; cada uno de estos factores serán detallados a continuación:

Tensión, irritabilidad y fatiga: como opinan Melgosa (1995) y Neidhardt et al. (1989), quienes categorizan los factores comunes desencadenantes del estrés, manifiestan que al actuar estos factores en el individuo, comienza a presentar irritabilidad por todo el entorno que le rodea, hasta una simple pregunta puede llegar a exaltarlo, la alteración del ritmo respiratorio se presenta porque la persona entra en un estado de hiperventilación en donde el cuerpo se conduce a un período de ansiedad, la inestabilidad emocional se conoce como las bajas o altas de ánimo que se tienen periódicamente el trabajador puede estar feliz pero solo basta un pequeño momento para que su estado de humor cambie a depresivo o a enfadado; a falta de atención proveniente de sus autoridades superiores conllevan a que el docente se sienta acorralado, bajo una situación de presión, el mismo alumnado puede provocar en ellos tensión, debido a los problemas que presenta como la poca intención de aprender por parte del alumno, problemas ocasionado por la indisciplina del grupo donde se encuentre impartiendo clase o incluso la poca atención que estos le prestan.

Aceptación Social de conflictos: Por otra parte, Farrés (2019) indica que las interpretaciones erróneas que se suelen hacer en nuestro día a día pueden provocar un impacto negativo a nivel emocional creando estrés e influyendo de forma directa en nuestro rendimiento y capacidad de concentración. Pueden provocar bloqueo mental, inseguridad, irritabilidad. Pero no solo eso, también nos puede llevar a construir ideas equivocadas en cuanto a las intenciones de los demás o a malinterpretar situaciones, hecho que generará

también conflictos interpersonales y emociones tóxicas para nosotros mismos y para nuestro entorno.

Por ello, una de las herramientas para aprender a manejar el estrés en el ámbito laboral es a través del control de las distorsiones cognitivas o pensamientos deformados. Conocer qué tipo de distorsiones cognitivas son más frecuentes en cada uno y cómo boicotean, tanto a nivel laboral como personal, permitirá hacer frente a estos pensamientos, reducir el estrés, la ansiedad, los sentimientos de tristeza, la frustración, la baja autoestima, la rabia, el perfeccionismo y la autoexigencia (Farrés 2019).

Energía y Diversión: como opina Melgosa (1995) las respuestas del estrés se dan en tres grandes áreas: cognitivas, emotivas y conductuales. El área conductual se refiere a las actitudes y comportamientos, donde menciona que, el individuo con estrés presenta incapacidad para comunicarse de manera adecuada con sus compañeros de trabajo, además, señala que el individuo con estrés laboral manifiesta disfuncionalidad en las relaciones interpersonales, aumenta la tendencia a la sospecha, tiende a culpar a las otras personas o a atribuirles responsabilidades propias.

En el área emotiva, señala que la persona experimenta falta de entusiasmo por sus hobbies preferidos, ausentismo laboral y escolar, así como un aumento en el consumo de alcohol, tabaco, café u otras drogas. El nivel de energía disponible varía de un día para otro. Los patrones de sueño se alteran. Generalmente la persona estresada manifiesta insomnio y a veces una extremada necesidad de dormir.

Finalmente, para Melgosa (1995) en el área cognitiva, manifiesta que hay cambios en el pensamiento con ideas irracionales de castigo y dolor con respuestas emocionales como:

ideas suicidas, intenciones de fuga, impulsividad o intolerancia, llanto, tristeza y quejas frecuentes de malestar físico, tics, entre otros.

Sobrecarga: Otro de los aspectos señalados como una de las principales fuentes de estrés en profesores es la sobrecarga de trabajo, de acuerdo con Boyle, Borg, Falzon, y Baglioni (1995) existe una perspectiva cuantitativa como cualitativa. El deber de realizar un elevado número de tareas de alta responsabilidad, obtener buenos resultados, y además en un plazo breve de tiempo, puede resultar estresante en tanto que el profesor percibe que no va a ser capaz de hacer frente a todas las demandas que se le exigen. Constituye así una percepción de desproporción entre lo que él considera que es capaz de hacer y lo que se le exige. Por tanto, el desarrollo de esta creencia, es por sí mismo, una vivencia estresante.

De manera más específica, la responsabilidad del trabajo del profesor es el elemento que más influye en el desarrollo de respuestas emocionales negativas y en la posibilidad de experimentar estrés. El profesor es consciente de que una baja calidad en su trabajo, la obtención de resultados negativos, no le afecta exclusivamente a él, sino que revierte en el bienestar de otras personas (Smylie, 1999).

Castillo, Fernández y López, (2014), mencionan que la docencia actualmente es reconocida como una profesión altamente estresante al tener estos que enfrentarse a un gran conflicto en sus actividades, debido al incremento de tareas en las que no fueron capacitados, el pobre reconocimiento que tienen, el tener una sobrecarga laboral, realizar funciones administrativas y cambios de roles a los que son sometidos constantemente.

Satisfacción por autorrealización: desde el punto de vista de Maslach y Jackson (1981) afirman que existen tres “síntomas” o rasgos característicos de estrés laboral: **1. baja**

realización personal: caracterizada por el desarrollo de un sentimiento de fracaso personal. La persona se siente fracasada e incapaz de llevar a cabo su trabajo, especialmente en relación con las personas hacia las que trabaja, los destinatarios de sus servicios. El profesor desarrollaría expectativas negativas de eficacia, ya que consideraría irreal cualquier influencia sobre los alumnos (Ghaith y Shaaban, 1999).

Para Dierendock, Shaufeli y Buunk (2001) llama a la segunda característica **agotamiento emocional:** la persona desarrolla la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, experimenta la falta de recursos emocionales y siente que nada puede ofrecer a las personas para las que trabaja.

Como punto final **la despersonalización:** es cuando la persona manifiesta actitudes negativas hacia las personas para las que trabaja. En el caso del profesor, estas actitudes son muchas veces manifestadas con los alumnos, adoptando una relación distante y de escasa receptividad hacia las demandas que éstos le realizan (Rudow, 1999; Wanzer y McCroskey, 1998).

Miedo y Ansiedad: El profesor mantiene contacto con los alumnos, padres, con otros profesores, en definitiva, se encuentra a disposición de responder ante muchas personas del trabajo que realiza, y la sombra del fracaso puede planear sobre él, generando tensión emocional bajo la que difícilmente puede desempeñar un trabajo de calidad (Linnenbrinck y Pintrich, 2000).

Este miedo a fallar, a no estar “a la altura”, se agudiza en la figura del docente ante los denominados déficits de formación que muchos de ellos declaran sentir. La ausencia de

formación en este sentido, puede dañar las creencias de competencia del profesor como tal, que en muchas ocasiones derivan en conductas de indefensión y abandono (Seligman, 1990).

Así mismo, Naranjo (2004) menciona que la capacidad de razonar, de resolver problemas o de emitir juicios se ve perjudicada por la presencia del estrés. Ocurre cuando la persona dice encontrarse “bloqueada” y dice no poder ni saber cómo reaccionar ante una situación. Otra reacción común de la persona sometida a estrés es la frustración. Este estado anímico la irrita; de hecho, diversos especialistas vinculan la frustración con la agresividad. Asimismo, con mucha frecuencia la persona estresada presenta síntomas de ansiedad, tales como la aprehensión, la preocupación, la tensión y el temor por el futuro.

1.5.1 Satisfacción Laboral

Según Locke (1976) la satisfacción laboral se define como una respuesta positiva hacia el trabajo o como un estado emocional afectivo y placentero que resulta de la valoración personal y de las experiencias laborales del sujeto. En esta definición señala que las actitudes en el trabajo responden a un modelo tridimensional que corresponde a lo afectivo, cognitivo y comportamental.

La satisfacción laboral docentes es la suma de maneras de percibir y actuar hacia la tarea de la institución; está ligada a las particularidades organizacionales de la misma, y los factores más importantes son: satisfacción en cuanto a las funciones, satisfacción con el salario y desarrollo laboral, satisfacción con el liderazgo, adaptación del docente al trabajo (González 2006).

Representa la armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el educador dentro del entorno laboral y está en función de apreciaciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que sucede.

La satisfacción Laboral actúa en todas las enfermedades psicolaborales o ayuda a que no aparezcan. El trabajo tiene dos componentes de satisfacción, el primero que se refiere al salario y el segundo a realizar algo que aporte sentido a la vida, teniendo relaciones armoniosas con sus compañeros, así como sentirse útil y reconocido; sin embargo no todos los docentes logran obtener este segundo elemento de satisfacción, sienten que se paralizan sus deseos profesionales porque están envueltos en un horario incompatible con su familia o perciben hostilidad en su lugar de trabajo (El-Sahili, 2010).

1.5.2 Insatisfacción laboral

Desde el punto de vista de Menéndez, Fernández, Llana, Vázquez, González, Rodríguez y Espeso (2007) La insatisfacción laboral es la respuesta negativa del trabajador hacia su desempeño, esto implica que esta actividad sea percibida como algo desagradable; pero también puede llevar un autorrechazo y deshumanización; o en simples palabras es conocido como un fenómeno psicosocial de desagrado del trabajo.

Las respuestas negativas van a depender de las condiciones laborales en las que se encuentren, del clima y del crecimiento laboral, así como también de la personalidad de cada uno (intranquilidad, ansiedad o depresión) que llega la persona por la insatisfacción laboral. Las causas que producen insatisfacción laboral, se relacionan en medida con la falta de reconocimiento y las condiciones físicas, psicológicas y morales de la institución, entre ellas tenemos: sueldo bajo, malas relaciones interpersonales, promoción laboral, condiciones inapropiadas, eventualidades laborales, movilidad entre instituciones educativas, inseguridad laboral, falta de aprendizaje de los alumnos (El-Sahili, 2010).

La satisfacción/ insatisfacción en el trabajo “es un conjunto de sentimientos y emociones favorables y desfavorables con los que los empleados perciben su trabajo; es un

sentimiento de relativo placer o dolor, que difiere de los pensamientos objetivos y de las intenciones de comportamiento” (Davis y Newstrom, 2003 p. 96).

Va a depender de las características individuales de la persona y de las características y especificidades del trabajo que realiza y como se desempeña en el papel de mediador entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución o de las personas.

La principal base del malestar docente está ligada a las circunstancias de la enseñanza, y, a las presiones que recaen sobre ellos. Los docentes nunca habían estado tan sometidos a demandas intensas y contradictorias por parte de la administración, de los alumnos, de los padres y de la sociedad en general como en la actualidad están pasando (Herrador, Zagalaz, Martínez & Rodríguez, 2006).

La satisfacción profesional de los docentes puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser (Díaz, 2005).

2. DOCENTE

2.1 Definición

Los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con intenciones a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible. No obstante, su formación, contratación, permanencia, estatus y condiciones de trabajo son temas que siguen siendo preocupantes (UNESCO, 2019).

Para los y las docentes o profesores, educadores, enseñantes, tutores entre otros, el nombre más genuino de reconocerlos es el de *maestro* pues es (más auténtico y más reverenciado) para Imbernón (2017), que también manifiesta que “el docente o maestro, es aquel profesional que está delante de los niños, adolescentes y jóvenes para que construyan conocimiento, se eduquen y puedan desarrollar una vida adecuada mejorándola constantemente” (p. 9).

Por lo tanto, el docente se convierte en la persona que emplea su tiempo a la enseñanza, tiene como objetivo transmitir su conocimiento de manera científica o artística; además poseen habilidades y capacidades pedagógicas para lograr el correcto proceso de aprendizaje; entre las habilidades que disponen son: la paciencia, buena comunicación, liderazgo, empatía, motivación a sus alumnos y capacidad para escuchar.

2. 2 Roles y Funciones Docentes

Román y Murillo (2008) señalan que: “los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual no sólo existe el consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma” (p. 2).

El docente para desarrollar su rol o función, pasa a convertirse en mediador entre su conocimiento y el alumno. Al ejercer su profesión, se encarga de conducir a los alumnos al proceso de aprendizaje, creando en el aula un buen ambiente de enseñanza-aprendizaje, que motive a que sean partícipes de la investigación, siendo autores de su propio conocimiento.

Por su parte Harrison y Killion (2007) indican algunos roles que desempeñan los docentes: **1. Proveedor de recursos** (docentes imparten y recomiendan recursos de instrucción: sitios web, libros, entre otros) **2. Especialista de instrucción** (ayudan a implementar estrategias de enseñanzas efectivas); **3. Especialista curricular** (entender el contenido del currículo, componentes del plan de estudio, planificaciones y evaluaciones).

Hildebrand (2002) menciona como cuarto rol: **Apoyo en el aula** (compartir nuevas ideas para mejorar el trabajo en las aulas y tener métodos para reforzar el aprendizaje; **5. Facilitador de aprendizaje** (capacitaciones entre compañeros para un mejoramiento de aprendizaje de los alumnos) **6. Mentor** (al adquirir experiencia y realizar contribuciones al desarrollo de un nuevo profesional sirven como ejemplo a seguir y orientar a nuevos educadores).

Como séptimo rol: **ser líder** (crear grupos para ayudar a mejorar la institución, apoyar iniciativas, representar en grupos de trabajo); **8. Entrenador de datos**; **9. Estimulador del cambio** (autogenerar dudas o a los demás para crear análisis para el aprendizaje del alumnado); **10. Aprendiz** (no solo actúa como guía de conocimiento, sino que también adopta el rol de alumno ya que estos modelan una mejora continua y un aprendizaje permanente, Marqués (2019).

Las nuevas estrategias pedagógicas, no sólo hacen que el rol del docente sea el actor principal de sus clases si no que los estudiantes sientan el impacto de esta transformación; el profesor ya no es un orador, un instructor que pide la lección a pie de la letra, ahora se ha

convertido es un asesor, un orientador, un facilitador o mediador, un guía que sepa la capacidad de sus estudiantes. Actúa como un gestor del conocimiento y orienta al aprendizaje autocrítico del estudiante.

El nuevo rol del profesor se diferencia del papel tradicional docente porque el profesorado está transformando su función instructiva en una función mediadora dentro de un equipo de trabajo, la enseñanza se está transformando de la didáctica clásica de carácter unidireccional en una didáctica bidireccional basada en la investigación y en el fomento de la autoestima y de la expresión de necesidades del alumnado.

Es por este motivo que, el profesor debe diseñar previamente sus recursos didácticos para gestionarlos y consecuentemente a ello aplicarlos; considerando que para el uso de las nuevas tecnologías deberá integrarse en la programación académica, puesto que el profesor deberá tener capacidades en tecnologías de la información y de comunicación. (Blanco, 2009, p.18)

2.3 Desempeño Docente

Tedesco (2010) señala que la calidad de la educación la definen los maestros y los profesores, ningún país ofrece mejor educación o educación de mayor calidad más allá de la calidad de sus maestros.

La educación es esencial en cuanto a la relación humana, es por esto que se requiere de preparación, motivación y conciencia que identifiquen el desempeño profesional a la altura de las exigencias de la época y la sociedad en que se centra.

“El pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los alumnos no se encuentran en sus aulas con docentes capaces de generar mayores oportunidades de aprendizaje, el genuino mejoramiento de la calidad educativa no se producirá” (OREALC/UNESCO, 2013, p.11)

El desempeño docente abarca dos aspectos básicos de las características propias de una profesión, para Marchesi (2007) se encuentra primero la autonomía, pues está limitada por un conjunto de órdenes y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas. Segundo, incluye como una de sus señas de identidad, el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal.

González y Subaldo (2015) enfatiza que para que los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual, por lo tanto:

Hay que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Tenemos que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje. (p.94)

Un docente de calidad proporciona oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y favorece, mediante su formación, crear una sociedad que desea nuestro país.

La intención de los tipos de desempeño docente es, promover en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes logren el término de la educación y los aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los estándares de desempeño profesional docente establecen características del desempeño general y básico que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

2.4 DESEMPEÑO LABORAL

2.4.1 Definición

El desempeño laboral, es definido como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización”

Chiavenato, 2000 (citado en Saavedra, Hidalgo y Figueroa, 2019).

Este término también hace énfasis a la acción o acciones que el individuo demuestra en cuanto a las aptitudes laborales, con el fin de lograr un efecto, una consecuencia o un resultado particular a base de conocimientos, experiencias, destrezas, sentimientos, cualidades, motivaciones, características personales y sobre todo valores.

En palabras más simples se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, una óptima ejecución y un buen desenvolvimiento por parte del empleador para alcanzar cualquier tipo de meta que se haya propuesto.

2.5 Características del Desempeño Laboral

Al hablar de las características del desempeño laboral nos referimos a las destrezas, conocimientos y capacidades que el ser humano posee y las expresa al realizar su trabajo.

Bonilla S, (2016) indica que una de las características principales es “la *adaptabilidad*: como el individuo logra sobrellevar su trabajo en diferentes ambientes y contextos, así como también, afronta las diferentes retribuciones, responsabilidades y personas” (p.36-37).

Marchesi (2007) agrega como característica al *Liderazgo*, menciona que es la capacidad que tiene el individuo de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr los objetivos en un grupo; es el nivel de confianza y funcionalidad que es observado entre el equipo, en la toma de decisiones, al momento de tener iniciativas, como gestionar y

como promocionar un estilo de la administración eficiente y estratégico donde exista un equilibrio organizacional.

Así mismo Bonilla S. (2016) menciona otras características y se basa en la *Comunicación*, esta se da mediante la convivencia y la práctica comunicativa interpersonal o grupal, y por su estructura formal e informal entre jefes y empleados mediante una socialización efectiva dentro o fuera de la organización, así mismo debe tener el talento de saber escuchar; como otra característica toma en cuenta a la *Iniciativa*; pues es la capacidad para idear, inventar o realizar destrezas que favorezcan en el desarrollo de un trabajo óptimo.

Amabile (1998) agrega a la *Motivación*; se da por factores externos o internos y hace que determine el comportamiento de la persona, este se convierte en un factor esencial para demostrarlo tanto en el desempeño laboral como en la satisfacción personal y de esta manera puede compensar y asignar las tareas dentro de la organización del trabajo; se encuentran relacionados con la naturaleza, contenido del trabajo, el ambiente físico y psicológico.

Trabajo en Equipo es mencionado por Linares y Gutiérrez (2010) explican que este se da mediante una buena relación con el grupo de personas que conforman la organización, así llegan a formar los equipos de trabajo para colaborar en diferentes aspectos y obtener buenos resultados.

Y como última característica se encuentra la *satisfacción laboral*; se basa en la actitud general del individuo con respecto a su puesto de trabajo o con la organización general, está relacionado con el cuestionamiento de la relación con sus superiores o compañeros, con las condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones, disfrute de su trabajo y reconocimiento o recompensaciones (Barraza & Ortega, 2009).

3. TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL FRENTE AL DESEMPEÑO DOCENTE

3.1.1 TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL

3.1.2 Antecedentes

La Terapia Cognitivo- Conductual posee cuatro pilares teóricos básicos y para Minici, Rivadeneira y Dahab (2001) el primero de ellos es, el que surge a fines del siglo XX a partir de las investigaciones del fisiólogo ruso Iván Pávlov, quien accidentalmente descubre un proceso básico de aprendizaje que luego llamaría Condicionamiento Clásico. Muy brevemente dicho, se trata de un proceso por el cual los organismos aprenden relaciones predictivas entre estímulos del ambiente.

Sobre los trabajos de Pavlov, (Minici et al., 2001) indican que han sido inspiración para uno de los autores más conocidos y más asociados con la Terapia Cognitivo Conductual:

John B. Watson, quien, aplicando los principios del condicionamiento clásico para remitir la fobia de un niño, funda las bases de lo que luego se conoce como el conductismo. El conductismo watsoniano representa actualmente más las bases metodológicas del modelo que un cuerpo teórico de principios explicativos se derivan las técnicas de intervención. (p.1)

La terapia cognitivo-conductual parte del modelo teórico del aprendizaje, basado en los principios del condicionamiento clásico, operante y el aprendizaje vicario. La modificación de conducta fue un término acuñado por Skinner, Solomon y Lindley en 1950. A ello se suma que a finales de 1970 comienza un proceso de integración con otros procedimientos de fuerte énfasis en lo cognitivo, fortaleciéndose la terapia cognitiva, siendo dos de sus precursores Aaron T. Beck y Albert Ellis. (Ibáñez y Manzanera, 2011)

3.1.3 Definiciones

Las técnicas cognitivo-conductuales se apoyan en la aplicación de los principios de los procesos cognitivos sobre el desarrollo, mantenimiento y modificación de la conducta. Su supuesto central sostiene que los patrones básicos de personalidad irracionales y desadaptativos son los causantes de una falsa interpretación del medio (Méndez, Olivares y Moreno, 1998).

Puerta y Padilla (2011) definen a las Terapia Cognitiva- Conductual como “un modelo de tratamiento de diversos trastornos mentales, que trabaja ayudando al paciente a que cambie sus pensamientos, emociones, conductas y respuestas fisiológicas disfuncionales por otras más adaptativas para combatir sus problemas” (p. 252).

Como su nombre lo indica, la Terapia Cognitivo Conductual nace de la unión de dos grandes teorías de la psicología y se basa en un tratamiento que ayuda a cambiar o modificar pensamientos, comportamientos y sentimientos negativos superando cualquier tipo de dificultad del paciente.

3.2 TÉCNICAS COGNITIVOS CONDUCTUALES

Naranjo (2009) afirma que:

Para prevenir y afrontar el estrés de manera óptima, el primer requisito es que la persona se fortalezca física y psicológicamente, de manera que pueda hacer frente y resistir las inevitables circunstancias de la vida. Es importante también que aprenda a disminuir el nivel de estrés de las situaciones personales, de modo que no superen las propias resistencias. (p. 12)

Otro factor relevante para lograr el éxito ante al estrés es la actitud o la forma en que la persona asuma y analice las situaciones que enfrenta. El estrés puede ser controlado, la persona puede educarse o a su vez entrenarse para desarrollar determinadas habilidades que

le ayuden a identificar elementos potenciales de estrés para así modificar reacciones perjudiciales ante él.

Ante una situación estresante el individuo presenta reacciones fisiológicas y emocionales inadecuadas como pueden ser: tensión física y emocional, ansiedad, fatiga, entre otras. La presencia de estas reacciones interfiere en otros ámbitos del individuo y producen grandes distorsiones cognitivas (la forma de percibir la situación) y comportamental (la manifestación de respuestas para controlar la situación). La intervención a este nivel está dirigida hacia el control de esas respuestas emocionales Daza (1999).

Autores como Beck, Emery y Greenberg (citados por Garrido y García, 1994) afirman que el organismo es un todo unitario, está formado por un grupo de subsistemas relacionados entre sí: afectivo, conductual, fisiológico y cognitivo. El sistema cognitivo es el que recibe y envía información a los otros subsistemas y regula el comportamiento de estos poniendo en marcha o inhabilitando ciertas respuestas de ellos en función del significado que le da a la información de que dispone.

3.3 Tipos de Técnicas

Cano (2002) apunta que “muchas de las técnicas, fueron diseñadas para el tratamiento de diversos problemas de comportamiento, aunque tienen utilidad a nivel preventivo para fomentar la capacidad de adaptación del individuo” p.34

Las técnicas que fueron creadas para la solución de problemas, se basan principalmente en preparar o entrenar al individuo a crear habilidades que le ayuden a enfrentar sus problemas; una de las principales técnicas que se destaca es la Terapia de resolución de problemas.

La técnica que ayuda a modificar la cognición errónea del ser humano es el entrenamiento en habilidades de afrontamiento pues pretende instaurar en el sujeto ciertas habilidades a fin de que las utilice en futuras situaciones evocadoras de ansiedad o productoras de estrés. De entre ellas podemos destacar el entrenamiento en manejo de ansiedad de Suinn y Richardson (1971) y el entrenamiento en inoculación de estrés.

Las técnicas de reestructuración cognitiva en cambio, orientan a identificar y modificar las ideas erróneas de la realidad de los sujetos dando a conocer el impacto perjudicial sobre la conducta y las emociones. Dentro de ellas están la terapia cognitiva de Beck (1976) y la terapia racional emotiva de Ellis (1980).

En cuanto a las técnicas conductuales ayudan a promover conductas adaptativas o habilidades prácticas para así otorgar al individuo estrategias de comportamiento y pueda enfrentar su problema.

Para que se de este afrontamiento se debe realizar diversas técnicas conductuales y entre ellas se encuentran las de relajación física y mental, se dan con el uso de la imaginación y con una respiración adecuada, que toman el nombre de técnicas de relajación.

Una técnica de relajación más efectiva y completa encontramos la del entrenamiento autógeno. Martín y Grau (2004) señalan que, esta técnica clásica consiste en lograr la autorrelajación concentrativa por inducción del propio sujeto, utilizando una serie de frases que sugiera sensaciones de peso, calor, frescor, etc. y la concentración pasiva en la respiración y en los latidos del corazón.

e. MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología que se empleó en la investigación denominada Estrés y Desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021, fue un diseño de estudio de campo no experimental, con un enfoque mixto cuanti-cualitativo, gracias a la aplicación de baterías psicológicas necesarias para la obtención de los resultados cuyo carácter es descriptivo explicativo.

Los métodos aplicados fueron: *científico, descriptivo, hermenéutico, analítico y estadística descriptiva.*

Método Científico: fue utilizado para la recolección de la información pertinente en relación a las categorías de: estrés y desempeño laboral, a través del uso de libros, revistas, investigaciones y fuentes científicas previas que han recabado datos inherentes a las variables utilizadas en el proyecto investigativo.

Método Descriptivo: empleado para identificar los factores comunes estresantes de los docentes, además, fue utilizado para describir las características del desempeño laboral de los mismos, del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021

Método Hermenéutico: Sirvió para la interpretación y análisis documental de artículos, libros y revistas científicas proporcionadas del internet para la construcción de la Guía de intervención para el Estrés Laboral.

Método analítico: Facilitó el procesamiento de la información al permitir realizar un análisis crítico de los datos obtenidos tras la aplicación del Cuestionario de Estrés Percibido de Levestein y el Inventario Psicológico del Clima Organizacional de Aguilar.

Técnicas e Instrumentos:

Para indagar, en la investigación se hizo uso de los siguientes instrumentos: Cuestionario de Estrés Percibido de Levestein y el Inventario Psicológico del Clima Organizacional de Aguilar.

Cuestionario de estrés percibido de Levestein; adaptado por Sanz, García, Rubio, Danted y Montoro (2002): evalúa los factores que influyen en el estado de salud general concretamente el estrés. Evalúa factores de: Tensión-Inestabilidad-Fatiga; Aceptación Social de Conflictos; Energía y Diversión; Sobrecarga; Satisfacción para autorrealización; Miedo y ansiedad.

El Cuestionario de Estrés Percibido se aplicó tras la planificación de una reunión zoom con los docentes de la institución en la cual se hizo la debida presentación de la investigadora, seguidamente se les pidió la colaboración para responder el Cuestionario y se procedió a dar las debidas indicaciones, proporcionándoles el link que los llevó directamente a la aplicación “Survio” que contiene cana uno de las preguntas del cuestionario.

Inventario Psicológico del Clima Organizacional del Mg. Aniceto Elías Aguilar Polo: El inventario de clima organizacional es un instrumento que mide el nivel de actitudes comunicativas existentes en las organizaciones, la capacidad y la habilidad de liderazgo dentro de la administración educacional, el grado de motivación que disponen los trabajadores y la satisfacción laboral como resultado de logros alcanzados.

Este instrumento se aplicó con la ayuda de la red social WhatsApp que permitió ser el canal mediador para obtener su colaboración en la contestación del Inventario del Clima Organizacional, en la aplicación de Encuestas “cuestionarios on-line Survio”.

MATRIZ DE SISTEMACIÓN DE MÉTODOS, TÉCNICAS, INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE LOS OBJETIVOS

OBJETIVO	MÉTODO	TÉCNICAS	INSTRUMENTO
<p>Primero: Identificar en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021</p>	Mixto, Cualitativo	El Cuestionario de Estrés Percibido de Levenstein	Página on-line que contiene una de las preguntas del cuestionario mediante la aplicación “Survio”.
<p>Segundo: Señalar las características del desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja.</p>	Mixto, Cualitativo	Inventario Psicológico del Clima Organizacional del Mg. Aniceto Elías Aguilar Polo	Encuestas plasmadas en la pagina de internet llamada “cuestionarios on-line Survio”.
<p>Tercero: Diseñar una propuesta alternativa de técnicas de afrontamiento del estrés laboral para mejorar el desempeño de los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja.</p>	Hermenéutico	Análisis documental	Libros, revistas y artículos científicos encontrados a través del internet.

POBLACIÓN

En el trabajo de la investigación se tomó como muestra a la totalidad de la población conformada por 12 docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, Periodo 2020-2021; por el limitado número del personal de esta Institución, se constituye en un muestreo de tipo no probabilístico por conveniencia.

Estadística descriptiva mediante este método y a través de pasteles ayudó a clasificar la información requerida para cumplir el primer y segundo objetivo.

RECURSOS APLICADOS

Durante el proceso de investigación intervinieron tres tipos de recursos: 1. Humanos, 2. Materiales y 3. Tecnológicos.

1. Recursos Humanos: primeramente, se encuentran los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suarez, el docente guía, quien ayudó a monitorear el proceso de investigación y la investigadora quién se ha encargado de desarrollar la investigación.

2. Recursos Materiales: en segundo lugar, un *cuestionario* y un *inventario*, fueron la herramienta esencial para poder obtener los resultados de la presente investigación.

3. Recursos Tecnológicos: Finalmente se utilizó una *computadora*, instrumento ideal que permitió la recopilación de información de las variables a investigar y así mismo mantener la comunicación directa de dicha población. Debido a la emergencia sanitaria que estamos atravesando a nivel mundial, el *Internet* fue pieza clave en esta investigación para la fabricación de instrumentos virtuales.

f. RESULTADOS

Análisis en Interpretación de Resultados

OBJETIVO UNO: Identificar los factores comunes que desencadenan el estrés en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suarez, en la ciudad de Loja.

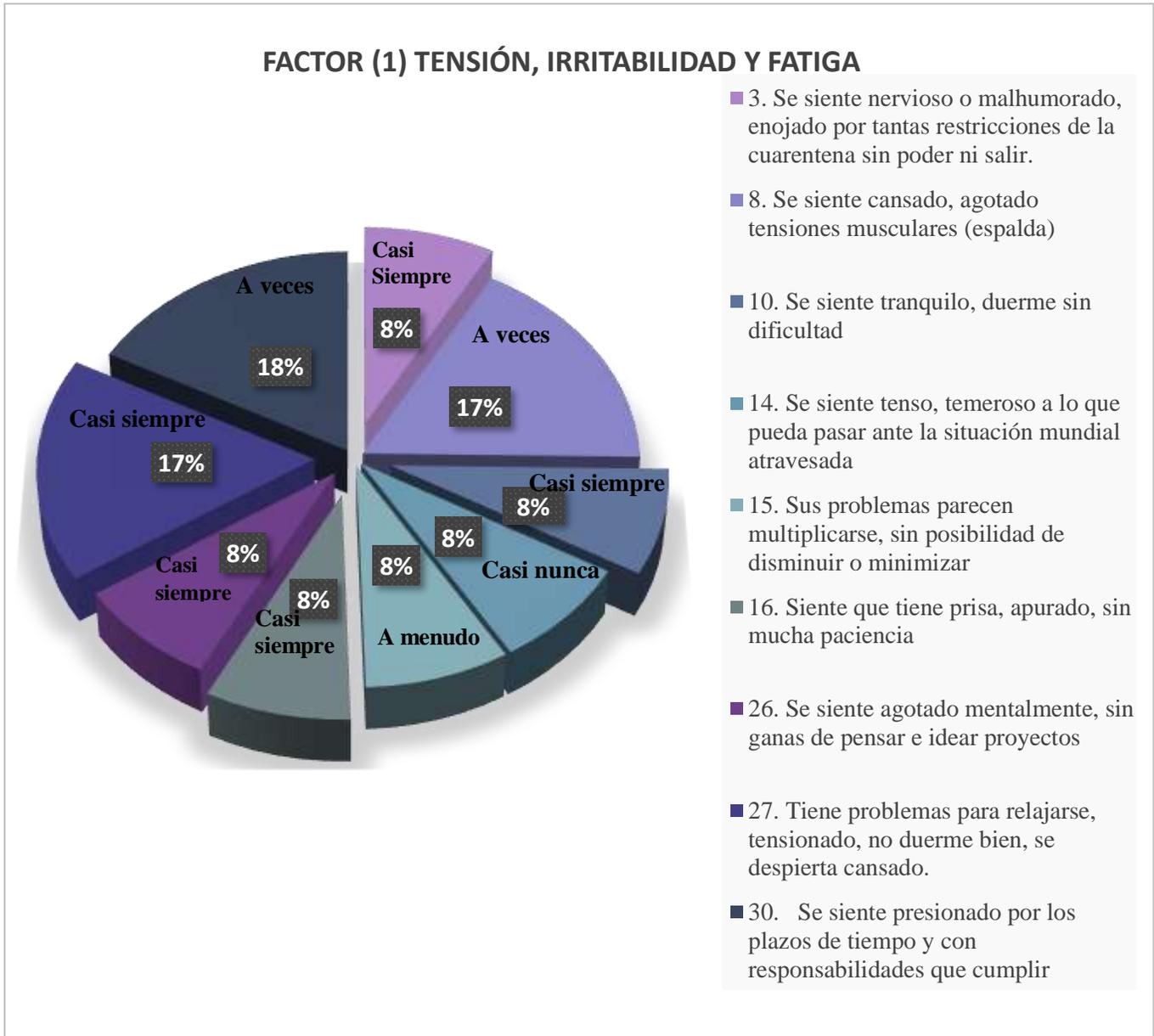
Tabla 1. FACTOR 1: Tensión, irritabilidad y fatiga

VARIABLE	F	%	Frecuencia
3. Se siente nervioso o malhumorado, enojado por tantas restricciones de la cuarentena sin poder ni salir.	1	8%	Casi siempre
8. Se siente cansado, agotado tensiones musculares (espalda)	2	17%	A menudo
10. Se siente tranquilo, duerme sin dificultad	1	8%	Casi siempre
14. Se siente tenso, temeroso a lo que pueda pasar ante la situación mundial atravesada	1	8%	Casi siempre
15. Sus problemas parecen multiplicarse, sin posibilidad de disminuir o minimizar	1	8%	Casi nunca
16. Siente que tiene prisa, apurado, sin mucha paciencia	1	8%	Casi siempre
26. Se siente agotado mentalmente, sin ganas de pensar e idear proyectos	1	8%	Casi siempre
27. Tiene problemas para relajarse, estar tensionado, no duerme bien, se despierta cansado.	2	17%	Casi siempre
30. Se siente presionado por los plazos de tiempo y con responsabilidades que cumplir	2	18 %	A veces
TOTAL	12	100%	Casi siempre

Nota: Mediante la frecuencia de: casi nunca, a veces, a menudo, casi siempre en las 9 preguntas que equivale al primer factor se pudo detectar que, de los 12 docentes aplicados, en su mayoría casi siempre presentan Tensión, irritabilidad y fatiga.

*Fuente: Cuestionario de Estrés Percibido
Elaborado por: Mónica Pucha*

Gráfico 1. FACTOR 1: Tensión, irritabilidad y fatiga



Análisis e Interpretación: A decir de Melgosa (1995) y Neidhardt et al. (1989), quienes categorizan los factores comunes desencadenantes del estrés, manifiestan que al actuar estos factores en el individuo, comienza a presentar irritabilidad por todo el entorno que le rodea, hasta una simple pregunta puede llegar a exaltarlo, la alteración del ritmo respiratorio se presenta porque la persona entra en un estado de hiperventilación en donde el

cuerpo se conduce a un período de ansiedad, la inestabilidad emocional se conoce como las bajas o altas de ánimo que se tienen periódicamente el trabajador puede estar feliz pero solo basta un pequeño momento para que su estado de humor cambie a depresivo o a enfadado; a falta de atención proveniente de sus autoridades superiores conllevan a que el docente se sienta acorralado, bajo una situación de presión, el mismo alumnado puede provocar en ellos tensión, debido a los problemas que presenta como la poca intención de aprender por parte del alumno, problemas ocasionado por la indisciplina del grupo donde se encuentre impartiendo clase o incluso la poca atención que estos le prestan.

De acuerdo a los resultados obtenidos en el cuestionario de estrés percibido, se pudo interpretar que el 58% que equivale a 7 de los docentes, casi siempre presentan tensión, irritabilidad y fatiga, de acuerdo con los autores antes mencionados, los docentes se sienten presionados, cansados, nerviosos, malhumorados, pierden rápidamente la paciencia o a su vez se sienten muy temerosos; esto es provocado ante la situación mundial atravesada debido a que han tenido que modificar estrictamente su rol de docente y adecuarlo ante las necesidades del alumnado, es por ello que provoca tensiones o fatigas musculares, imposibilidades de resolver sus propios problemas, agotamiento mental, dificultad para relajarse y a su vez despertarse cansado.

Tabla 2. FACTOR 2: Aceptación social de conflictos

Variable	F	%	Frecuencia
5. Se siente solo, aislado y como que le están abandonado y sin importarle a nadie.	1	8%	A menudo
6. Se encuentra antes situaciones dificultosas, problemas que no pueda resolver	1	8%	A menudo
12. Se siente frustrado, sin expectativas positivas	2	16%	A menudo
17. Se siente seguro y protegido	2	17%	A menudo

19. Está bajo la presión de otras personas, o de ciertos sectores, familia, trabajo, otros	2	17%	A veces
20. Se siente desanimado, con una visión negativa a lo que podría pasar en el futuro	2	17%	A menudo
24. Se siente criticado o juzgado por Ud. mismo o por tercero	2	17%	A menudo
TOTAL	12	100%	A menudo

Nota: En el grupo de 7 preguntas que corresponden al segundo factor, manifiesta que, de los 12 docentes aplicados, casi en su totalidad a menudo presentan Aceptación social de conflictos.

Fuente: Cuestionario de Estrés Percibido

Elaborado por: Mónica Pucha

Gráfico 2. FACTOR 2: Aceptación de Conflictos



Análisis e Interpretación: Por otra parte, Farrés (2019) indica que las interpretaciones erróneas que se suelen hacer en nuestro día a día pueden provocar un

impacto negativo a nivel emocional creando estrés e influyendo de forma directa en nuestro rendimiento y capacidad de concentración. Pueden provocar bloqueo mental, inseguridad, irritabilidad. Pero no solo eso, también nos puede llevar a construir ideas equivocadas en cuanto a las intenciones de los demás o a malinterpretar situaciones, hecho que generará también conflictos interpersonales y emociones tóxicas para nosotros mismos y para nuestro entorno.

Por ello, una de las herramientas para aprender a manejar el estrés en el ámbito laboral es a través del control de las distorsiones cognitivas o pensamientos deformados. Conocer qué tipo de distorsiones cognitivas son más frecuentes en cada uno y cómo boicotean, tanto a nivel laboral como personal, permitirá hacer frente a estos pensamientos, reducir el estrés, la ansiedad, los sentimientos de tristeza, la frustración, la baja autoestima, la rabia, el perfeccionismo y la autoexigencia.

Por lo tanto, mediante los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, se pudo evidenciar que el 83% de la muestra es decir 10 de los docentes muestran a menudo la aceptación social de los conflictos de manera negativa; es decir que los docentes presentan distorsiones cognitivas o pensamientos mal interpretados al pensar que sus problemas no se pueden resolver, sentirse frustrados sin expectativas positivas o se sienten desanimados debido a que tienen una visión negativa ante su futuro, adicional a ello, se sienten criticados o juzgados por sí mismos o por terceros; lo que ha creado en ellos un choque entre lo que desean y su propia realidad, generando emociones nulas para sí mismos y para su entorno ya sea familiar o laboral.

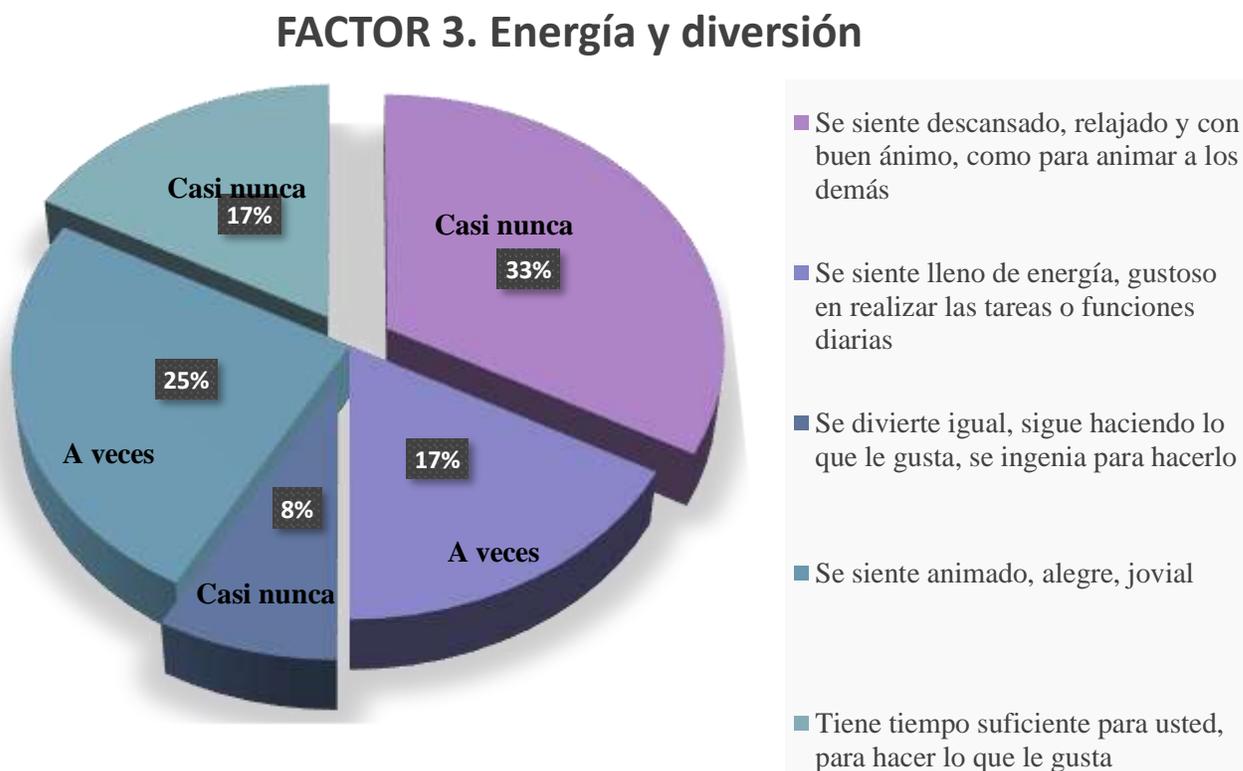
Tabla 3. FACTOR 3: Energía y diversión

Variable	F	%	Frecuencia
Se siente descansado, relajado y con buen ánimo, como para animar a los demás.	4	33%	Casi nunca
Se siente lleno de energía, gustoso en realizar las tareas o funciones diarias	2	17%	A veces
Se divierte igual, sigue haciendo lo que le gusta, se ingenia para hacerlo	1	8%	Casi nunca
Se siente animado, alegre, jovial	3	25%	A veces
Tiene tiempo suficiente para usted, para hacer lo que le gusta	2	17%	Casi nunca
TOTAL	12	100%	Casi nunca

Nota: En el grupo de 5 preguntas que representan al tercer factor, se pudo evidenciar que el 58% del total de docentes que equivalen a 7 docentes manifestaron que casi nunca muestran Energía y Diversión en su trabajo.

Fuente: Cuestionario de Estrés Percibido
Elaborado por: Mónica Pucha

Gráfico 3. FACTOR 3. Energía y Diversión



Análisis e Interpretación: Melgosa (1995) se refiere, a las respuestas del estrés, menciona que, el individuo con estrés presenta incapacidad para comunicarse de manera adecuada con sus compañeros de trabajo, además, señala que el individuo con estrés laboral manifiesta disfuncionalidad en las relaciones interpersonales, aumenta la tendencia a la sospecha, tiende a culpar a las otras personas o a atribuirles responsabilidades propias. En cuanto al área emotiva, señala que la persona experimenta falta de entusiasmo por sus hobbies preferidos, ausentismo laboral y escolar, así como un aumento en el consumo de alcohol, tabaco, café u otras drogas. El nivel de energía disponible fluctúa de un día para otro. Los patrones de sueño se alteran. Generalmente la persona estresada manifiesta insomnio y a veces una extremada necesidad de dormir.

Una vez conseguidos los resultados del cuestionario aplicado, el 58% de la población total que representa a 7 catedráticos, manifestaron que casi nunca presentan energía y diversión en su vida laboral, tal como menciona Melgosa (1995), los docentes no se sienten descansados, relajados o poseen un buen nivel de energía, tampoco se divierten como antes ni realizan actividades de su agrado, esto es debido a que poseen un agotamiento tanto cognitivo como emocional provocado por el estrés laboral, generando disfuncionalidad en las relaciones interpersonales impidiendo que tengan suficiente tiempo para ellos o que realicen tareas, funciones, hobbies, o al menos ingeniárselas para realizarlas.

Tabla 4. FACTOR 4: Sobrecarga

Variable	F	%	Frecuencia
2. Siente que se le hacen demasiadas peticiones, sobrecarga de responsabilidad.	5	42%	A menudo
4. Tiene demasiadas cosas que hacer y le hace pensar que no puede	3	25%	A menudo

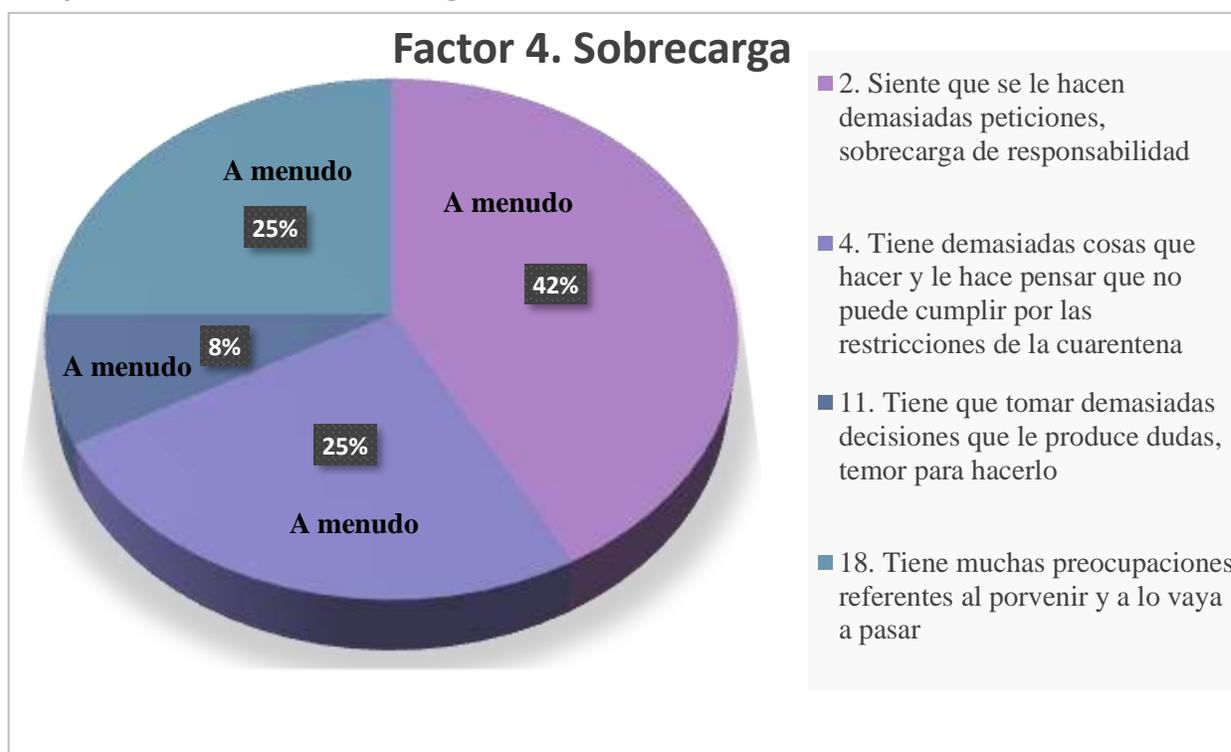
cumplir por las restricciones de la cuarentena.			
11. Tiene que tomar demasiadas decisiones que le produce dudas, temor para hacerlo	1	8%	A menudo
18. Tiene muchas preocupaciones referentes al porvenir y a lo vaya a pasar	3	25%	A menudo
TOTAL	12	100%	A menudo

Nota: Del cuestionario de selección de frecuencias, existe el grupo de 4 preguntas que representa al 4 factor, el total de la población docente señalaron que a menudo sufren de sobrecarga en el trabajo.

Fuente: Cuestionario de Estrés Percibido

Elaborado por: Mónica Pucha

Gráfico 4. FACTOR 4: Sobrecarga



Análisis e Interpretación: Otro de los aspectos señalados como una de las principales fuentes de estrés en profesores es la sobrecarga de trabajo (Boyle, Borg, Falzon, y Baglioni, 1995). El deber de realizar un elevado número de tareas de alta responsabilidad, obtener buenos resultados, y además en un plazo breve de tiempo, puede resultar estresante

en tanto que el profesor percibe que no va a ser capaz de hacer frente a todas las demandas que se le exigen. Constituye así una percepción de desproporción entre lo que él considera que es capaz de hacer y lo que se le exige. Por tanto, el desarrollo de esta creencia, es por sí mismo, una vivencia estresante.

De manera más específica, la responsabilidad del trabajo del profesor es el elemento que más influye en el desarrollo de respuestas emocionales negativas y en la posibilidad de experimentar estrés. El profesor es consciente de que una baja calidad en su trabajo, la obtención de resultados negativos, no le afecta exclusivamente a él, sino que revierte en el bienestar de otras personas (Smylie, 1999).

Castillo, Fernández y López, (2014), mencionan que la docencia actualmente es reconocida como una profesión altamente estresante al tener estos que enfrentarse a un gran conflicto en sus actividades, debido al incremento de tareas en las que no fueron capacitados, el pobre reconocimiento que tienen, el tener una sobrecarga laboral, realizar funciones administrativas y cambios de roles a los que son sometidos constantemente.

Ante los resultados alcanzados mediante el cuestionario, se pudo conocer que el 100% de la población es decir 12 docentes, a menudo poseen este factor, es decir, sufren de sobrecarga laboral, puesto que tienen exceso de peticiones y de responsabilidades que les exigen, adicionalmente las cosas que tienen que hacer ante su vida personal y el tomar decisiones, hace que sientan sobrecarga de responsabilidad, dudan de las decisiones y sienten temor, provocando pensamientos irracionales asumiendo que no puede encargarse de todas las demandas dispuestas y que una baja calidad en su trabajo, no les afectaría solamente a ellos, sino que puede afectar el bienestar de otras personas; esto es originado por las restricciones de la cuarentena y la nueva modalidad de enseñanza-aprendizaje.

Tabla 5. Factor 5: Satisfacción por autorrealización.

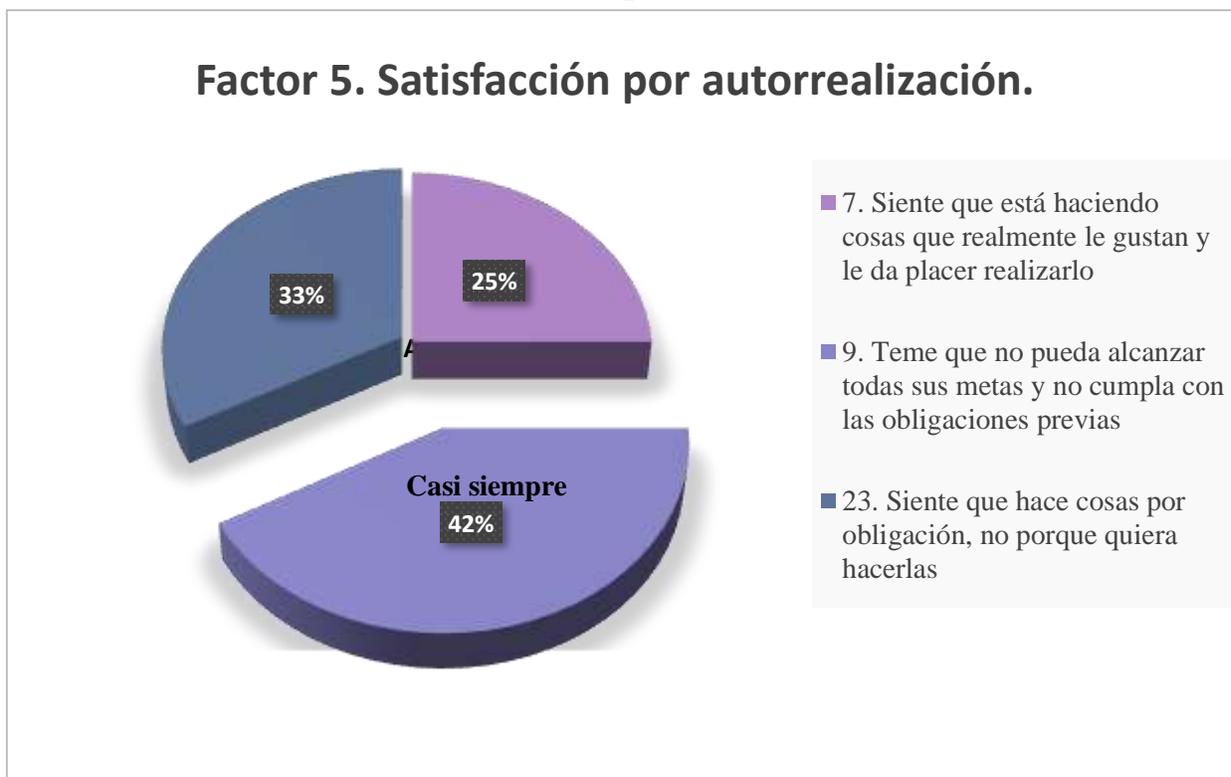
Variable	F	%	Frecuencia
7. Siente que está haciendo cosas que realmente le gustan y le da placer realizarlo (a veces)	3	25%	A veces
9. Teme que no pueda alcanzar todas sus metas y no cumpla con las obligaciones previas (a veces)	5	42%	A veces
23. Siente que hace cosas por obligación, no porque quiera hacerlas (casi siempre)	4	33%	Casi siempre
TOTAL	12	100%	A veces

Nota: Después de recolectar los datos se pudo reconocer a través de este grupo de 3 preguntas que representa al 5 factor que del total de los 12 docentes el 67% de los mismos, a veces, tienen satisfacción por autorrealización en su trabajo.

Fuente: Cuestionario de Estrés Percibido

Elaborado por: Mónica Pucha

Gráfico 5. FACTOR 5: Satisfacción por autorrealización



Análisis e Interpretación: Maslach y Jackson (1981) afirman que existen tres “síntomas” o rasgos característicos de estrés laboral: **1. baja realización personal:** caracterizada por el desarrollo de un sentimiento de fracaso personal. La persona se siente fracasada e incapaz de llevar a cabo su trabajo, especialmente en relación con las personas hacia las que trabaja, los destinatarios de sus servicios. El profesor desarrollaría expectativas negativas de eficacia, ya que consideraría irreal cualquier influencia sobre los alumnos (Ghaith y Shaaban, 1999); **2. agotamiento emocional:** la persona desarrolla la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, experimenta la falta de recursos emocionales y siente que nada puede ofrecer a las personas para las que trabaja (Dierendock, Shaufeli y Buunk, 2001); y **3. despersonalización:** la persona manifiesta actitudes negativas hacia las personas para las que trabaja. En el caso del profesor, estas actitudes son muchas veces manifestadas con los alumnos, adoptando una relación distante y de escasa receptividad hacia las demandas que éstos le realizan (Rudow, 1999; Wanzer y McCroskey, 1998).

Mediante los datos adquiridos a través del cuestionario se pudo constatar que del total de los 12 docentes el 67% que corresponde a 8 profesores, poseen insatisfacción por autorrealización, es decir, a veces se sienten a gusto desarrollando su trabajo, puesto a que manifiestan temor al no poder alcanzar todas sus metas y no cumplir con las obligaciones previas; así mismo, sienten que casi siempre hacen cosas por obligación, no porque realmente quieran hacerlas, lo que es sinónimo de presentar estrés laboral según Maslach y Jackson (1981). Los docentes se sienten frustrados ante la posibilidad de no poder crear o desarrollar buenas expectativas de su trabajo hacia sus alumnos y ante las autoridades del mismo.

Tabla 6. FACTOR 6: Miedo y Ansiedad

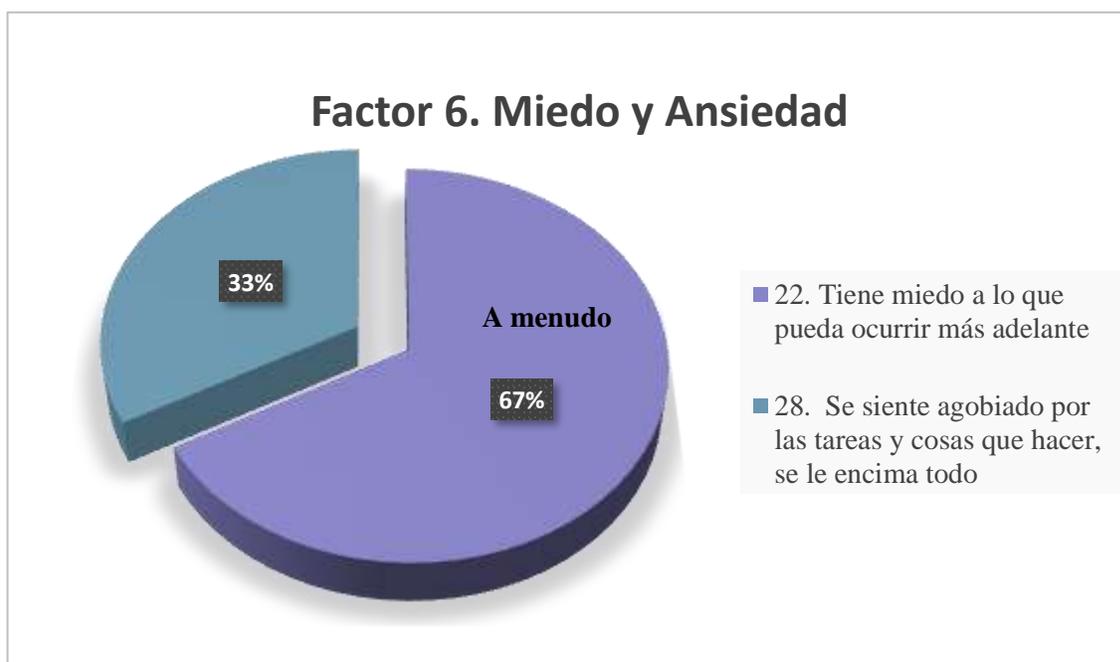
Variable	F	%	Frecuencia
22. Tiene miedo a lo que pueda ocurrir más adelante (a veces)	8	67%	A veces
28. Se siente agobiado por las tareas y cosas que hacer, se le encima todo (a menudo)	4	33%	A menudo
TOTAL	12	100%	A veces

Nota: se optó a escoger del grupo de 2 preguntas que corresponde al 6 factor, que, del total de la población docente, el 67% a veces poseen miedo y ansiedad.

Fuente: Cuestionario de Estrés percibido

Elaborado por: Mónica Pucha

Gráfico 6. FACTOR 6: Miedo y Ansiedad



Análisis e Interpretación: El profesor mantiene contacto con los alumnos, con los padres, con otros profesores, en definitiva, se encuentra a disposición de responder ante muchas personas del trabajo que realiza, y la sombra del fracaso puede planear sobre él, generando tensión emocional bajo la que difícilmente puede desempeñar un trabajo de

calidad (Linnenbrinck y Pintrich, 2000). Este miedo a fallar, a no estar “a la altura”, se agudiza en la figura del docente ante los denominados déficits de formación que muchos de ellos declaran sentir. La ausencia de formación en este sentido, puede dañar las creencias de competencia del profesor como tal, en muchas ocasiones derivan en conductas de indefensión y abandono (Seligman, 1990; Walker Tileston, 2005; Yela, Gómez y Salgado, 2000).

Así mismo, Naranjo (2009) menciona que la capacidad de razonar, de resolver problemas o de emitir juicios se ve menoscabada por la presencia del estrés. Ocurre cuando la persona dice encontrarse “bloqueada” y dice no poder ni saber cómo reaccionar ante una situación. Otra reacción común de la persona sometida a estrés es la frustración. Este estado anímico la irrita; de hecho, diversos especialistas vinculan la frustración con la agresividad. Asimismo, con mucha frecuencia la persona estresada presenta síntomas de ansiedad, tales como la aprehensión, la preocupación, la tensión y el temor por el futuro.

Mediante la aplicación del instrumento, se pudo obtener que, del total de la muestra el 67% equivalente a 8 maestros, a veces poseen miedo y ansiedad; es decir que, los docentes tienen miedo por lo que pueda ocurrir a futuro ya sea a nivel personal, familiar o laboral, de cómo poder seguir enfrentándose a la misma rutina provocada por el confinamiento, al poco o nada de tiempo que tienen para ellos debido a que se encuentran en absoluta disposición para los alumnos, padres de familia, y a las reuniones con los directivos, se encuentran a disposición de responder ante muchas personas del trabajo que realiza, generando tensión emocional, frustración, ansiedad, preocupación, temor por el futuro bajo la que difícilmente puede desempeñar un trabajo de calidad.

El personal que se encarga de conducir a los alumnos al proceso de aprendizaje, están sometidos a un gran número de factores estresores en su trabajo entre los que se pudo identificar son los relacionados con el contenido de trabajo (nuevas estrategias de enseñanza), pensamientos irracionales o distorsiones cognitivas, el grado de responsabilidad, el conflicto, los contactos sociales, el clima de la organización, la carga de trabajo, los horarios irregulares, el ambiente en el que realiza su trabajo, insatisfacción de autorrealización personal y por último el miedo y la ansiedad a lo que pueda ocurrir en su futuro, es por ello que presentan vulnerabilidad a presentar alteraciones del bienestar físico y psicológico que pueden ser causados por la nueva modalidad que está atravesando el mundo.

OBJETIVO DOS: Señalar las características del desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja.

Tabla 7. Dimensión 1: Comunicación

Variable	Frecuencia					Docentes
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre	Total
2. El estilo de dirección de las autoridades facilita la participación de los docentes para mantener una buena comunicación.	0	2	7	3	0	12
6. En el trabajo se escuchan unos a otros.	0	1	6	4	1	12
8. El/la responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo	2	5	2	3	0	12
16. En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.	1	2	5	3	1	12
24. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización	0	7	1	3	1	12
30. Los docentes son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la institución	0	2	2	6	2	12
33. Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo.	0	5	4	2	1	12
35. Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo.	3	4	4	1	0	12
38. Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo	0	1	8	1	2	12
41. Se les permite a los docentes dar propuestas para mejorar el trabajo	0	5	4	3	0	12
43. Se dispone de información necesaria en	0	6	2	4	0	12

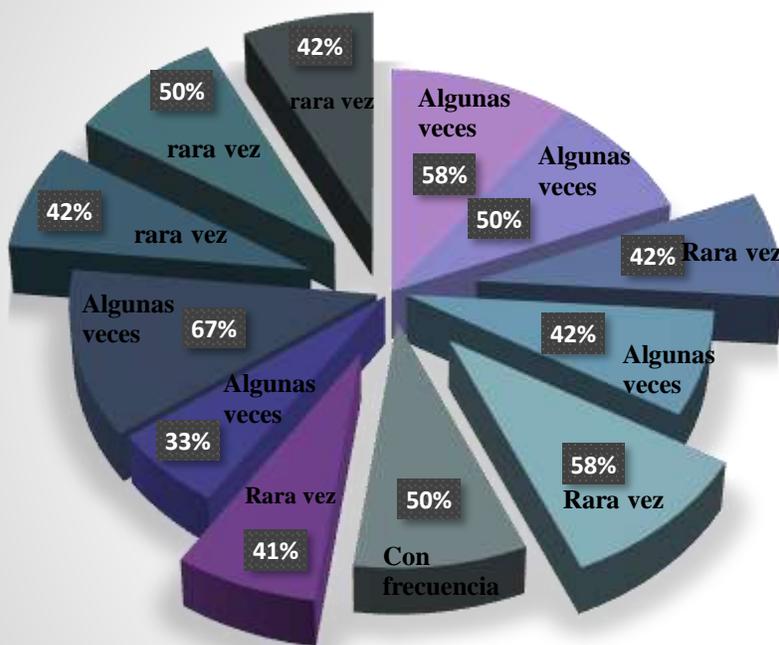
calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo						
46. Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas. (con frecuencia)	0	5	2	4	1	12
TOTAL	X	7	5	X	X	Rara vez

Nota: Del Inventario psicológico IPCO se tomó en cuenta como resultado a la frecuencia que mayores veces se repite en el grupo de 12 preguntas que corresponden a la primera dimensión; el 58% de los docentes manifestaron que rara vez existe comunicación en su clima laboral.

Fuente: Inventario de Opción de Frecuencia
Elaborado por: Mónica Pucha

Gráfico 7: Dimensión 1: Comunicación

1. Dimensión: Comunicación



- 2. El estilo de dirección de las autoridades facilita la participación de los docentes para mantener una buena comunicación
- 6. En el trabajo se escuchan unos a otros.
- 8. El/la responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo
- 16. En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada
- 24. La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización
- 30. Los docentes son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la institución
- 33. Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo
- 35. Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo.
- 38. Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo
- 41. Se les permite a los docentes dar propuestas para mejorar el trabajo
- 43. Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo
- 46. Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas

Análisis e Interpretación: Los docentes señalan que una de las características del desempeño laboral que se debería reforzar es la Comunicación, por lo tanto, Bonilla S.

(2016) manifiesta que la *Comunicación*, tanto en la práctica comunicativa interpersonal o grupal y en su estructura formal e informal, entre jefes y empleados, deben estar relacionados en una socialización efectiva dentro o fuera de la institución.

Las autoridades de la institución no buscan informar a los docentes acerca de cualquier tipo de acontecimientos que sucedan en el trabajo, no los toman en cuenta cuando quieren aportar acerca de nuevas ideas o estrategias para una mejora de desempeño laboral, no buscan maneras de facilitar la participación de los docentes para que puedan sostener una buena comunicación entre compañeros y autoridades; el saber escuchar y las conductas de comunicación es uno de los principios que se debe emplear en los docentes.

Tabla 8. Dimensión 2: Liderazgo

Variable	Frecuencia					Docentes
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con Frecuencia	Siempre	Total
3. El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos	0	4	5	2	1	12
5. En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.	0	9	0	3	0	12
10. El trabajo en mi institución educativa está bien organizado	0	1	4	6	1	12
12. Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.	1	0	6	5	1	12
19. Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad.	1	0	4	7	0	12
29. La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto	0	2	5	4	1	12

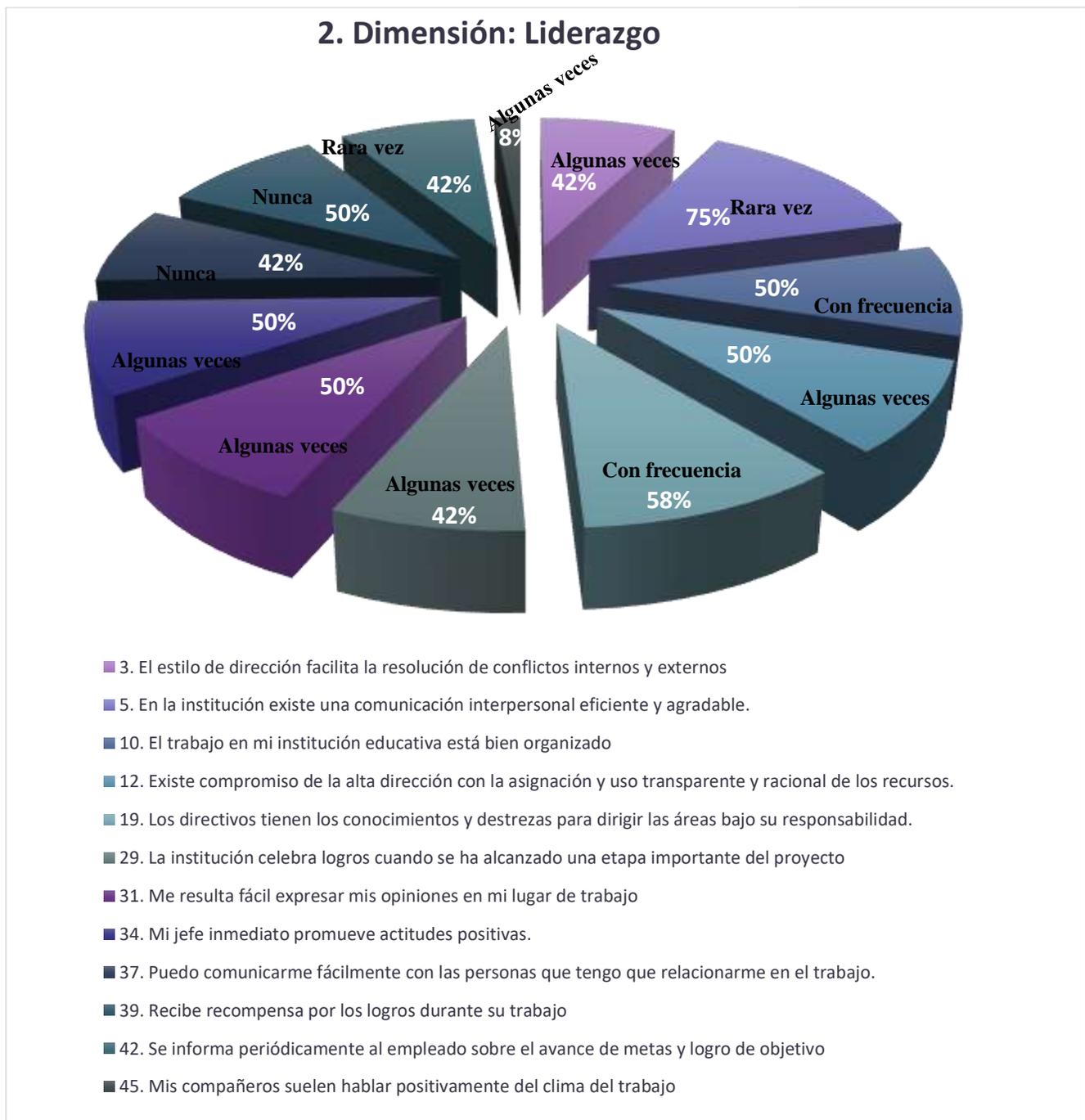
31. Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo	0	2	6	4	0	12
34. Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas.	0	1	6	3	2	12
37. Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo.	5	0	3	4	0	12
39. Recibe recompensa por los logros durante su trabajo	6	3	2	1	0	12
42. Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos	0	5	4	3	0	12
45. Mis compañeros suelen hablar positivamente del clima del trabajo	0	4	5	2	1	12
TOTAL	X	X	6	X	X	Algunas veces

Nota: Del Inventario psicológico IPCO se consideró para los resultados, a la frecuencia con mayor número de repetición, el 50 % del total de los docentes, señalaron que en su clima laboral existe algunas veces Liderazgo por parte de las autoridades en su institución.

Fuente: Inventario IPCO

Elaborado por: Mónica Pucha

Gráfico 8. Dimensión 2: Liderazgo



Análisis e Interpretación: la falta de Liderazgo que ha sido evidenciada en los docentes, es una característica importante en el Desempeño laboral, lo que Marchesi (2007) agrega que el *Liderazgo*, es la capacidad de influir en un grupo, el nivel de confianza y

funcionalidad percibido entre el equipo en la toma de decisiones, iniciativas, gestiones y promocionar un estilo de la administración eficiente con carácter estratégico donde exista un equilibrio organizacional.

Al no contar con autoridades que estén capacitadas para sus cargos y no posean destrezas para dirigir, hace que los docentes no sientan que existe un clima favorable de trabajo, por lo que se crea una dificultad para poder relacionarse entre compañeros, para expresar opiniones, que haya una comunicación interpersonal eficiente.

Tabla 9. Dimensión 3: Motivación

Variable	Frecuencia					Docentes
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con Frecuencia	Siempre	Total
4. Existe un ambiente de confianza entre compañeros.	0	3	4	5	0	12
9. El/la responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad	0	2	6	4	0	12
13. Entre los docentes tienen interés por crear, mantener y establecer relaciones personales	2	5	4	0	1	12
15. En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa	2	7	3	0	0	12
18. Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita formación específica	0	4	1	6	1	12
21. Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico	3	1	6	2	0	12
23. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a	1	5	2	2	2	12

las necesidades de mi trabajo						
25. Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto	0	0	2	5	5	12
27. Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria	0	2	5	4	1	12
28. La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más	0	2	5	3	2	12
32. Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua	0	6	2	3	1	12
47. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	0	1	7	3	1	12
TOTAL	X	X	5	X	X	Algunas veces

Nota: Del Inventario psicológico IPCO, para analizar los resultados, se tomó en cuenta el grupo de 12 preguntas que corresponden al tercer factor, en donde, el 42% del total de los docentes manifestaron que algunas veces en su clima laboral existe Motivación.

Fuente: Inventario IPCO

Elaborado por: Mónica Pucha

Gráfico 9. Dimensión 3: Motivación



Análisis e Interpretación: Otra característica que se pudo evidenciar, pero se debe reforzar en su desempeño laboral es la Motivación, Amabile (1998) agrega que se da por factores externos o internos y hace que determine el comportamiento de la persona, este se convierte en un factor esencial para demostrarlo tanto en el desempeño laboral como en la

satisfacción personal y de esta manera puede compensar y asignar las tareas dentro de la organización del trabajo; se encuentran relacionados con la naturaleza, contenido del trabajo, el ambiente físico y psicológico.

Una de las principales causas para que los docentes no se sientan motivados son las condiciones ambientales del plantel educativo, aunque en la actualidad su nuevo espacio de trabajo sea su hogar y los dispositivos tecnológicos esto no implica que no faciliten sus actividades diarias, la presión, la formación necesaria, la falta de estímulo de cambio y mejora, la inequidad a la hora de delegar funciones y por último la remuneración son factores que hacen que no se cumpla a cabalidad esta dimensión en el desempeño laboral de los docentes.

Tabla 10. Dimensión 4: Satisfacción Laboral

Variable	Frecuencia					Docentes Total
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre	
1. Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades de la institución	8	1	3	0	0	12
7. El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz	1	1	6	3	1	12
11. Existe el disfrute de buenas ideas en la institución	0	2	6	4	0	12
14. En nuestra organización, hay un ambiente alegre de trabajo	0	7	3	1	1	12
17. El personal jerárquico le incentiva a realizar un buen trabajo	0	2	5	3	2	12
20. Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes	0	5	5	2	0	12
22. Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan	1	3	4	2	2	12

mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios						
26. Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros	0	2	6	3	1	12
36. Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución	0	7	2	1	1	12
40. Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados	1	3	5	3	0	12
44. Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización.	0	7	1	3	1	0
TOTAL	X	4	6	X	X	Algunas veces

Nota: Una vez analizados los resultados, se pudo evidenciar que del grupo de 12 preguntas que equivalen al 4 factor, el 50% del total de los docentes, revelan que algunas veces sienten satisfacción laboral de su trabajo.

Fuente: Inventario de IPCO
Elaborado por: Mónica Pucha

Gráfico 10. Dimensión 4: Satisfacción Laboral

Dimensión 4: Satisfacción Laboral



- 1. Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades de la institución
- 7. El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz
- 11. Existe el disfrute de buenas ideas en la institución
- 14. En nuestra organización, hay un ambiente alegre de trabajo
- 17. El personal jerárquico le incentiva a realizar un buen trabajo
- 20. Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes
- 22. Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios
- 26. Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros
- 36. Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución
- 40. Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados
- 44. Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización

Análisis e Interpretación: para la última dimensión, Barraza & Ortega (2009) hacen mención a la *satisfacción laboral* que es el grado de actitudes de satisfacción que valora el trabajador o cuestiona con la relación con sus superiores o compañeros. Esta característica no prevalece en el desempeño laboral de los docentes, debido a que las características anteriores no son cumplidas a cabalidad y son necesarias para llegar a esta dimensión, así mismo la mayoría de los docentes encuestados manifiestan que sus necesidades básicas no están siendo satisfechas adecuadamente por sus autoridades, no hay incentivo, ni mucho menos un ambiente cómodo de trabajo; además no existe la búsqueda de estrategias innovadoras que puedan mejorar su desempeño laboral.

Respecto a las características del desempeño laboral docente, los docentes entrevistados manifestaron que las características a reforzar es la comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral, debido que las autoridades no realizan una práctica comunicativa adecuada, no buscan maneras de facilitar la participación del profesorado; la presión, las condiciones ambientales, la falta de estímulo de cambio y mejora, la inequidad a la hora de delegar funciones, la remuneración y el no contar con autoridades que estén capacitadas para sus cargos y no posean destrezas para dirigir, son factores que hace que los docentes no sientan motivación, comportamiento esencial para demostrarlo en el desempeño laboral. Por lo tanto, la satisfacción laboral no prevalece, debido a que las características anteriores no son cumplidas a cabalidad y son necesarias para llegar a esta dimensión.

g. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, se evidenció que los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja; poseen un agotamiento tanto cognitivo como emocional y físico, provocado por el estrés laboral, y por ello repercute en el desempeño laboral de los mismos.

Anwar y Khan (2012) afirman que los docentes están expuestos a ciertos factores que dificultan la vida normal o de rutina de los maestros, al afectar negativamente su desempeño en el trabajo, es decir, que el estrés afecta continuamente la vida laboral de los docentes y reaccionan de diferentes maneras, como mostrar insatisfacción laboral, agotamiento general y pensamientos erróneos o distorsiones cognitivas. Los factores comunes que desencadenan el estrés en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja como se plantea en el primer objetivo son: tensión, irritabilidad y fatiga; aceptación social de conflictos, sobrecarga, insatisfacción por autorrealización y, por último, miedo y ansiedad; como consecuencia de las nuevas estrategias de enseñanza, pensamientos irracionales o distorsiones cognitivas, el grado de responsabilidad, conflictos, el clima de la organización, la carga de trabajo, los horarios irregulares, lo que han provocado en ellos vulnerabilidad y alteraciones del bienestar físico, emocional y cognitivo que son causados por la nueva modalidad que está atravesando el mundo.

En cuanto al segundo objetivo, se señaló que las características del desempeño laboral, se ven influenciadas por los factores estresantes, por lo tanto, las características no satisfactorias para un clima laboral que se han encontrado son: la comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral; esto se ha presenciado debido a que las autoridades no realizan una práctica comunicativa adecuada, no buscan maneras de facilitar la participación

del profesorado; la presión, las condiciones ambientales, la falta de estímulo de cambio y mejora, la inequidad a la hora de delegar funciones, la baja remuneración y el no contar con autoridades que estén capacitadas para sus cargos y no posean destrezas para dirigir, ha provocado la mala satisfacción laboral por parte de los docentes; es por ello que Furnham (2000) señala que es importante analizar que el clima institucional incide en el desempeño laboral de los docentes.

Es por ello, que se vio necesario crear una Guía titulada: *Guía de Intervención para el Estrés Laboral* dirigida a docentes para orientar e incentivar al aprendizaje y al manejo del estrés en el ámbito laboral a través del control o cambio de las distorsiones cognitivas o pensamientos deformados, disputa de pensamientos irracionales, relajación física y mental y una comunicación asertiva, para mejorar el estilo de vida tanto a nivel laboral como personal permitiendo hacer frente a estos pensamientos, reducir el estrés, la ansiedad, los sentimientos de tristeza, la frustración, la baja autoestima y la autoexigencia.

h. CONCLUSIONES

- Se evidenció que en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, los factores comunes que desencadenan estrés son: tensión, irritabilidad y fatiga; aceptación social de conflictos, sobrecarga, insatisfacción por autorrealización y, por último, miedo y ansiedad, los mismos que han generado en los catedráticos un agotamiento tanto cognitivo, como emocional y físico.
- Los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, señalan que las características del desempeño laboral no son cumplidas a cabalidad en su institución, entre las cuales encontramos la falta de comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral; las mismas que son clave fundamental para que un docente pueda ejercer su rol satisfactoriamente y así crear un clima institucional adecuado.
- Al constatar que el estrés laboral repercute en el desempeño laboral de los docentes se optó por crear una Guía titulada: Guía de Intervención para el Estrés Laboral dirigida a docentes para garantizar una adecuada salud mental y fortalecer las relaciones interpersonales entre docentes y autoridades,

i. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la institución educativa, organizar talleres educativos y formativos sobre el estrés laboral para toda la comunidad educativa con el fin de optimizar un aprendizaje significativo y promoviendo la mejora interpersonal ante el agotamiento cognitivo, emocional y físico
- Se sugiere así mismo a las autoridades de la institución tomar medidas para establecer cambios planificados para mejorar las condiciones de trabajo, generar espacios de diálogo entre directivos y docentes, fomentar el trabajo en equipo, ejecutar estrategias para lograr un buen desempeño, puesto a que así estas medidas incentiven un mayor compromiso con la institución, propiciando un clima favorable y como consecuencia la mejora del desempeño laboral docente.
- Se recomienda proporcionar al personal docente una Guía de intervención de Estrés laboral, que propone una serie de actividades que permite orientar e incentivar al aprendizaje del manejo del estrés en el ámbito laboral y personal.

j. BIBLIOGRAFIA

LIBROS:

- Amabile, M. (1998). HARVARD BUSINESS REVIEW. Cómo matar la creatividad. Ediciones Deusto. Barcelona. Recuperado de <http://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=7420>
- Bosqued, M. (2005). ¡QUE NO TE PESE EL TRABAJO!: cómo combatir el estrés y la ansiedad en el ámbito laboral: "mobbing", estar quemado, tecnoestrés. Editorial Gestión 2000. pp. 48
- Blanco, A. (2009). APRENDER A ENSEÑAR. Primera Edición. Ediciones Paidós Ibérica, S. A. Barcelona. pp. 18
- Cano, A. (2002). TÉCNICAS COGNITIVAS EN EL CONTROL DEL ESTRÉS. Segunda Edición. Madrid: UNED Ediciones. España. pp.34
- Davis, K., y Newstrom, J. (2003). COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO. Octava Edición. Ediciones Mc Graw Hill. Interamericana. pp.96
- Del Hoyo, M. (2017). ESTRÉS LABORAL. Documentos Divulgativos. Primera Edición. Ediciones I.N.S.H.T MADRID. Madrid. pp. 10
- De Pablo, C. (2007). ESTRÉS Y HOSTIGAMIENTO LABORAL. Veinte y cinco Edición. Editorial URANO. España
- El-Sahili, L. (2010). PSICOLOGÍA PARA EL DOCENTE. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial. Primera Edición. Edición D. R. Universidad de Guanajuato. Guanajuato. México. pp. 97
- Garrido y García. (1994). PSICOTERAPIA. MODELOS CONTEMPORÁNEOS Y APLICACIONES. Primera Edición. Ediciones PROMOLIBRO. España
- González, J. (2006). MANEJO DEL ESTRÉS. Editorial Innovación y Cualificación; S.L. España. pp. 29
- González, M. (2006). HABILIDADES DIRECTIVAS. Segunda Edición. Ediciones INNOVACIÓN Y CUALIFICACIÓN. Antequera, Málaga, España
- Hildebrand, V. (2002). FUNDAMENTOS DE EDUCACIÓN INFANTIL. Jardín de niños y preprimaria. Primera Edición. Editorial México, D.F.(México): Limusa S. A. México. pp. 116

- Imbernón, F. (2017). SER DOCENTE EN UNA SOCIEDAD COMPLEJA. La difícil tarea de enseñar. Primera Edición. Editorial GRAÓ, de IRIF, S.I., C/HURTADO. Barcelona. pp. 9
- Linnenbrink, E., y Pintrich, P. (2000). MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EXTRÍNSECA. La búsqueda de una motivación y un rendimiento óptimos. *ACADEMIC PRESS*. San Diego. pp.195-227.
- Locke, A. (1976). LA NATURALEZA Y CAUSAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL. *Manual de Psicología industrial y organizacional*. Primera Edición. Ediciones Dunnette, MD. Chicago
- Marchesi, A. (2007). SOBRE EL BIENESTAR DE LOS DOCENTES: COMPETENCIAS, EMOCIONES Y VALORES. Alianza Editorial. Madrid
- Méndez, X., Olivares, J., y Moreno, P. (1998). TÉCNICAS DE REESTRUCTURACIÓN COGNITIVA. Cuarta Edición. Editorial Biblioteca Nueva, SL, Madrid.
- Menéndez, F., Fernández, F., Llana, F., Vázquez, I., Rodríguez, J., y Espeso, M. (2007). FORMACIÓN SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. Parte obligatoria y común. Cuarta Edición. Ediciones Lex Nova S. A. Valladolid-España
- Naranjo, M. (2004). ENFOQUES CONDUCTISTAS, COGNITIVOS Y RACIONAL EMOTIVOS. Primera Edición. Editorial UCR., Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Neidhardt J., Weinstein, M., y Conry, R. (1989). SEIS PROGRAMAS PARA PREVENIR Y CONTROLAR EL ESTRÉS. Ediciones Deusto.
- Pérez, J. (2017). TRATA EL ESTRÉS CON PNL. Segunda Edición. Editorial Universitaria Ramón Areces, S. A. Madrid. pp.15
- Rudow, B. (1999). ESTRÉS Y AGOTAMIENTO EN LA PROFESIÓN DOCENTE: ESTUDIOS, PROBLEMAS Y PERSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN. Primera Edición. Ediciones Cambridge University Press. Reino Unido / Nueva York. pp. 38-58.
- Seligman, M. (1990). OPTIMISMO APRENDIDO: CÓMO CAMBIAR DE OPINIÓN Y DE VIDA. Primera Edición. Editorial: DEBOLSILLO. Nueva York

Suinn, M. y Richardson, F. (1971). ENTRENAMIENTO PARA EL MANEJO DE LA ANSIEDAD. Una terapia conductual. Primera Edición. Editorial Springer EE. UU. Estados Unidos.

Travers, Ch., y Cooper C. (1997). EL ESTRÉS DE LOS PROFESORES. La presión en la actividad docente. Primera Edición. Ediciones Paidós Ibérica, S. A. España. pp.28

Vidal, V. (2019). EL ESTRÉS LABORAL. Análisis y Prevención. Primera Edición. Ediciones Prensas de la Universidad de Zaragoza. España

REVISTAS:

Barraza, A., y Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista electrónica Diálogos Educativos. Volumen 9, (17). 5-7*

Bonilla, J. (2020). Las dos caras de la educación en el covid-19. *Revista CiencIAmérica. Volumen 9, (2). 6*

Cirera, Y., Aparecida, E., Elias, V. y Ferraz, O. (2012). Impacto de los estresores laborales en los profesionales y en las organizaciones: análisis de investigaciones publicadas. *Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Volumen 15, (29). 67-80*

Durán, M. 2010. Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista nacional de administración. Volumen 1, (1). 71-84.*

Gil-Monte, P., y Moreno, B. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo. *Revista Electrónica Diálogos Educativos. Volumen 10, (19).*

Gómez, N., y Rodríguez, P. (2020). Estrés en docentes en el contexto de la pandemia de covid-19 y la educación. *Revistas Científicas Una. Volumen 1, (1). 7-8*

González, J., y Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Revista Dialnet Educación, Volumen XXIV, (47). 94-95*

Harrison, S., y Killion, M. (2007). Diez roles para maestros líderes. Página de maestros líderes. *Revista de Liderazgo Educativa. Volumen 65, (1), 74-77*

Linares, O., y Gutiérrez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación en Psicología Volumen 2, (1)*

- Minici, A., Rivadeneira, C., y Dahab, J. (2001). ¿Qué es la Terapia Cognitivo Conductual?. *Revista de Terapia Cognitivo Conductual. Volumen 1*(1), 1.
- Naranjo. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación. Volumen 33* (2). 12
- Pérez, D., Viamontes, J., García, T., Ortiz, D., y Centelles, L. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral. Volumen 30* (3), 356
- Román, M., y Murillo, J. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. 2-6*
- Saavedra, M., Hidalgo, I. y Figueroa, A. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. *Revista Journal. Volumen 07* (2), 103
- Silvero, M. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. *Revista Estudios Sobre Educación. Volumen 12* (12)
- Tedesco, J. (2010). Educación y una sociedad más justa. Aportes para el debate. *Revista Aportes. Volumen 1*, 89
- Torrades, S. (2007). Estrés Burnout definición y prevención. Divulgación sanitaria. *Revista OFFARM, Volumen 26* (10), 105

ARTÍCULOS DE REVISTA (ONLINE)

- Díaz, P. (2005, Julio). Condiciones de trabajo y tareas docentes en Educación Secundaria. Satisfacción del profesorado de Educación Física. *Revista Digital*. Recuperado de: <https://www.efdeportes.com/efd122/satisfaccion-del-profesorado-de-educacion-fisica.htm>
- Farrés, C. (2019, 26 de septiembre). La Influencia de los pensamientos negativos en el ámbito laboral. *Revista Itae Empresas*. Recuperado de: <https://www.itaempresas.com/la-influencia-de-los-pensamientos-negativos-en-el-ambito-laboral/>
- Herrador, J., Zagalaz, M., Martínez, E., y Rodríguez, I. (2006, 12 diciembre). Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física. *Revista*

Digital. Recuperado de: <https://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>

Martín y Grau. (2004, 3 de septiembre). Entrenamiento Autógeno. *Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana*. Cuba-Ciudad de la Habana. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/327405002_Entrenamiento_Autogeno

ARTICULOS CIENTIFICOS:

Anwar y Khan. (2012). Estrés, rendimiento y recursos de los docentes. Los efectos moderadores de los recursos sobre el estrés y el rendimiento. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*. pp. 10-23

Boyle, Borg, Falzon, y Baglioni. (1995). Un modelo estructural de las dimensiones del estrés docente. *Revista Británica de Psicología de la Educación*, 65, 49-67.

Recuperado de:

<https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.2044-8279.1995.tb01130.x>

Castillo, A., Fernández, R., y López, P. (2014): Prevalencia de ansiedad y depresión en docentes. *Revista de Enfermería del Trabajo*, 4 (2). 55-62. Recuperado de:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4738761>

Dierendock, Schaufeli, y Buunk. (2001). Burnout e inequidad entre los profesionales de servicios humanos: un estudio longitudinal. *Revista de Psicología de la Salud Ocupacional*, 6 (1). 41-52.

Ghaith, G. y Shaaban, K. (1999). La relación entre las percepciones de las inquietudes de la enseñanza, la eficacia de los maestros y las características seleccionadas de los maestros. *ELSEVIER. Inc.* 15 (5). 487-496. Recuperado de:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X99000098?via%3Dihub>

Ibáñez, C., y Manzanera, R. (2011). Técnicas cognitivo-conductuales de fácil aplicación en atención primaria (I). *ELSEVIER DOYMA*. 38 (6) 377-387. Recuperado de:

<https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-pdf-S113835931200069X>

- Marqués, P. (2019). Los docentes: funciones, roles, competencias necesarias, Formación. *Educare*, 28 (2001), 83-98. Recuperado de:
<https://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn28/0211819Xn28p83.pdf>
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). La medida del agotamiento experimentado. *Diario de Comportamiento ocupacional*, 12. 99-113. Recuperado de:
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>
- Puerta, J., y Padilla, D. (2011, 2 de julio-diciembre). Terapia cognitiva-conductual (TCC) Como tratamiento para la depresión: Una revisión del estado del arte. *Revista de la Facultad de Ciencias de la Salud*. 8 (2). 25. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156315016.pdf>
- Riquelme, R., y Rivas, A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia. *Ciencia y Trabajo*, 20 (63), 179. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>
- Smylie, A. (1999). Estrés docente en tiempos de reforma. Comprensión y prevención del agotamiento docente. *Revista de consulta de investigación internacional y práctica*, 115 (12). 59-84. Recuperado de:
<https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/9010/1/12%20Notas%20Nb.pdf>

ARTICULOS SIN DOI:

- OREALC/UNESCO. (2013). *Antecedentes y Criterios para Elaboración de Políticas Docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de:
<http://unesdoc.unesco.org/images/0022/002232/223249S.pdf>
- Daza, M. (1999). *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*. Centro nacional de condiciones de trabajo. España. Recuperado de:
https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_349.pdf/ada8c0fd-ff66-4a29-ad86-6134d489262d
- Registro Oficial 185. (2020). *ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2020-00014-A*. Recuperado de: <https://www.oficial.ec/acuerdo-mineduc-mineduc-2020-00014-disponese-suspension-clases-en-todo-territorio-nacional-en>

UNESCO. (2019). Docentes. *Organizaciones de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura*, (76), 1 Recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/docentes>

TESIS Y TRABAJOS DE GRADO:

Barrera, L. (2013). *"Principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de Propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la Capital"*. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. 24-26

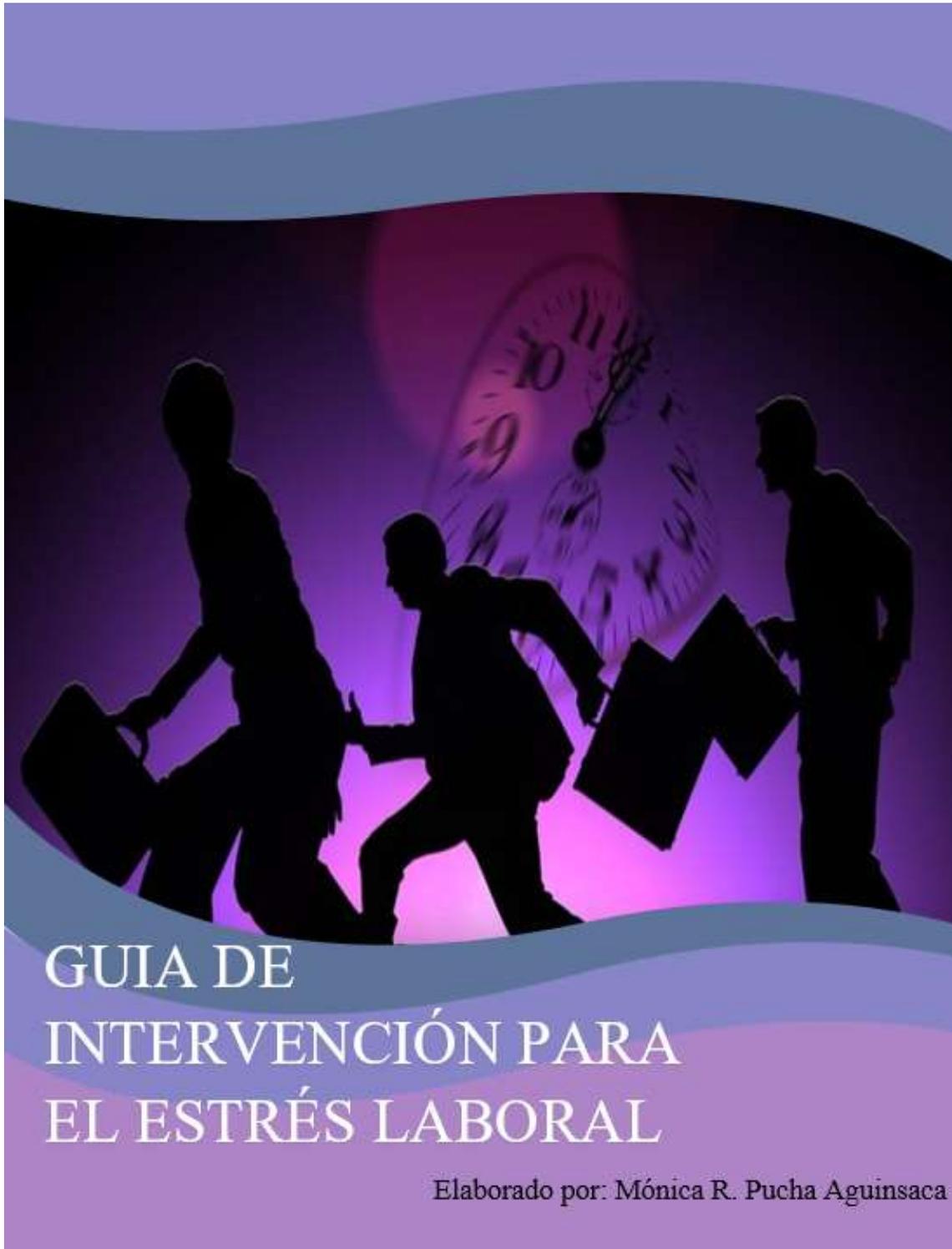
Bonilla, S. (2016). *El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa "Victoria Vásquez Cuví"*. Universidad técnica de Ambato. Ecuador. 4-6, 36-37

Duarte, V., Mosquera, Y., y Sánchez, S. (2020). *Estrés en docentes universitarios: promoviendo el bienestar en tiempos de coronavirus*. Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia.

Márquez, F. (2013). *Impacto Psicológico. El estrés, causas, consecuencias y soluciones. Intérprete de Conferencias frente a intérprete en los Servicios Públicos*. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá. Madrid. 23

Sarabia, M. (2015). *"Los factores estresores y el desempeño laboral del personal de la empresa DISTRIOLMEDO CIA. LTDA. De la ciudad de Latacunga provincia de Cotopaxi"*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador.

PROPUESTA ALTERNATIVA



GUIA DE
INTERVENCIÓN PARA
EL ESTRÉS LABORAL

Elaborado por: Mónica R. Pucha Aguinaca

ACTIVIDAD N° 20.....	36
CONCLUSIONES:	58
BIBLIOGRAFÍA:	39
PLANIFICACIONES:	41
ANEXO 7	68
ANEXO 8:.....	69
ANEXO 9:.....	73
ANEXO 10:	74
ANEXO 11	76

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral, ha sido el protagonista y el problema más importante que ha repercutido el ámbito laboral y social de la persona, y más en la actualidad con la nueva normalidad que a nivel mundial estamos atravesando, este fenómeno frecuente trae consigo consecuencias significativas y puede afectar el bienestar físico y psicológico del individuo, así como también la seguridad y el clima laboral de la institución de trabajo.

Según Freudenberger (1974) el estrés laboral suele aparecer en las profesiones que mantienen relaciones interpersonales en términos de ayuda, consejo o enseñanza, que terminan afectando al ámbito emocional del trabajador (profesorado de cualquier nivel académico, médicos, enfermeros...). Aunque el estrés es bueno en pequeñas dosis, los efectos de un estrés crónico, tanto físico como psicológico, pueden llevar a disminuir la productividad y la calidad de vida de la persona. Este síndrome se ha convertido en un problema social y de salud pública.

Algunos profesionales se ven obligados a involucrarse durante muchas horas en los problemas y preocupaciones de las personas con las que realizan su actividad laboral. Este es el caso de los docentes en general, cuya relación profesional se centra en el niño o el adolescente y sufren con sus problemas, dificultades e inquietudes.

El ejercicio continuado de la función docente en tales condiciones, va creando una acumulación de sensaciones, así como un desgaste personal, que puede conducir al estrés crónico y al cansancio emocional.

Es por esta razón que se ha visto importante realizar una guía dirigida a docentes y demás participantes, para orientar a través del presente trabajo titulado: *Guía de*

Intervención para el Estrés Laboral que tiene como objetivo general: Diseñar una guía de intervención del estrés laboral encaminada a garantizar una adecuada salud mental fortaleciendo las relaciones interpersonales entre docentes y autoridades, para lograr con ello una mejora tanto cognitivo, emocional y conductual en los docentes que necesiten de la ayuda de este instrumento y lo pongan en práctica, para llegar a una intervención adecuada del estrés.

En esta Guía se presenta una serie de métodos y técnica mediante los cuales la persona puede lograr una intervención del estrés y estos son:

- Cambiar el pensamiento: **Terapia cognitiva de Beck**
- Disputa de pensamientos irracionales: **terapia Emotiva de Ellis (ABC)**
- Relajación física y mental: **Entrenamiento autógeno de Schultz**
- Comunicación asertiva: **Entrenamiento en Habilidades Sociales.**

Con la creación de la presente guía de intervención, los docentes y participantes serán capaces de manejar el estrés laboral a través de una mejora en sus pensamientos negativos; ejercitar la mente y el cuerpo de forma voluntaria, hasta llegar a influir en el comportamiento del resto del organismo y los cambios psicofisiológicos que aparecen.

PRESENTACIÓN

La presente guía para docentes y para el público en general, es un instrumento comprensible con el cual se pretende de un modo accesible y positivo, difundir entre la comunidad y la institución, información básica acerca de la intervención del Estrés Laboral, con el fin de motivar al profesorado a ser aptos de resolver los problemas de estrés en el trabajo y así garantizar una vida productiva y saludable.

Esta guía ha sido elaborada para reflejar la creciente necesidad de adoptar medidas, para hacer frente a los problemas que causan estrés en el lugar de trabajo, para Manzilla y Favieras (2016) el estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, precisan esfuerzo mental tareas que tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular.

Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Y los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés.

Es por ello que, en esta guía se podrán encontrar 20 actividades que se basan en:

- Cambiar el pensamiento: Terapia cognitiva de Beck
- Disputa de pensamientos irracionales: terapia Emotiva de Ellis (ABC)
- Relajación física y mental: Entrenamiento autógeno de Schultz
- Comunicación asertiva: Entrenamiento en Habilidades Sociales.

Por cada sesión posee una serie de 3 a 4 actividades cada una, plasmadas en cada planificación; cada sesión consta de objetivos individuales que se pretenden alcanzar con su realización, los materiales necesarios para su ejecución, el desarrollo o procedimiento a seguir y finalmente el cierre de la actividad, a través de una valoración de lo aprendido en la puesta en práctica; se tratan de actividades que se pueden emplear en un ambiente cómodo y de confianza entre el investigador y el docente, que pueden resultar ser informativas, dinámicas y relajantes, conforme vaya avanzando el taller.

Sí con la creación de esta guía, se garantiza una adecuada salud mental y se fortalece las relaciones interpersonales entre docentes y autoridades se ha logrado el objetivo propuesto.

La Guía didáctica es una propuesta de intervención abierta, que ofrece dos maneras de trabajar:

- 1) De forma individual: es decir con un solo docente en cada sesión.
- 2) De forma grupal: trabajar en unión de docentes y autoridades

El tiempo de ejecución de las actividades tiene un promedio entre 15 y 20 minutos.

OBJETIVOS

1.1 GENERAL

Diseñar una guía de intervención para el estrés laboral fortaleciendo la salud mental en las relaciones interpersonales de los docentes y autoridades del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021

1.2 ESPECÍFICOS:

1. Fundamentar referentes teóricos de técnicas de intervención del estrés laboral para una mejor comprensión de los docentes y autoridades del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021
2. Aplicar técnicas y estrategias de intervención psicoterapéuticas para mejorar la salud mental de los docentes y autoridades del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021

REFERENCIA LITERARIA:

TECNICAS DE INTERVENCION FRENTE AL ESTRÉS:

Naranjo (2009) afirma que:

Para prevenir y afrontar el estrés de manera óptima, el primer requisito es que la persona se fortalezca física y psicológicamente, de manera que pueda hacer frente y resistir las inevitables circunstancias de la vida. Es importante también que aprenda a disminuir el nivel de estrés de las situaciones personales, de modo que no superen las propias resistencias. (p. 12)

Otro factor relevante para lograr el éxito ante al estrés es la actitud o la forma en que la persona asuma y analice las situaciones que enfrenta. El estrés puede ser controlado. La persona puede adiestrarse para desarrollar determinadas habilidades que le ayuden a identificar factores potenciales de estrés y a modificar reacciones perjudiciales ante él.

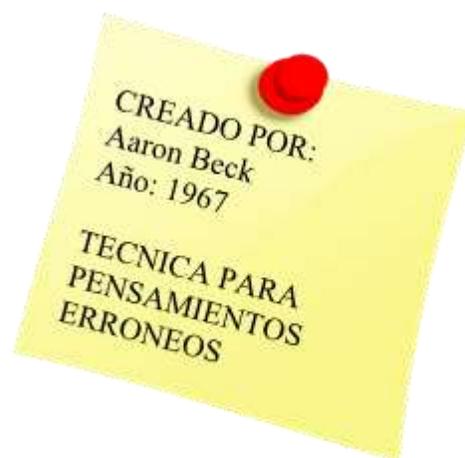
Ante una situación estresante el individuo desarrolla una serie de reacciones fisiológicas y emocionales inadecuadas (tensión física y emocional, ansiedad, fatiga, entre otras). La presencia de estas reacciones interfiere en otros ámbitos del individuo. Producen grandes distorsiones a nivel cognitivo (la forma de percibir la situación) y comportamental (la emisión de respuestas para controlar la situación). La intervención a este nivel está dirigida hacia el control de esas respuestas emocionales

Daza (1999) apunta que muchas de las técnicas, fueron diseñadas para el tratamiento de diversos problemas de comportamiento, aunque tienen utilidad a nivel preventivo de cara a fomentar la capacidad de adaptación del individuo enseñando a auto

observarse en lo que piensa, siente principalmente contrarrestar sus ideas y conductas perturbadoras.

Técnica para cambiar el pensamiento:

La terapia cognitiva de Beck: Beck, psiquiatra americano refiere que los trastornos psicológicos que puede padecer una persona surgen a raíz de los pensamientos erróneos que tiene y la manera incorrecta de interpretar lo que le ocurre en su día a día. De manera que todos estos pensamientos e interpretaciones que va haciendo la persona a lo largo del tiempo, al repetirse tanto, finalmente se convierten en formas estereotipadas y rígidas acerca de su propia percepción de lo que le ocurre y de su conducta.



El trabajo original de Beck se centra en la presencia de pensamientos irracionales, y se encuentra la “triada cognitiva” (cogniciones negativas sobre uno mismo, visión negativa del presente y pesimismo incrédulo sobre el futuro).

Beck llama la atención sobre los pensamientos automáticos, que se caracterizan por:

- Generalmente, no son vagos o mal formulados, sino específicos y discretos.
- Aparecen en forma de mensaje taquigrafiado, en el que sólo hay palabras esenciales.
- No son el resultado de una deliberación, razonamiento o reflexión sobre algún suceso o tema.
- No hay una secuencia lógica de pasos, tal como ocurre en el pensamiento dirigido a un objetivo o la solución de problemas. Son espontáneos, parecen relativamente

autónomos, ya que el paciente no hace esfuerzo por iniciarlos y, en los casos severos, resulta difícil evitarlos o desviarlos.

El paciente tiende a ver estos pensamientos automáticos como razonables, aunque puedan parecer irracionales a cualquier otra persona. Otro componente importante del modelo de Beck son los pensamientos deformados. Se trata de pensamientos erróneos formados a partir de ciertos sesgos o tendencias individuales en la interpretación de la realidad. Algunos de estos pensamientos deformados son los siguientes:

- ***Inferencia arbitraria:*** Se saca una conclusión cuando falta evidencia, o existe evidencia en contra.
- ***Sobregeneralización:*** Se extrae una conclusión definitiva universal (siempre, nunca, todos, nadie, etc.) de un pequeño dato.
- ***Magnificación:*** Tendencia a exagerar la importancia de un pequeño suceso negativo. O por el contrario se minimiza la importancia de un evento positivo.
- ***Deficiencia cognitiva:*** Se olvida un aspecto importante de una situación de manera que se fracasa al integrar o utilizar información relevante derivada de la experiencia.
- ***Personalización:*** Tendencia a relacionar cualquier información con uno mismo, aunque no exista ninguna base para hacer esta conexión.
- ***Pensamiento dicotómico:*** Tendencia a categorizar casi todo en sólo dos categorías (bueno-malo, agradable-horrible, etc.).

De acuerdo con Beck, esta terapia cognitiva se estructura fundamentalmente en dos fases:

1. Identificación de pensamientos negativos, y
2. Modificación de pensamientos negativos.

En la primera fase (identificación de pensamientos negativos) se usan diversas estrategias para entrenar al paciente en esta habilidad:

1. Discusión de experiencias emocionales recientes.
2. Escribir los pensamientos.
3. Revivir una experiencia emocional a través de la imaginación.
4. Role-playing.
5. Exposición.
6. Cambios de estado de ánimo durante la sesión.
7. Determinación del significado de una situación.

En la segunda fase (modificación de pensamientos negativos), las estrategias que se usan son:

1. Demostración de la relación entre pensamiento y emoción.
2. Dar información sobre la emoción que presenta
3. Tareas distractoras.
4. Listado de actividades.
5. Registro diario de pensamientos disfuncionales.
6. Experimentos conductuales.
7. Modificación de creencias o supuestos.

Técnica para la disputa de pensamientos irracionales:

- **Terapia Racional Emotiva de Albert Ellis:** La teoría de la Terapia Racional Emotiva fue expuesta por Ellis, en 1956, en Chicago, durante un Congreso de la American Psychological Association. En 1958 publicó por primera vez su famoso modelo A-B-C para

la terapia, donde exponía que los trastornos emocionales se derivaban de una procedencia en relación a las exigencias irracionales.

Elementalmente la propuesta de la TRE se basa en que pensamientos, sentimientos y conductas actúan de forma integrada en el individuo, y que la perturbación emocional proviene de la evaluación que hacemos de hechos frustrantes, según como los estamos percibiendo. De igual manera “la forma funcional y práctica de pensar y evaluar lo que nos sucede, lo ha llamado pensamiento racional y a la forma contraria, es decir, cuando nos comportamos de una forma poco funcional, y práctica debido a la evaluación que damos a los hechos, lo ha llamado pensamiento irracional” (Incer, s.f.). Por ende, las personas están ligadas al pensamiento irracional; ya que muchas de las veces no evalúan los acontecimientos y se genera cualquier tipo de conflicto que puede llegar a manifestarse con ideas dañinas y emociones que afecten el estado de ánimo y la salud.

Por tal razón, Gerrig & Zimbardo (2005) señalan que “la terapia racional-emotiva busca incrementar el sentido de auto valía del individuo y su potencial para autorrealizarse al deshacerse de los sistemas de falsas creencias que bloquean su crecimiento personal” (p.526). Se puede deducir que la persona al encontrarse con una autoimagen baja no solo se autolimita con su desarrollo personal, sino que afecta a sus potencialidades que antes se encontraban estables.

IMPORTANTE:

La terapia racional emotiva intenta cambiar las ideas negativas del ser humano para que encuentre un equilibrio satisfactorio, y éstas no interfieran en su cotidianidad.

Para Cano-Vidal (2002) menciona que en la aplicación de esta técnica la tarea del terapeuta consiste en:

- 1) Informar al paciente de sus supuestos sobre el origen del problema.
- 2) Ayudarle a identificar sus pensamientos irracionales mediante autoobservación y feedback. Para ello se utiliza la técnica A-B-C de Ellis.

Entre A (situación) y C (consecuencia) hay que buscar siempre B (pensamiento). El

Donde A: experiencia o evento (A) activadores, (C)consecuencia emocional. (B)creencias (Beliefs).

autorregistro debe recoger por lo tanto estas tres variables, para que puedan ser observadas por el propio paciente y pueda así darse cuenta de la relación que existe entre las mismas.

Convencerle mediante la discusión de lo irracional de esas ideas y convencer para que las abandone.

- 3) Convencerle mediante la discusión de lo irracional de esas ideas y convencer para que las abandone.
- 4) Utilizar tareas para casa con el fin de ayudarle a recoger información sobre situaciones reales que nos permitan convencerle de que se trata de ideas irracionales y que son el origen de sus problemas. Algunas de las estrategias utilizadas para llevar a cabo estas tareas son:

- Modificar las atribuciones de causalidad con respecto a sus éxitos y fracasos.
- Entrenamiento en intención paradójica sobre sus anticipaciones negativas.

- Realizar experimentos a través de las tareas para casa que le ayuden a confirmar los supuestos de la técnica.
- Reconceptualización de problemas.
- Aceptación incondicional del paciente.
- Discusión emotiva.
- Imaginación emotiva para ponerse en las situaciones problema.
- Activación del paciente mediante emociones tales como el humor y la vergüenza.
- Role-playing y práctica de conducta

Técnica de Relajación física y mental:

EL ENTRENAMIENTO AUTÓGENO: Martín y Grau (2004) señalan que, esta técnica clásica consiste fundamentalmente en lograr la autorrelajación concentrativa por inducción



del propio sujeto, utilizando una serie de frases que sugiera sensaciones de peso, calor, frescor, etc. y la concentración pasiva en la respiración y en los latidos del corazón. El ejercicio se puede hacer en tres posturas: acostado, sentado en un sillón con respaldo alto que permita apoyar los brazos y en la "postura de

cochero", en condiciones ambientales similares al como de cualquier otro tipo de relajación.

El sujeto debe pensar en una fórmula verbal que será distinta en cada ejercicio e involucrar las fórmulas verbales de los ejercicios anteriores. Tras la concentración en cada una de estas frases llegará poco a poco la sensación buscada; se recomienda repetir la

fórmula unas 6 veces (Schultz recomendaba en cada ejercicio alrededor de un minuto y medio, tiempo que se podía ir alargando a medida que la persona se vaya acostumbrando y logrando el éxito). Cuando se domina un ejercicio se pasa a otro.

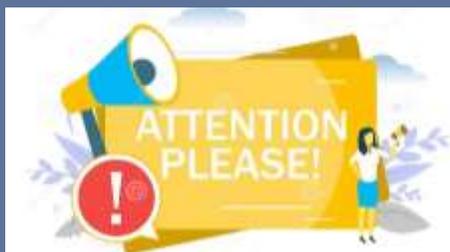
El sujeto debe mantener una actitud de concentración pasiva, se debe dejar llevar por cualquier respuesta física que experimente sin esperar nada de antemano ni forzar las sensaciones que se inducen por autosugestión.

Al terminar cada ejercicio se recomienda el “retroceso”, es decir, inspiración profunda con flexión vigorosa de los brazos, antes de abrir los ojos. Cada ejercicio se debe practicar al menos 3 veces diariamente. Para lograr la relajación automática y el primer ciclo se necesitan de 4 a 10 meses de práctica diaria. En las sesiones con el terapeuta, que deben ser semanales, se aclara cualquier duda, se corrigen posiciones y se refuerzan los logros obtenidos.

Los beneficios del primer ciclo se pueden resumir en:

- Autotranquilización y amortiguación de la resonancia emocional, con reducción de los niveles de activación.
- Restablecimiento general del organismo, con aumento en sensación de bienestar y rendimientos generales.
- Cambios en vivencias sensoriales, con disminución o acentuación y focalización en determinadas sensaciones.
- Regulación vascular.
- Aumento de rendimiento mnésico, en especial de evocación.

- Incremento de la posibilidad de llevar a la práctica la formulación de propósitos.



Nota: *El ciclo superior está concebido para lograr determinados estados psíquicos y facilitar la ejecución de determinados propósitos, debe ser practicado por personas que han dominado rápidamente y con eficacia el ciclo inferior.*

Técnica para la Comunicación asertiva:

ENTRENAMIENTO EN HABILIDADES SOCIALES: Autores como Argyle y Morgan (mencionados en Huici, 1983) definen la habilidad social como: la capacidad para provocar respuestas deseadas en otras personas y como la destreza de una persona para conseguir sus objetivos con otros.

Por lo tanto, se entiende por habilidad social, la capacidad de un individuo para establecer una comunicación adecuada, con individuos de diversas características y en situaciones y contextos diferentes. En cambio, el entrenamiento en habilidades sociales se lo entiende como: el modelo de intervención que tiene por objetivo desarrollar o aumentar la competencia social del individuo, a través de la creación o perfeccionamiento de las habilidades o capacidades básicas para establecer y mantener una comunicación e interacción adecuadas con otras personas en situaciones diversas.

Huici (1983), indica que, tratando de buscar ciertas características generales en la habilidad o competencia social, ha planteado las cuatro siguientes:

1. Sensibilidad perceptiva: capacidad que permite percibir de una forma selectiva las señales significativas de información en la interacción social, verbales y no verbales provenientes tanto de la propia persona que comunica como de su interlocutor.
2. Factor gratificante: Se refiere a la capacidad que le permite al sujeto, dirigir la interacción siendo al mismo tiempo gratificante con su interlocutor. El ser gratificante implica

comportamientos tales la amabilidad, interés hacia la otra persona, brindar aprobación, ayuda, etc.

3. **Habilidades básicas de interacción:** Son aquellas que le permiten al Individuo establecer pautas adecuadas de interacción con otras personas, y suponen el dominio de una serie de comportamientos y hábitos sociales que le permitan acomodarse a diferentes situaciones y personas.
4. **Serenidad:** Es la capacidad de enfrentarse a diferentes situaciones y expresar, tanto desde el punto de vista verbal como no verbal, sus sentimientos sin mostrar ansiedad.

La asertividad siendo considerada como una habilidad social, implica el desarrollo de la capacidad de expresar ante diversas personas y situaciones, comportamientos tales como:

- Defensa de los derechos personales (respetando el ajeno)
- confrontación de criterios;
- Negación
- dar y recibir halagos
- solicitar favores



Los programas de entrenamiento en habilidades sociales, se han aplicado para el desarrollo de conductas sociales competentes en diversas poblaciones de sujetos sanos, de ciertas profesiones como: maestros, terapeutas, supervisores, enfermeras, trabajadoras sociales, etc.

FASE DE ELABORACIÓN:

Cada actividad que se presenta a continuación muestra de manera general los temas y contenidos que se van a trabajar, además se describe también el material didáctico que se utilizará en todas las actividades de la presente guía, así como la metodología de todas las actividades para facilitar el uso correcto de la guía en la intervención del Estrés Laboral.

Desarrollo de actividades:

Para la presente guía se propone un total de 20 actividades destinadas para la intervención del Estrés Laboral a través de técnicas cognitivas conductuales, entre las actividades que se proponen se encuentran las siguientes

SESIÓN 1: PSICOEDUCACIÓN ACERCA DEL ESTRÉS LABORAL

ACTIVIDAD N° 1

Tema: LLUVIA DE IDEAS SOBRE EL ESTRÉS LABORAL

Objetivo: Conocer las ideas y percepciones que tienen los docentes acerca del Estrés Laboral

Materiales: cartulinas, marcadores

Tiempo de duración: 10 min

Descripción: A cada docente, el coordinador le entregará una cartulina y un marcador para que defina y escriba lo que es el estrés laboral para cada uno de ellos, luego se les pedirá que comenten lo que escribieron en voz alta.

ACTIVIDAD N° 2

Tema: CONOCIENDO EL ESTRÉS LABORAL

Objetivo: Dar a conocer en que consiste el estrés laboral, forjando en los docentes una necesidad de cambio de conductas y pensamientos.

Materiales: infografía, apuntes

Tiempo de duración: 20 min

Descripción: El coordinador entregará una infografía a cada docente, que contiene el concepto de Estrés laboral, lo que ocasiona y por último los efectos que conlleva.

ACTIVIDAD N° 3

Tema: IMITANDO EMOCIONES QUE CAUSA EL ESTRÉS LABORAL

Objetivo: Reconocer mediante simulaciones las emociones que haya provocado el estrés laboral en los docentes.

Materiales: trozos de cartulina rojos y amarillos

Tiempo de duración: 20 min

Descripción: El coordinador, mezclará los trozos de cartulina de colores, y pasará a cada docente para que escoja un pedazo de cartulina roja o amarillo; el docente que haya escogido la cartulina roja tendrá que interpretar a través de gestos y mímicas la emoción que más haya

presentado en el trabajo, mientras que los docentes que tomaron la cartulina amarilla prestarán atención a la interpretación de sus compañeros.

SESIÓN 2: COMUNICACIÓN ASERTIVA

ACTIVIDAD N° 4

Tema: ENCUENTRA TU TARJETA

Objetivo: Fomentar la unión del grupo de docentes a través de la actividad de la búsqueda del refrán completo garantizando nuevas vinculaciones de amistad.

Materiales: sillas, cartulinas

Tiempo de duración: 10 min

Descripción: El coordinador escoge seis refranes bien conocidos y escribe la mitad de cada refrán en una tarjeta de puzzle, por ejemplo “No hay mal que” en una tarjeta “por bien no venga”, en otra (Anexo).

El número de tarjetas representa la misma cantidad de docentes. Se ubica a las tarjetas boca abajo en la silla de cada participante, luego se les pide a los docentes que se ubiquen en frente de la silla, para que procedan a buscar la otra mitad faltante de la tarjeta según la imagen del puzzle.

ACTIVIDAD N° 5

Tema: TRES VERDADES Y UNA MENTIRA

Objetivo: Conocer aspectos relevantes de cada docente realizando características verdaderas o falsa de cada uno de los integrantes para una mejora en su relación y comunicación.

Materiales: sillas, hojas, esferos.

Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

El coordinador entregará una hoja y un esfero a cada docente, luego pedirá a cada integrante que escriba su nombre en ella, acompañado de tres cosas verdaderas y una falsa acerca de sí mismos. Por ejemplo “A Alfonso le gusta cantar, le encanta el fútbol, ama su trabajo, pero tiene que gritar para comunicarse”.

Luego los participantes, con sus hojas de papel, al estar con su compañero como pareja tendrá que adivinar qué información es mentira; una vez descubierto la información se le pide a cada pareja que compartan su experiencia: cuantos aspectos acertaron y cuantos no, y en caso de fallar como fue la reacción de su compañero y cómo fue su comunicación entre los dos.

ACTIVIDAD N° 6

Tema: COMUNICACIÓN ASERTIVA

Objetivo: Impartir a los docentes información acerca de la comunicación asertiva para la fomentación de un buen clima laboral.

Materiales: sillas, hojas, esferos, diapositivas, computadora, proyector

Tiempo de duración: 30 min

Descripción:

El coordinador establece una comunicación interactiva sobre la importancia de saber expresarse de manera asertiva sobre nuestros sentimientos, a través de diapositivas cortas, el coordinador da una explicación breve de lo que consiste el tema abordado, luego proyectará un video acerca de la comunicación asertiva en el trabajo para que voluntariamente emitan un comentario del aprendizaje o de lo que detectaron del mismo.

ACTIVIDAD N° 7

Tema: QUE APRENDÍO DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA

Objetivo: Impartir a los docentes información acerca de la comunicación asertiva creando un buen clima laboral.

Materiales: sillas, hojas, esferos

Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

A continuación, el coordinador le pide a cada docente que debe abordar los siguientes temas y apuntar en una hoja las respuestas a las siguientes interrogantes:

- Un momento de mi vida en el que me sentí libre.
- Un momento de vida en el que me sentí oprimido.
- Un momento de mi vida en el que oprimí a otras personas.

Después de que todos los integrantes hayan compartido sus experiencias con los demás, se les pide que a su elección se unan entre 3 personas y elaboren una definición para la palabra comunicación y otra, para asertividad y por qué es importante vincularlas.

Luego, cada subgrupo expondrá sus definiciones de manera que se produzca un debate hasta que lleguen a un acuerdo en común.

SESIÓN 3: Entrenamiento de Creencias

ACTIVIDAD N° 8

Tema: NUESTRAS CREENCIAS IRRACIONALES

Objetivo: Identificar ideas irracionales que se presenten en el diario vivir de los docentes haciendo frente a los mismos reduciendo el estrés.

Maeriales: sillas, fichas nemotécnicas, esferos

Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

El coordinador entregará 3 fichas a cada uno de los participantes con su respectivo esfero; a continuación, les explicará la consigna: cada uno va a escribir una frase o una expresión interna que haya utilizado o utilice a menudo en su vida y que determinen su actitud o su forma de ser o actuar en diferentes situaciones, estas las van a plasmar, en cada una de las tarjetas y la van a escribir de preferencia con letra mayúscula.

Un ejemplo de sería:

Yo pienso que, *“para tener éxito en mi vida, tengo que caer bien a todo el mundo o llevarme con todo el mundo” O para tener éxito en mi trabajo tengo que caer bien a todo el mundo”*

El coordinador les dará 15 minutos para que internalicen y las piensen bien sin ser presionados.

ACTIVIDAD N° 9

Tema: DADO INCONFORMISTA

Objetivo: Interpretar las ideas irracionales planteadas ante circunstancias vividas de los docentes haciendo frente a los mismos interviniendo ante el estrés laboral

Materiales: sillas, fichas nemotécnicas, esferos, dado, tarjeta de las funciones del dado.

Tiempo de duración: 30 min

Descripción:

El coordinador reunirá en un círculo a los participantes y les presentará al dado inconformista; y les explicará la consigna: cada uno de los números, corresponde con una pregunta, de tal modo que todas las frases o expresiones que escribieron que guíen y orientan su vida, serán interrogadas con las preguntas planteadas por el dado (**ANEXO**)

El coordinador lanzará el dado y conforme el número que salga, el dado plateará una pregunta a la primera tarjeta que se encuentre en el montón, luego el coordinador procederá a comentar con todos, respecto a la frase que haya salido.

Una vez reflexionado las creencias, se escuchará como cada uno dialoga las ideas del otro y cuestiona su manera de pensar; de este modo ayudaríamos a ser más críticos con uno mismo y con los de los demás.

ACTIVIDAD N° 10

Tema: CONTRAPARTIDA RACIONAL

Objetivo: contrastar las creencias irracionales que presentan los docentes enfrentando los mismos interviniendo ante el estrés laboral

Materiales: sillas, hoja de apoyo

Tiempo de duración: 10 min

Descripción:

El coordinador dará una breve explicación acerca de las creencias o pensamientos irracionales *¿Qué es? ¿en qué consiste?*

Luego leerá algunas ideas irracionales propuestas por Albert Ellis con su respectiva contrapartida racional (**ANEXO**). De esta manera, los docentes tendrán ideas exactas de como contraponer sus pensamientos de mejor manera.

SESIÓN 4: RELAJACIÓN MUSCULAR Y MENTAL (1 PARTE)

ACTIVIDAD N° 11

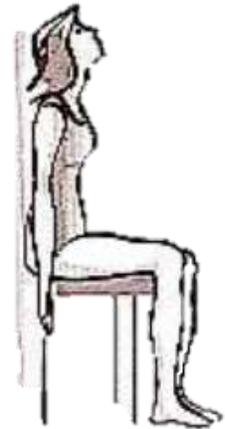
Tema: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (POSTURA)

Objetivo: Lograr una postura correcta obteniendo un aceptable grado de tranquilidad general y un dominio de sensaciones de bienestar en los docentes.

Materiales:

Tiempo de duración: 5min

Descripción:



El coordinador pedirá que cada participante se siente en un banco o taburete sin apoyar la espalda, que estire todo su cuerpo.

- De manera que los brazos deben colgar, la espalda debe estar encorvada, la cabeza pende hacia adelante; el tronco debe estar unido en sí mismo sin inclinación alguna.

Al disminuir de esta forma el tono muscular, la persona queda como "colgada" en su propio esqueleto.

- A continuación, les pedirá que hagan balancear los brazos y las coloquen sobre los muslos, apoyándolos en el tercio superior del antebrazo, cuidando de que el ángulo del codo sea el ya mencionado ("postura de cochero")

Experiencia previa: Apóyese completamente relajado. Se tiene la sensación de peso.

Póngase el brazo en tensión, como si fuera a coger algo: la sensación desaparece.

Cuando ya se dominan las posturas, se pasa a realizar el primer ejercicio

ACTIVIDAD N° 12

Tema: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (RELAJACIÓN MUSCULAR)

Objetivo: Alcanzar una relajación muscular obteniendo un aceptable grado de tranquilidad general en los docentes.

Materiales: ninguno

Tiempo de duración: 10 min

Descripción:

Para facilitar la concentración interna el coordinador deberá indicar a los participantes que pueden cerrar los ojos y la persona, sin hablar ni realizar ningún movimiento, se representa mentalmente, lo más real posible, las siguientes fórmulas mentales:

1) "Estoy completamente tranquilo (a)".

Cuando sienta que las tensiones han ido desapareciendo y que está cómodo y relajado, entonces pasar a la fórmula.

2) "El brazo derecho (izquierdo) está pesado".

A las personas diestras se les indica comenzar con el brazo derecho y lo contrario para los zurdos. La fórmula debe adecuarse al participante, pueden utilizar varias frases. Estoy tranquilo, relajado, cómodo, etc. Igualmente, para lograr la sensación de peso pueden usar otras frases como mi brazo está pesado es de plomo, etc.

En todas los participantes se presenta en poco tiempo una manifestación de peso localizada perfectamente en el codo y en el antebrazo.

Al cabo de medio a un minuto se efectúa el "retroceso" que también debe aprenderse concienzudamente para conseguir que todo el proceso se realice de una forma cada vez más automática. El retroceso tiene que efectuarse siempre así:

- 1) El brazo se flexiona y extiende varias veces con energía.
- 2) Se hacen varias respiraciones profundas
- 3) Se abre los ojos.

La fórmula resumida es: mover el brazo, respirar profundo, abrir los ojos. Una vez seguros de que el participante comprendió el ejercicio, se le deja solo para lo que lo practique, explicándosele que no debe dedicar más de tres minutos, pero sin medir el tiempo. Cuando el sujeto termina, se le pregunta qué siente, etc., y se aclaran las dificultades más frecuentes.

3. "Los dos brazos están pesados"

Cuando la sensación de peso existe en ambos brazos, el retroceso se efectúa así mismo en los dos brazos. El peso de las piernas no precisa de un retroceso especial.

Puede explicársele al participante como pasar al otro brazo para que él decida cuando lo hace.

Se procede igual para lograr el peso en las piernas.

- 1) ***"Estoy completamente tranquilo (a) "***
- 2) ***"El brazo derecho (izquierdo) está pesado"***
- 3) ***"Los dos brazos están pesados"***
- 4) ***"Las piernas están pesadas"***

Puede indicarse primero una pierna y después otra, o ambas al mismo tiempo, en dependencia de las características del paciente (comprensión, facilidad para lograr los ejercicios, motivación, nivel de ansiedad, etc).

ACTIVIDAD N° 13

Tema: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (RELAJACIÓN VASCULAR)

Objetivo: dominar el sistema vascular de manera autógena obteniendo un aceptable grado de tranquilidad general en los docentes.

Materiales: ninguno

Tiempo de duración: 10 min

Descripción:

Una vez hayan logrado los participantes el dominio de la sensación de peso, el ejercicio se va a ampliar y el coordinador pedirá que sigan con la misma postura y repitan para ellos mismo lo siguiente:

- 1) *"Estoy completamente tranquilo (a)".*
- 2) *"Los brazos y piernas están pesados".*
- 3) *"El brazo derecho (izquierdo) está caliente "*.

El coordinador siempre debe comenzar por la fórmula "Estoy completamente tranquilo (a) "y debe ir progresando a las fórmulas superiores como si se estaba ascendiendo por una escalera (esta metáfora resultante útil para explicarle a la persona como hacer el ejercicio).

ACTIVIDAD N° 14

Tema: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (REGULACIÓN CARDIACA)

Objetivo: regular de forma autógena el "sistema orgánico involuntario" consiguiendo un aceptable grado de tranquilidad general en los docentes.

Materiales: ninguno

Tiempo de duración: 10 min

Descripción:

- El coordinador indicará a los participantes que se va a efectuar el siguiente ejercicio de la siguiente manera: Ubíquense de manera decúbito supino (boca arriba).
- Luego apoyen el codo derecho, de tal manera que quede situado al mismo nivel que el plano anterior del tórax.

- La mano derecha se aplica a la región precordial (bolsillo superior derecho de la camisa). El brazo izquierdo permanece en la postura usual.



- A continuación, se les pide que concentren su tranquilidad, peso, calor; procurando localizarlos en la región del tórax en que se apoya la mano.
- El peso de la mano es una especie de indicador. Al cabo de algunos ejercicios comienzan a percibirse sensaciones cardíacas.

Repitiendo constantemente toda la cadena de ejercicios ("tranquilización-peso-calor ") se concentra en esta región con la fórmula:

"El corazón late tranquilo y fuerte" repitiendo mentalmente unas 2 a 3 veces.

- Una vez que hayan aprendido a sentir el corazón se "ha descubierto" la sensación cardíaca, la mano ya no se aplica en la región precordial y se procura influir sobre el corazón directamente, sin ayuda externa.

SESIÓN 5: RELAJACIÓN MUSCULAR Y MENTAL (2 PARTE)

ACTIVIDAD N° 15

Tema: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (REGULACIÓN RESPIRATORIA)

Objetivo: Lograr una postura correcta generando un aceptable grado de tranquilidad general y un dominio de sensaciones de bienestar en los docentes.

Materiales: ninguno

Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

- El coordinador deberá entrenar bien al docente para que pueda obtener las sensaciones correspondientes a los ejercicios contados 1, 2 y 3 y a continuación se concentrarán en la fórmula:

"Mi respiración es tranquila y calmada"

Se debe evitar que los docentes realicen ejercicios respiratorios voluntarios. Esto hay que evitar de manera tajante: la tranquilidad de la respiración tiene que surgir como resultante de la completa sintonización de reposo.

- El coordinador procede diciendo: focalicen su atención en su respiración y repitan mentalmente 2 o 3 veces *"Mi respiración es tranquila y calmada"*

La respiración debe ser como un soporte que mantener a flote al sujeto que se ejercita. Este debe dejarse llevar por la respiración, como si *"flotara sobre tranquilas olas"*

- Se vuelven a repetir los pasos anteriores con el brazo izquierdo, la pierna derecha y la pierna izquierda.
- Se finaliza el ejercicio inspirando profundamente, estirando las extremidades, abriendo los ojos lentamente e incorporándose con lentitud.

ACTIVIDAD N° 16

Tema: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (Regulación de los órganos abdominales)

Objetivo: Lograr una correcta regulación de los órganos abdominales consiguiendo un aceptable grado de tranquilidad general y un dominio de sensaciones de bienestar.

Materiales: ninguno

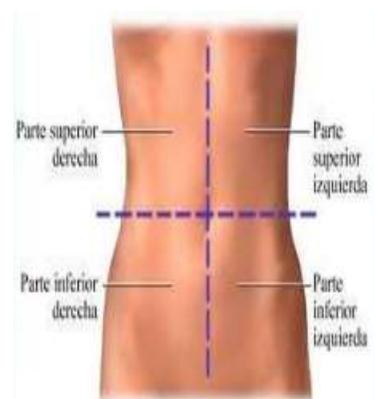
Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

- El coordinador pedirá a los participantes que deben concentrarse sobre el mayor nudo nervioso vital del abdomen. Está situado aproximadamente en la mitad de la línea imaginaria que une el ombligo al extremo inferior del esternón, en la mitad superior del abdomen.

En este ejercicio, el coordinador menciona:

- Fíjense ahora en su abdomen y repitan mentalmente 2 o 3 veces:
"Mi abdomen irradia calor" se deben imaginar que el aire aspirado se dirige hacia su abdomen.



- Ahora deben repetir los pasos anteriores con el brazo izquierdo, la pierna derecha y la izquierda.
- Se finaliza el ejercicio inspirando profundamente, estirando las extremidades, abriendo los ojos lentamente e incorporándose con lentitud.
- En esta fase del entrenamiento y hallándose la persona totalmente relajada con sensación de peso generalizado y de calor radiante, con la respiración y el corazón tranquilo, se pasa al siguiente ejercicio.

ACTIVIDAD N° 17

Tema: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (Regulación de la región cefálica)

Objetivo: Lograr una correcta regulación de la región cefálica alcanzando un aceptable grado de tranquilidad general y un dominio de sensaciones de bienestar.

Materiales: ninguno

Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

El coordinador explica a los participantes que: cualquier emoción agolpa la sangre en la cabeza. Esta es la razón por la cual en el entrenamiento autógeno se aplica un cambio especial, en la región cefálica, la "esfera cefálica".

El coordinador hará efectuar los ejercicios anteriores y continúa:

- En este momento su nivel de relajación es muy alta, concéntrense en su mente y localícenla en la frente, y repitan de 3 a 6 veces *“Mi frente está fresca”*.

- Finaliza el ejercicio, inspiren profundamente, estiren las extremidades, abran lentamente los ojos e incorpórense con lentitud.
- Durante este proceso su respiración debe ser normal.

ACTIVIDAD N° 18

Tema: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO

Objetivo: Obtener un correcto entrenamiento autógeno generando tranquilidad general y un dominio de sensaciones de bienestar.

Materiales: ninguno

Tiempo de duración: 15 min

Descripción

Una vez logrados todos los pasos anteriores, el coordinador propondrá un reencuentro de todos los ejercicios y explicará:

- Los ejercicios descritos y su generalización constituyen el grado inferior del entrenamiento autógeno.
- Un ejercicio completo los reúne de la siguiente manera:
 - a) "Estoy completamente tranquilo"*
 - b) "Mis brazos y piernas están pesados"*. (repetir mentalmente de 2 a 3 veces).
 - c) "Mis brazos y mis piernas están calientes"*. (repetir mentalmente de 2 a 3 veces).
 - d) "Mi corazón late tranquilo y fuerte"*. (repetir mentalmente de 2 a 3 veces)
 - e) "Mi respiración es tranquila, algo respira en mí"*.
 - f) "Mi plexo solar irradia calor"*.
 - g) "Mi frente está agradablemente fresca"*. repetir mentalmente de 5 a 6 veces).

Para finalizar se da el "retroceso" (mover los brazos, respirar, abrir los ojos).

SESIÓN 6: EVALUACIÓN DEL TALLER

ACTIVIDAD N° 18

Tema: TARJETAS DE LAS CUALIDADES

Objetivo: Identificar las cualidades que los docentes consideren que presentan en su vida diaria identificando su autoestima y su manera de

Materiales: tarjetas

Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

- El coordinador explicará a los participantes que deberán buscar las cualidades escritas en papeles pegados en distintas partes del salón, y copiar aquellas con las cuales se identifiquen después de haber cursado este taller.
- Una vez ya identificadas, deberán elegir de esa lista las 3 principales
- Luego deberán reunirse con el grupo y comentar porque escogieron esas cualidades y como se siente con ello.

ACTIVIDAD N° 19

Tema: EVALUACIÓN DEL TALLER

Objetivo: Evaluar el grado de aprendizaje que han adquirido los docentes mediante el taller impartido para la intervención del estrés laboral.

Materiales: hojas y esferos

Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

El coordinador dispone sobre la mesa distintas hojas con los siguientes encabezamientos:

“Qué hemos aprendido”, “Qué nos ha gustado”, “Que no nos ha gustado”.

Luego indicará que cada docente debe escribir lo que realmente sienta cerca del taller en ellas, con toda la honestidad posible.

ACTIVIDAD N° 20

Tema: EVALUACIÓN DEL TALLER

Objetivo: Evaluar el grado de aprendizaje que han adquirido los docentes mediante el taller impartido para la intervención del estrés laboral.

Materiales: marcadores pizarra, globo

Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

El coordinador pasará un globo mientras dice tingo, tango y la persona que se quede con el globo deberá expresar sus *“expectativas cumplidas”, “expectativas no cumplidas”,* y *“propuestas de mejora”* acerca del taller brindado.

ACTIVIDAD N° 21

Tema: EVALUACIÓN DEL TALLER

Objetivo: Evaluar el grado de aprendizaje que han adquirido los docentes mediante el taller impartido para la intervención del estrés laboral.

Materiales: ninguno

Tiempo de duración: 15 min

Descripción:

Con todo el grupo de participantes y el coordinador, brindará la mejor confianza y empezarán a compartir cómo se han sentido, si han cambiado su actitud respecto al tema, y, si les gustaría repetir este taller o actividades del mismo estilo, si les gustaría tratar otros temas de salud y a quién recomendaríamos apuntarse a este tipo de actividades.

CONCLUSIONES:

Si se aplica de manera correcta la presente guía de intervención, los docentes serán capaces de afrontar el estrés laboral a través de una mejora en sus pensamientos irracionales gracias a las técnicas Cognitivas de Beck y de Albert Ellis que debe adoptar cada docente individualmente.

- En la primera sesión se realiza la explicación sobre el estrés Laboral a través de las estrategias de introducción, que ayudará al docente a informarse acerca de lo que está padeciendo con el fin de reducir la sintomatología al entender los mecanismos y las causas del problema.
- La sesión dos que se enfoca en la comunicación asertiva, a través de diferentes actividades permitirá al docente expresar sus ideas, sentimientos y necesidades de forma directa, segura, tranquila y honesta, al mismo tiempo ser empático y respetuoso con las otras personas que le rodeen en su trabajo y ser capaz de decir lo que crea conveniente en el momento indicado.
- Al realizar la sesión tres que abarca actividades acerca de manejar las creencias irracionales ayudarán a mejorar el tipo de suposiciones que no son generadas de manera consciente sino de forma automática, que se da por la repetición influyendo directamente sobre los sentimientos y conductas de los docentes.
- A través de las sesiones cuatro y cinco permitirá ejercitar la mente y el cuerpo de cada docente o participante, de forma voluntaria, hasta llegar a influir en el comportamiento del resto del organismo, y los cambios psicofisiológicos que aparecen.

BIBLIOGRAFÍA:

- Cano-Vindel. (2002). Técnicas cognitivas en el control del estrés. E. G. Fernández-Abascal & M. P. Jiménez Sánchez Eds. Madrid. pp. 247-271
- Freudenberger. (1974). Agotamiento del personal. Revista de cuestiones sociales. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>
- Fridman, S. (2017). Dinámicas Grupales. Recuperado de https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/714_insercion_laboral/material/utilizacion.pdf
- García, C. (2016). Video de: El dado inconformista: dinámica para desmontar las creencias irracionales Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=ZOyEab0QA_Q
- Gerrig, R., Zimbardo, P. (2005). Psicología y vida. (17 Ed.). Pearson Educación de México
- Huici. (1983): "Psicología Social". En Ciencias de la Conducta. UNED. Madrid. pp.189-371
- Incer. (s.f.). Terapia Racional Emotivo - Conductual (TREC). Recuperado de: <http://www.centrolezahbi.org/docs/Terapia-Racional-Emotivo-Conductual>.
- Madrid Salud. (2019). El estrés laboral y su prevención. Recuperado de: <https://madridsalud.es/>
- Mansilla y Favieres. (2016). El estrés laboral y su prevención. Prevención, Temas y Salud. Recuperado de: <http://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>

- Martín y Grau. (2004). Entrenamiento Autógeno. Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana. Cuba-Ciudad de la Habana recuperado de:
https://www.researchgate.net/publication/327405002_Entrenamiento_Autogeno
- Pucha, M. (2021). [Guía de Intervención para el Estrés Laboral. Universidad Nacional de Loja. Loja Ecuador.](#)
- Revista Alianza. (2002). 100 formas de Animar un Grupo Recuperado de:
<https://es.slideshare.net/marnabla/100-dinamicasparaadultos>
- Selv. (2013). Video Comunicación Asertiva: los 5 pasos Link:
<https://www.youtube.com/watch?v=itBLSKocD4o>
- Taller de Autocuidado de la Salud. (2012). Estrés. Instituto Nacional de Psiquiatría, DGPO. Comisión Nacional de Protección Social en Salud. Secretaría de Salud. México.
- Taller para padres o tutores de Promoviendo la adaptación Saludable
Recuperado de:
https://www.msrebs.gob.es/ciudadanos/proteccionSalud/adolescencia/docs/Ado4_4.pdf

PLANIFICACIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS DE GUIA DE INTERVENCIÓN PARA EL ESTRÉS LABORAL

1. DATOS INFORMATIVOS	
PRACTICANTE	MÓNICA ROCIBEL PUCHA AGUINSACA
DIRIGIDO A	DOCENTES CON ESTRÉS LABORAL
FECHA	
HORAS	13H00 A 14H00
Nº DE PLANIFICACIÓN	01
OBJETIVO	Conocer y reforzar las ideas y percepciones que tienen los docentes acerca del Estrés Laboral

SESIÓN 1:

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>TEMA: ESTRÉS LABORAL</p> <p>SUBTEMA: CONOCIENDO EL ESTRÉS LABORAL</p> <p>CONTENIDO:</p>	<p>ACTIVIDAD DE INICIO</p> <p>PRESENTACIÓN:</p> <p>El coordinador inicia con un saludo de bienvenida a los docentes e introduce el tema que se va a trabajar el presente día.</p>	<p>05 minutos</p>	<p>Se crea para los docentes un ambiente de confianza para que puedan desenvolverse con seguridad, además de darles a conocer el tema que se va a trabajar, en este caso que es Estrés Laboral y sus efectos.</p>	<p>Humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Docentes -investigador <p>Material:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Espacio amplio -Sillas - 	<p>Observación</p> <p>Planificación</p>

<p>Lluvia de ideas acerca del Estrés Laboral.</p>	<p>1. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <p>Pedimos a los docentes que se ubiquen en una silla y que tomen una cartulina y un marcador.</p> <p>El coordinador empezará preguntando que, si tienen conocimiento acerca de lo que es el Estrés Laboral, luego les pedirá que plasmen sus ideas en la cartulina que tienen en las manos.</p> <p>A continuación, pedirá que los docentes se levanten de la silla y que voluntariamente lean sus ideas acerca del tema planteado.</p>	<p>10 minutos</p>	<p>A cada docente se le entregará una cartulina y un marcador para que defina y escriba lo que es el estrés laboral para cada uno de ellos, luego se les pedirá que comenten lo que escribieron en voz alta.</p>	<p>Humanos: -Docentes -investigador</p> <p>Material: -Espacio amplio -Sillas - marcadores -cartulinas</p>	<p>Planificación</p>
<p>CONOCIENDO EL ESTRÉS LABORAL</p>	<p>2. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <p>Una vez ya adentrados al tema el coordinador procederá a entregar unas infografías a cada docente. (ANEXO)</p> <p>Luego con ayuda de sus apuntes empezará con la exposición de los siguientes temas planteados: definición, causas y efectos del Estrés Laboral.</p> <p>Una vez terminada la explicación se dará el tiempo</p>	<p>20 minutos</p>	<p>El coordinador entregará una infografía a cada docente, en la que contiene el concepto de Estrés laboral, lo que ocasiona y por último los efectos que conlleva.</p>	<p>Humanos: -Docentes -investigador</p> <p>Material: -Espacio amplio -Sillas - apuntes</p>	<p>Planificación</p>

	suficiente para que los docentes puedan hacer una ronda de preguntas para aclarar si tienen alguna duda.				
IMITANDO EMOCIONES QUE CAUSA EL ESTRÉS LABORAL	<p>3. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <p>El coordinador, indicará que procederá a realizar una dinámica, y que necesitará la participación de algunos de ellos. Luego mezclará los trozos de cartulina de colores, y pasará a cada docente para que escoja un pedazo de cartulina roja o amarillo; el docente que haya escogido la cartulina roja tendrá que interpretar a través de gestos y mímicas la emoción que más abarque en su trabajo, mientras que los docentes que tomaron la cartulina amarilla prestarán atención a la interpretación de sus compañeros.</p>	20 minutos	Interpretar a través de gestos y mímicas la emoción que han presentado en el trabajo, el resto de docentes que tomaron la cartulina amarilla prestarán atención a la interpretación de sus compañeros.	Humanos: -Docentes investigador Material: -Espacio amplio -Sillas -apuntes	Planificación
	<p>ACTIVIDAD DE CIERRE:</p> <p>El coordinador agradece la participación de cada uno de los docentes por la predisposición prestada y les pide que regresen con el mismo entusiasmo para la próxima sesión.</p>	5 minutos	Agradecimiento por parte del coordinador a los docentes		

OBSERVACIONES	El coordinador observa en todo momento el comportamiento de los docentes en cada una de las actividades.	
		REVISADO:
ESTUDIANTE: Mónica Rocibel Pucha Aguiñaca		DOCENTE ACADÉMICO: Dra. Mayra Adelina Rivas Paladines Mg. Sc

PLANIFICACIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS DE GUIA DE INTERVENCIÓN PARA EL ESTRÉS LABORAL	
1. DATOS INFORMATIVOS	
PRACTICANTE	MÓNICA ROCIBEL PUCHA AGUINSACA
DIRIGIDO A	DOCENTES CON ESTRÉS LABORAL
FECHA	
HORAS	13H00 A 14H00
Nº DE PLANIFICACIÓN	02
OBJETIVO	Fomentar la unión del grupo de docentes a través de aportes, reflexión de un tema determinado acerca del estrés laboral

SESIÓN 2:

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>TEMA: ESTRÉS LABORAL</p> <p>SUBTEMA: COMUNICACIÓN ASERTIVA</p> <p>CONTENIDO:</p>	<p>ACTIVIDAD DE INICIO</p> <p>PRESENTACIÓN: El coordinador realizará el saludo de bienvenida a los docentes e introduce el tema que se va a trabajar el presente día</p>	<p>05 minutos</p>	<p>Se crea para los docentes un ambiente de confianza para que puedan desenvolverse con seguridad, además de darles a conocer el tema que se va a trabajar, en este caso se abordará acerca de la Comunicación asertiva.</p>	<p>Humanos: -Docentes -investigador</p> <p>Material: -Espacio amplio -Sillas</p>	<p>Observación Planificación</p>
<p>ENCUENTRA TARJETA TU</p>	<p>1. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador selecciona seis refranes bien conocidos y escribe la mitad de cada refrán en una tarjeta, por ejemplo “No hay mal que” en una tarjeta “por bien no venga”, en otra (Anexo). (La misma cantidad de tarjetas deben ser la misma cantidad de docentes). • El coordinador ubicará las tarjetas boca abajo en cada silla correspondiente. • Luego pedirá a los docentes que tomen una silla sin levantar la tarjeta. 	<p>10 minutos</p>	<p>Escoge seis refranes bien conocidos y escribe la mitad de cada refrán en una tarjeta. El número de tarjetas es la misma cantidad de docentes, el coordinador les pide que tomen la tarjeta y que procedan a buscar a la persona</p>	<p>Humanos: -Docentes -investigador</p> <p>Material: -Espacio amplio -Sillas -cartulinas</p>	<p>Planificación</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez ubicados en sus respectivos asientos, les pedirá que tomen la tarjeta y que procedan a buscar a la persona que complete su refrán. 		que complete su refrán.		
TRES VERDADES Y UNA MENTIRA	<p>2. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez que los participantes hayan encontrado su pareja, se les pide que se sienten juntos y que conformarán un equipo. • Luego procederá a entregar una hoja y un esfero a cada docente, luego les pedirá que escriban su nombre en ella, acompañado de tres cosas verdaderas y una falsa acerca de sí mismos de manera individual. Por ejemplo "A Alfonso le gusta cantar, le encanta el fútbol, ama su trabajo, pero tiene que gritar para comunicarse". • A continuación, los participantes con sus hojas de papel, al estar con su compañero como pareja van a tener que adivinar qué información es mentira diciendo: yo considero que esta información es la falsa y el por qué y el otro docente deberá confirmar o negar con sus motivos. • Una vez descubierto la información se le pide a cada pareja que compartan su experiencia: cuantos aspectos acertaron y cuantos no, y en caso de fallar como fue la reacción de 	15 minutos	Se pedirá que escriban su nombre, acompañado de tres cosas verdaderas y una falsa acerca de sí mismos. Al estar con su compañero como pareja van a tener que adivinar qué información es mentira; una vez descubierto la información se le pide a cada pareja que compartan sus experiencias.	Humanos: -Docentes -investigador Material: -Espacio amplio -Sillas -hojas -esferos	Planificación

	su compañero y cómo fue su comunicación entre los dos.				
COMUNICACIÓN ASERTIVA	<p>3. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador comienza a hablarles acerca de la comunicación y de la importancia de saber expresar de manera asertiva lo que sentimos • Con la ayuda de diapositivas el investigador da una explicación breve de lo que consiste el tema abordado. • Luego de aclarar algunas dudas en caso de que haya procederá a proyectar un video acerca de la comunicación asertiva en el trabajo • Después el coordinador pedirá que voluntariamente emitan un comentario del aprendizaje o de lo que detectaron del mismo. 	20 minutos	A través de una explicación sintetizada y con la ayuda de diapositivas se realiza la exposición acerca de la comunicación asertiva y la proyección de un video del mismo tema a abordar.	<p>Humanos: -Docentes -investigador</p> <p>Material: -Espacio amplio -Sillas - hojas -esferos -diapositivas computadora -proyector</p>	Planificación
¿QUE APRENDÍO DE LA COMUNICACIÓN ASERTIVA?	<p>4. ACTIVIDAD DE DESARROLLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A continuación, el coordinador le pide a cada docente que debe abordar los siguientes temas y apuntar en una hoja las respuestas a las siguientes interrogantes: - Un momento de mi vida en el que me sentí libre. - Un momento de vida en el que me sentí oprimido. - Un momento de mi vida en el que oprimí a otras personas. 	15 minutos	Abordar los temas explicados y apuntar en una hoja las respuestas a unas siguientes interrogantes; socializar las experiencias y luego, cada subgrupo expondrá sus definiciones de	<p>Humanos: -Docentes -investigador</p> <p>Material: -Espacio amplio -Sillas - hojas -esferos</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Después de que todos los integrantes hayan compartido sus experiencias con los demás, se les pide que a su elección se unan entre 3 personas y elabore entre los integrantes una definición para la palabra comunicación y otra, para asertividad y por qué es importante vincularlas. • Luego, cada subgrupo expondrá sus definiciones de manera que se produzca un debate hasta que lleguen a un acuerdo en común. 		manera que se produzca un debate.		
	<p>ACTIVIDAD DE CIERRE: El coordinador agradece la participación de cada uno de los docentes por la predisposición prestada y les pide que regresen con el mismo entusiasmo para la próxima sesión.</p>	5 minutos	Agradecimiento por parte del investigador a los docentes		
OBSERVACIONES	El coordinador observa en todo momento el comportamiento de los docentes en cada una de las actividades.				
			REVISADO:		
ESTUDIANTE: Mónica Rocibel Pucha Aguiñaca			DOCENTE ACADÉMICO: Dra. Mayra Adelina Rivas Paladines Mg. Sc		

PLANIFICACIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS DE GUIA DE INTERVENCIÓN PARA EL ESTRÉS LABORAL

1. DATOS INFORMATIVOS	
PRACTICANTE	MÓNICA ROCIBEL PUCHA AGUINSACA
DIRIGIDO A	DOCENTES CON ESTRÉS LABORAL
FECHA	
HORAS	13H00 A 14H00
Nº DE PLANIFICACIÓN	03
OBJETIVO	Contrastar las creencias irracionales que puedan presentar los docentes en las diversas situaciones que puedan atravesar para una mejor intervención del estrés laboral.

SESIÓN 3:

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
TEMA: ESTRÉS LABORAL SUBTEMA: CREENCIAS IRRACIONALES CONTENIDO:	ACTIVIDAD DE INICIO PRESENTACIÓN: El coordinador empezará con un saludo de bienvenida a los docentes e introduce el tema que se va a desarrollar en el día	05 minutos	Se crea para los docentes un ambiente de confianza y seguridad, además de dejar que el tema se descubra en el transcurso de la actividad que se va a trabajar, en este caso se abordará acerca de las Creencias Irracionales.	Humanos: -Docentes -investigador Material: -Espacio amplio -Sillas	Observación Planificación

<p>NUESTRAS CREENCIAS IRRACIONALES</p>	<p>1. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador indicará que vamos a realizar una nueva actividad • Empezará entregando 3 fichas a cada uno de los participantes con su respectivo esfero. • A continuación, les dará las siguientes instrucciones: cada uno va a escribir una frase o una expresión interna que haya utilizado o utilice a menudo en su vida y que determinen su actitud o su forma de ser o actuar en diferentes situaciones, estas las van a plasmar, en cada una de las tarjetas y la van a escribir de preferencia con letra mayúscula. 	<p>15 minutos</p>	<p>Escribir una frase o una expresión interna que haya utilizado o utilice a menudo en su vida y que determinen su actitud o su forma de ser o actuar en diferentes situaciones, estas las van a plasmar, en cada una de las tarjetas y la van a escribir de preferencia con letra mayúscula.</p>	<p>Humanos: -Docentes -investigador Material: -Espacio amplio -Sillas -fichas mnemotécnicas -esferos</p>	<p>Planificación</p>
<p>DADO INCONFORMISTA</p>	<p>2. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez que los participantes hayan terminado de escribir sus frases en cada ficha el investigador les pedirá que se reúnan en el grupo nuevamente. • Ya ubicados en un círculo los participantes, el coordinador les presentará al dado inconformista. • Luego les explicará: cada uno de los números, corresponde con una pregunta, de tal modo que todas las frases o expresiones que escribieron que guíen y orientan su vida, serán interrogadas con las preguntas planteadas por el dado (ANEXO) 	<p>30 minutos</p>	<p>Se pedirá que escriban su nombre, acompañado de tres cosas verdaderas y una falsa acerca de sí mismos. Al estar con su compañero como pareja van a tener que adivinar qué información es mentira; una vez descubierto la información se le pide a cada pareja que compartan sus experiencias.</p>	<p>Humanos: -Docentes - coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas -hojas -esferos</p>	<p>Planificación</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Todas las tarjetas recolectadas se las debe barajar para que las elecciones de frases sean al azar. • El coordinador lanzará el dado y conforme el número que salga, el dado plateará una pregunta a la primera tarjeta que se encuentre en el montón. • Luego procederá a comentar con todos, respecto a la frase que haya salido. • Una vez reflexionado las creencias, vamos a escuchar como cada uno dialoga las ideas del otro y cuestiona su manera de pensar, de este modo ayudaríamos a ser más críticos con uno mismo y con los de los demás. 				
CONTRAPARTIDA RACIONAL	<p>3. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando se hayan compartido todas las ideas de cada uno se seguirá con la siguiente actividad. • El coordinador procederá a explicar acerca de las creencias o pensamientos irracionales ¿Qué es? ¿en qué consiste? • Luego leerá algunas ideas irracionales propuestas por Albert Ellis con su respectiva contrapartida racional (anexo). De esta manera, los docentes tendrán ideas exactas de como contraponer sus pensamientos de mejor manera. 	<p>10 minutos</p>	<p>A través de una explicación sintetizada y con la ayuda de diapositivas se realiza la exposición acerca de la comunicación asertiva y la proyección de un video del mismo tema a abordar.</p>	<p>Humanos: -Docentes -coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas - hoja de apoyo</p>	<p>Planificación</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • En caso de que los participantes deseen emitir alguna idea o reflexión de lo leído, se los escuchará sin refutación y pidiendo discreción de lo emitido. 				
	<p>ACTIVIDAD DE CIERRE: El coordinador agradece la predisposición prestada y la participación activa de cada docente y pide que regresen con el mismo entusiasmo para la próxima sesión.</p>	5 minutos	Agradecimiento por parte del investigador a los docentes		
OBSERVACIONES	El coordinador observa en todo momento el comportamiento de los docentes en cada una de las actividades.				
		REVISADO:			
ESTUDIANTE: Mónica Rocibel Pucha Aguinsaca		DOCENTE ACADÉMICO: Dra. Mayra Adelina Rivas Paladines Mg. Sc			

PLANIFICACIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS DE GUIA DE INTERVENCIÓN PARA EL ESTRÉS LABORAL

1. DATOS INFORMATIVOS	
PRACTICANTE	MÓNICA ROCIBEL PUCHA AGUINSACA
DIRIGIDO A	DOCENTES CON ESTRÉS LABORAL
FECHA	
HORAS	13H00 A 14H00
N° DE PLANIFICACIÓN	04
OBJETIVO	Alcanzar una relajación autógena de todo el cuerpo obteniendo un aceptable grado de tranquilidad general de los docentes ante la intervención del estrés laboral.

SESION 4:

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
TEMA: ESTRÉS LABORAL SUBTEMA: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (POSTURA)	ACTIVIDAD DE INICIO PRESENTACIÓN: El coordinador saluda a los docentes e indica el tema que se va a trabajar en día correspondiente.	05 minutos	Se ubica a los docentes en un lugar amplio y sobre todo de confianza, para que puedan desenvolverse con seguridad, se explicará en que consiste y como realizar el	Humanos: -Docentes Coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas	Observación Planificación

CONTENIDO:			Entrenamiento Autógeno		
ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (POSTURA)	<p>1. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador indicará que vamos a practicar una técnica de relajación muscular y mental. • El coordinador le pedirá que cada participante se siente en un banco o taburete sin apoyar la espalda, que se afloje todo el cuerpo. • El coordinador revisará y explicará que los brazos deben colgar, la espalda debe estar encorvada, la cabeza pende hacia adelante; el tronco debe estar unido en sí mismo sin inclinación alguna. • El coordinador indicará que al disminuir de esta forma el tono muscular, la persona queda como "colgada" en su propio esqueleto. (revisará que todos tomen esta postura). • A continuación, se les hace balancear los brazos y se colocan luego sobre los muslos, apoyándolos en el tercio superior del antebrazo, cuidando de que el ángulo del codo sea el ya mencionado ("postura de cochero") • Para obtener la <i>Experiencia previa</i> el coordinador <i>indicará que:</i> deben sentirse completamente relajado. De manera que tengan la sensación de peso. Luego póngase el brazo en tensión, como si fuera a coger algo: la sensación desaparece. 	<p>5 minutos</p>	<p>Con ayuda de un banco o taburete deben apoyar la espalda, que se afloje todo el cuerpo. Los brazos deben colgar, la espalda debe estar encorvada, la cabeza pende hacia adelante; el tronco debe estar unido en sí mismo sin inclinación alguna, de manera que adopten la "postura de cochero"</p>	<p>Humanos: -Docentes coordinador Material: -Espacio amplio -Banco o taburete</p>	<p>Planificación</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando ya se dominan las posturas, se pasa a realizar el primer ejercicio 				
ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (RELAJACIÓN MUSCULAR)	<p>2. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez que los participantes hayan conseguido obtener la postura correcta se procede con el primer ejercicio. • Ya ubicados correctamente, el coordinador deberá indicar a los participantes que pueden cerrar los ojos y la persona, sin hablar ni realizar ningún movimiento, esto ayudará a facilitar la concentración interna. • A continuación, les dirá que deben representar mentalmente, lo más real posible, las siguientes fórmulas mentales: "<i>Estoy completamente tranquilo (a)</i>". (por 5 veces) • El coordinador cuando sienta que las tensiones han ido desapareciendo y que está cómodo y relajado cada docente, entonces deberá pasar a la siguiente fórmula: "<i>El brazo derecho (izquierdo) está pesado</i>". (por 5 veces) <p>El coordinador antes deberá indicar que las personas diestras se les indica comenzar con el brazo derecho y lo contrario para los zurdos. La fórmula debe adecuarse al participante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para lograr la sensación de peso, el coordinador podrá usar otras frases como mi brazo está pesado es de plomo, etc. 	<p>10 minutos</p>	<p>Para obtener una mejor concentración en el proceso se les pedirá a los docentes que cierren los ojos, luego deberán mover el brazo, respirar profundo, abrir los ojos. Una vez seguros de que el participante comprendió el ejercicio, se le deja solo para lo que lo practique, explicándosele que no debe dedicar más de tres minutos. Cuando la sensación de peso existe en ambos brazos, el retroceso se efectúa así mismo en los dos brazos. El peso de las piernas no precisa de un retroceso especial. Puede explicársele al participante como pasar al otro brazo para que él decida cuando lo hace.</p>	<p>Humanos: -Docentes -investigador</p> <p>Material:</p> <p>-Espacio amplio -Sillas -hojas -esferos</p>	<p>Planificación</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Al cabo de medio a un minuto que haya transcurrido el proceso se efectúa el "retroceso" que también debe aprenderse concienzudamente para conseguir que todo el proceso se realice de una forma cada vez más automática. • El coordinador empezará con el retroceso y deberá efectuarlo indicando los siguientes pasos. • Empezará indicando que: Su brazo debe flexionarse y extenderse varias veces con energía. Luego deberán hacer varias respiraciones profundas Se les pide que abran los ojos. • La fórmula resumida es: mover el brazo, respirar profundo, abrir los ojos. • Una vez seguros de que el participante comprendió el ejercicio, se le deja solo para lo que lo practique, explicándosele que no debe dedicar más de tres minutos, pero sin medir el tiempo. Cuando el sujeto termina, se le pregunta qué siente, etc, y se aclaran las dificultades más frecuentes. • Luego procederá con otra frase: "<i>Los dos brazos están pesados</i>" • Cuando la sensación de peso existe en ambos brazos, el retroceso se efectúa así mismo en los dos brazos. El peso de las piernas no precisa de un retroceso especial. • El coordinador explicará al participante como pasar al otro brazo para que él decida cuando lo hace. 				
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Se procede igual para lograr el peso en las piernas. "Estoy completamente tranquilo (a)". "El brazo derecho (izquierdo) está pesado". "Los dos brazos están pesados" "Las piernas están pesadas" • El coordinador indicará que se podrá realizar primero una pierna y después otra, o ambas al mismo tiempo, en dependencia de las características que posea. 				
ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (RELAJACIÓN VASCULAR)	<p>3. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez hayan logrado los participantes el dominio de la sensación de peso, el ejercicio se va a ampliar y el investigador les dirá que sigan con la misma postura y que repitan para ellos mismo lo siguiente: "Estoy completamente tranquilo (a)". "Los brazos y piernas están pesados". "El brazo derecho (izquierdo) está caliente". • El coordinador siempre deberá comenzar por la fórmula "Estoy completamente tranquilo (a)" y debe ir progresando a las fórmulas superiores como si se estaba ascendiendo por una escalera, esto explicará a los docentes de manera de que (esta metáfora resultante útil para explicarle a la persona como hacer el ejercicio). • El coordinador les explicará que no se precisa retroceso en la sensación de calor, ya que los vasos sanguíneos poseer una 	10 minutos	A través de nuevas frases presentadas, indicará a los docentes ejercicios de retroceso en la sensación de calor, ya que los vasos sanguíneos poseer una elasticidad regulada por el organismo, que les permite volver a su tono normal.	Humanos: -Docentes coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas	Planificación

	<p>elasticidad regulada por el organismo, que les permite volver a su tono normal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Así mismo les enseñará a lograr el calor en un brazo y explicar el procedimiento para generalizarlo hacia los dos brazos (similar al describe paraca la relajación muscular) y el calor en las piernas. 				
<p>ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (REGULACIÓN CARDIACA)</p>	<p>4. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador indicará a los participantes que el siguiente ejercicio se va a efectuar de la siguiente manera. • Les pide a los docentes que se ubiquen de manera decúbito supino (boca arriba). • Luego deben apoyar el codo derecho, de tal manera que quede situado al mismo nivel que el plano anterior del tórax. • La mano derecha se aplica a la región precordial (bolsillo superior derecho de la camisa). El brazo izquierdo permanece en la postura usual. • A continuación, se les pide que concentren su tranquilidad, peso, calor; procurando localizarlos en la región del tórax en que se apoya la mano. El peso de la mano es una especie de indicador. Al cabo de algunos ejercicios comienzan a percibirse sensaciones cardíacas. • Repitiendo constantemente toda la cadena de ejercicios ("tranquilización-peso-calor") se concentra en esta región con la fórmula: 	<p>10 minutos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Una vez ya adquirida la posición requerida, el coordinador indicará a los docentes que lleven la mano derecha que se aplica a la región precordial (bolsillo superior derecho de la camisa). El brazo izquierdo permanece en la postura usual, se les pide que concentren su tranquilidad, peso, calor; procurando localizarlos en la región del tórax en que se apoya la mano. 	<p>Humanos: -Docentes coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas</p>	<p>Planificación</p>

	<p>"El corazón late tranquilo y fuerte" repitiendo mentalmente unas 2 a 3 veces.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez que los docentes hayan aprendido a sentir el corazón se "ha descubierto" la sensación cardíaca, la mano ya no se aplica en la región precordial y se procura influir sobre el corazón directamente, sin ayuda externa. 				
	<p>ACTIVIDAD DE CIERRE: El coordinador preguntará que cual es la experiencia a través de la técnica aplicada, una vez de haber recibido los comentarios agradece la predisposición, les pide que regresen con el mismo entusiasmo para la próxima sesión porque se seguirá aprendiendo más ejercicios para el mismo.</p>	<p>5 minutos</p>	<p>Agradecimiento por parte del coordinador a los docentes</p>		
<p>OBSERVACIONES</p>	<p>El coordinador observa en todo momento el comportamiento de los docentes en cada uno de los docentes que lo hagan de manera consciente y de forma correcta para mayo efectividad del mismo.</p>				
		<p>REVISADO:</p>			
<p>ESTUDIANTE: Mónica Rocibel Pucha Aguinaca</p>		<p>DOCENTE ACADÉMICO: Dra. Mayra Adelina Rivas Paladines Mg. Sc</p>			

PLANIFICACIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS DE GUIA DE INTERVENCIÓN PARA EL ESTRÉS LABORAL

1. DATOS INFORMATIVOS	
PRACTICANTE	MÓNICA ROCIBEL PUCHA AGUINSACA
DIRIGIDO A	DOCENTES CON ESTRÉS LABORAL
FECHA	
HORAS	13H00 A 14H00
Nº DE PLANIFICACIÓN	05
OBJETIVO	Lograr un aceptable grado de tranquilidad general y un dominio de sensaciones de bienestar en los docentes ante la intervención del estrés laboral.

SESIÓN 5:

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
TEMA: ESTRÉS LABORAL SUBTEMA: ENTRENAMIENTO AUTÓGENO	ACTIVIDAD DE INICIO PRESENTACIÓN: El coordinador iniciará con un saludo de bienvenida a los docentes e indicará el tema que se va a trabajar en día correspondiente.	05 minutos	Se ubica a los docentes en un amplio y sobre todo de confianza, para que puedan desenvolverse con seguridad, se empezará explicando los ejercicios faltantes	Humanos: -Docentes Coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas	Observación Planificación

<p>(REGULACIÓN RESPIRATORIA)</p> <p>CONTENIDO:</p>			<p>de aprender para un Entrenamiento Autógeno completo.</p>		
<p>ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (REGULACIÓN RESPIRATORIA)</p>	<p>1. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador indicará que vamos a practicar un ejercicio de respiración para una mejor relajación. • El coordinador entrenará bien al docente para que pueda obtener las sensaciones correspondientes a los ejercicios contado 1, 2 y 3 y le pedirá que se concentren en la fórmula: <i>"Mi respiración es tranquila y calmada"</i> <p>Se debe evitar que los docentes realicen ejercicios respiratorios voluntarios. Esto hay que evitar de manera tajante: la tranquilidad de la respiración tiene que surgir como resultante de la completa sintonización de reposo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador procede diciendo: focalicen su atención en su respiración y repitan mentalmente 2 o 3 veces <i>"Mi respiración es tranquila y calmada"</i> <p>La respiración debe ser como un soporte que mantener a flote al sujeto que se ejercita. Este debe dejarse llevar por la respiración, como si <i>"flotara sobre tranquilas olas"</i></p>	<p>15 minutos</p>	<p>El coordinador entrenará bien al docente para que pueda obtener las sensaciones correspondientes a los ejercicios contado 1, 2 y 3 y le pedirá que se concentren en las frases dictadas. diciendo: focalicen su atención en su respiración y repitan mentalmente 2 o 3 veces <i>"Mi respiración es tranquila y calmada"</i></p>	<p>Humanos: -Docentes Coordinador</p> <p>Material: -Espacio amplio -Banco o taburete</p>	<p>Planificación</p>

	<p>Se vuelven a repetir los pasos anteriores con el brazo izquierdo, la pierna derecha y la pierna izquierda</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador finaliza el ejercicio haciéndoles inspirar profundamente, que estiren las extremidades y que abran los ojos lentamente e incorporándose con lentitud. 				
<p>ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (Regulación de los órganos abdominales)</p>	<p>2. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador les pedirá a los participantes que deben concentrarse sobre el mayor nudo nervioso vital del abdomen. Está situado aproximadamente en la mitad de la línea imaginaria que une el ombligo al extremo inferior del esternón, en la mitad superior del abdomen. <i>En este ejercicio, el investigador menciona:</i> • Fíjense ahora en su abdomen y repitan mentalmente 2 o 3 veces: “Mi abdomen irradia calor” se deben imaginar que el aire aspirado se dirige hacia su abdomen. • Ahora deben repetir los pasos anteriores con el brazo izquierdo, la pierna derecha y la izquierda • Se finaliza el ejercicio inspirando profundamente, estirando las extremidades, abriendo los ojos lentamente e incorporándose con lentitud. • En esta fase del entrenamiento y hallándose la persona totalmente relajada con sensación de peso generalizado y de calor radiante, con la respiración y el 	<p>10 minutos</p>	<p>El coordinador pedirá mayor concentración sobre la mitad de la línea imaginaria que une el ombligo al extremo inferior del esternón, en la mitad superior del abdomen y deberán repetir mentalmente 2 o 3 veces: “Mi abdomen irradia calor”</p>	<p>Humanos: -Docentes Coordinado Material: -Espacio amplio -Sillas</p>	<p>Planificación</p>

	corazón tranquilo, se pasa al siguiente ejercicio				
ENTRENAMIENTO AUTÓGENO (Regulación de la región cefálica)	<p>3. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador explica a los participantes que: cualquier emoción agolpa la sangre en la cabeza. Esta es la razón por la cual en el entrenamiento autógeno se aplica un cambio especial, en la región cefálica, la "esfera cefálica". <p><i>El coordinador hará efectuar los ejercicios anteriores y continúa:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En este momento su nivel de relajación es muy alta, concéntrense en su mente y localícela en la frente, y repitan de 3 a 6 veces "Mi frente está fresca" • El coordinador deberá finalizar el ejercicio, inspiren profundamente, estiren las extremidades, abran lentamente los ojos e incorpórense con lentitud. Durante este proceso su respiración debe ser normal. 	10 minutos	El docente al llegar a este nivel del entrenamiento autógeno, su nivel de relajación es muy alta, así que pedirá concentración en su mente y que la localicen en la frente, y repitan de 3 a 6 veces "Mi frente está fresca"	Humanos: -Docentes -coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas	Planificación
ENTRENAMIENTO AUTÓGENO	<p>4. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez logrados todos los pasos anteriores, el investigador propondrá un reencuentro de todos los ejercicios y explicará: • Los ejercicios descritos y su generalización constituyen el grado inferior del entrenamiento autógeno. • Un ejercicio completo los reúne de la siguiente manera: a)"Estoy completamente tranquilo: 	10 minutos	El coordinador procederá a realizar toda la técnica de Entrenamiento autógeno con el reencuentro de los ejercicios anteriores.	Humanos: -Docentes -investigador Material: -Espacio amplio -Sillas	Planificación

	<p>b)"Mis brazos y piernas están pesados". (repetir mentalmente de 2 a 3 veces).</p> <p>c)"Mis brazos y mis piernas están calientes". (repetir mentalmente de 2 a 3 veces).</p> <p>d)"Mi corazón late tranquilo y fuerte". (repetir mentalmente de 2 a 3 veces)</p> <p>e) "Mi respiración es tranquila, algo respira en mí".</p> <p>f) "Mi plexo solar irradia calor".</p> <p>g) "Mi frente está agradablemente fresca". repetir mentalmente de 5 a 6 veces)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para finalizar se da el "retroceso" (mover los brazos, respirar, abrir los ojos). 				
	<p>ACTIVIDAD DE CIERRE:</p> <p>El coordinador preguntará que cual es la experiencia a través de la técnica aplicada, si lograron tener una relajación profunda, una vez de haber recibido los comentarios agradece la predisposición, les pide que regresen con el mismo entusiasmo para la próxima sesión que será la última del taller.</p>	5 minutos	Agradecimiento por parte del coordinador a los docentes		
OBSERVACIONES	El coordinador observa en todo momento el comportamiento de los docentes en cada uno de los docentes que lo hagan de manera consciente y de forma correcta para mayo efectividad.				
		REVISADO:			
ESTUDIANTE: Mónica Rocibel Pucha Aguinsaca		DOCENTE ACADÉMICO: Dra. Mayra Adelina Rivas Paladines Mg. Sc			

PLANIFICACIÓN OPERATIVA DE ACTIVIDADES PRÁCTICAS DE GUIA DE INTERVENCIÓN PARA EL ESTRÉS LABORAL

1. DATOS INFORMATIVOS	
PRACTICANTE	MÓNICA ROCIBEL PUCHA AGUINSACA
DIRIGIDO A	DOCENTES CON ESTRÉS LABORAL
FECHA	
HORAS	13H00 A 14H00
N° DE PLANIFICACIÓN	06
OBJETIVO	Identificar los aprendizajes adquiridos de los docentes a través del desarrollo del taller de intervención del estrés laboral.

SESIÓN 6:

CONTENIDOS	ACTIVIDADES	TIEMPO	ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS	RECURSOS	INDICADORES DE EVALUACIÓN
TEMA: ESTRÉS LABORAL SUBTEMA: EVALUACIÓN DEL TALLER CONTENIDO:	ACTIVIDAD DE INICIO PRESENTACIÓN: El coordinador iniciará con un saludo de bienvenida a los docentes e indicará el tema que se va a trabajar en día correspondiente.	05 minutos	Se ubica a los docentes en su lugar de trabajo de cada sesión de manera que puedan desenvolverse con seguridad, se empezará explicando los ejercicios a realizar.	Humanos: - Docentes - coordinador Material: - Espacio amplio - Sillas	Observación Planificación
	1. ACTIVIDAD DE DESARROLLO • El coordinador explicará a los participantes que deberán buscar las cualidades escritas en papeles (ANEXO)	15 minutos	El coordinador pegará papeles bien distribuidos en todas las paredes que	Humanos: - Docentes - investigador Material:	

TARJETAS DE LAS CUALIDADES	<p>pegados en distintas partes del salón, y copiar aquellas con las cuales se identifiquen después de haber cursado este taller.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Una vez ya identificadas, deberán elegir de esa lista las 3 principales • Luego deberán reunirse con el grupo y comentar porque escogieron esas cualidades y como se siente con ello. 		<p>contengan cualidades que los docentes podrán identificarse.</p>	<p>-Espacio amplio -silla -esferos -hojas</p>	Planificación
EVALUACIÓN DEL TALLER	<p>2. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador dispone sobre la mesa distintas hojas con los siguientes encabezamientos <i>“qué hemos aprendido”, “qué nos ha gustado”, “que no nos ha gustado”.</i> • El coordinador pasará una hoja a cada docente y deberá indicar que debe escribir lo que realmente siente acerca del taller en ellas, con toda la honestidad posible. 	10 minutos	<p>Una vez entregadas las hojas a los docentes, se conocerá acerca de los conocimientos que hayan podido adquirir en el taller.</p>	<p>Humanos: -Docentes - coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas -hojas -esferos</p>	Planificación
EVALUACIÓN DEL TALLER	<p>3. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • El coordinador indicará que vamos a realizar una dinámica llamada Tingo Tingo Tango • A continuación, les indicará que pasará un globo mientras dice tingo, tango y la persona que se quede con el globo deberá expresar sus <i>“expectativas cumplidas”, “expectativas no cumplidas”, y “propuestas de mejora” acerca del taller brindado.</i> 	10 minutos	<p>El docente a través de una dinámica podrá conocer acerca de las <i>Expectativas cumplidas”, “expectativas no cumplidas”, y “propuestas de mejora” acerca del taller brindado.</i></p>	<p>Humanos: -Docentes - coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas -marcadores -pizarra -globo</p>	Planificación

EVALUACIÓN DEL TALLER	<p>4. ACTIVIDAD DE DESARROLLO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con todo el grupo de participantes y el coordinador fomentará un ambiente de confianza y empezarán a compartir cómo se han sentido, si han cambiado su actitud respecto al tema, y, si les gustaría repetir este taller o actividades del mismo estilo, si les gustaría tratar otros temas de salud y a quién recomendaríamos apuntarse a este tipo de actividades 	10 minutos	El investigador hará un pequeño conversatorio con los docentes acerca del interés que tengan.	Humanos: -Docentes - coordinador Material: -Espacio amplio -Sillas	Planificación
	<p>ACTIVIDAD DE CIERRE:</p> <p>El coordinador agradecerá de manera muy cordial toda la predisposición brindada por cada docente y les dirá que espera haber llegado a cada uno de ellos de la mejor manera y que haya sido útil en su intervención para el estrés.</p>	5 minutos	Agradecimiento por parte del coordinador a los docentes		
OBSERVACIONES	El coordinador observa el comportamiento de cada docente y se fijará bien si es que existe algún cambio notorio en cada uno de ellos.				
			REVISADO:		
ESTUDIANTE: Mónica Rocibel Pucha Aguinaca			DOCENTE ACADÉMICO: Dra. Mayra Adelina Rivas Paladines Mg. Sc		

ANEXO 7

ACTIVIDAD 2: INFOGRAFÍA DEL ESTRÉS

QUE SE CONOCE DEL

ESTRÉS LABORAL

Es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades; ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación

El Estrés Laboral puede dar lugar a comportamientos disfuncionales y no habituales en el trabajo, y contribuir a la mala salud física y mental del individuo. En casos extremos, el estrés prolongado o los acontecimientos laborales traumáticos pueden originar problemas psicológicos que desemboquen en la falta de asistencia al trabajo e impidan que el empleado vuelva a trabajar.

EFFECTOS DEL ESTRÉS LABORAL

El individuo puede :

- estar cada vez mas angustiado e irritable 
- incapaz de relajarse o concentrarse 
- Disfrutar cada vez menos de su trabajo y sentirse menos comprometido con el mismo. 
- sentirse cansado, deprimido e intranquilo, dificultad para dormir. 

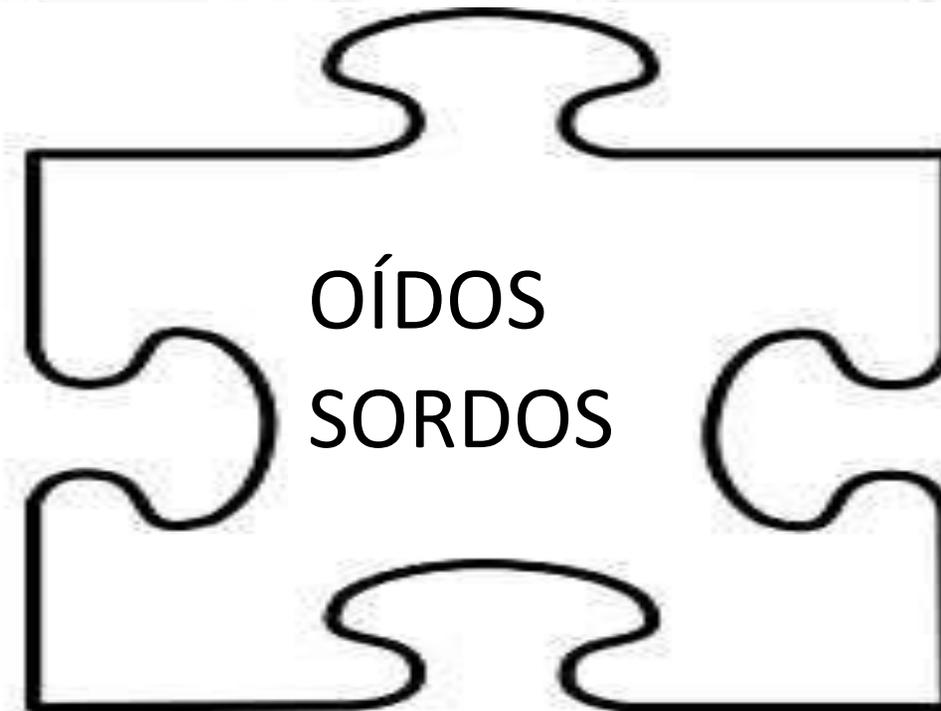
Puede sufrir problemas físicos graves como:

- cardiopatías
- trastornos digestivos
- aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza
- trastornos músculo-esqueléticos (lumbalgia y trastornos de los miembros superiores)

ANEXO 8:

ACTIVIDAD 4: FICHA DE REFRANES







CADA LOCO
CON SU TEMA



Y CADA
LOBO POR
SU SENDA



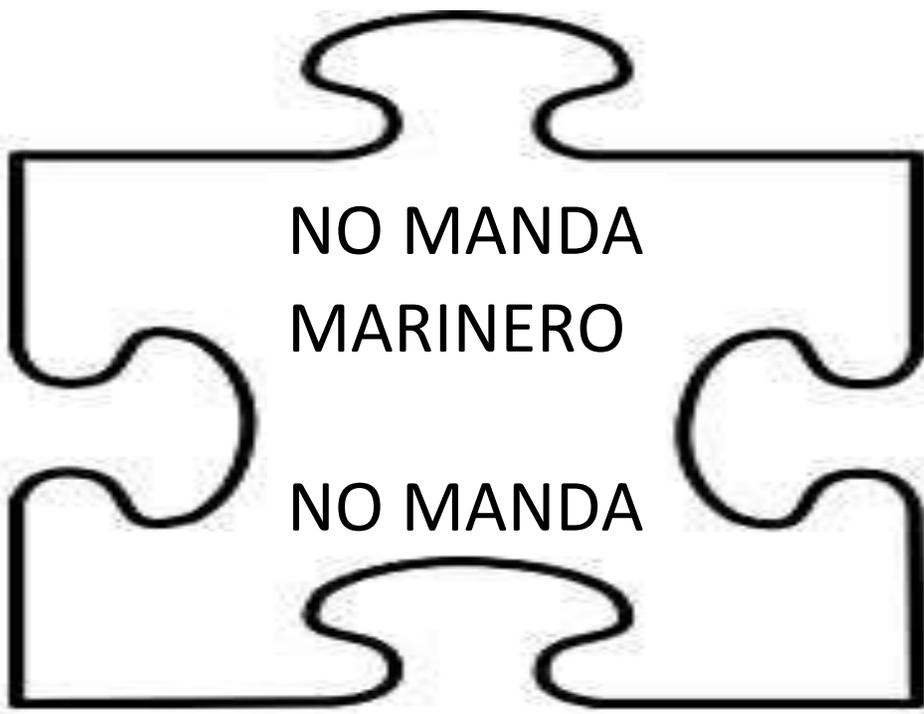
CON EL
TIMEPO Y LA
PACIENCIA



SE
ADQUIERE
LA CIENCIA



DONDE
MANDA
CAPITÁN



NO MANDA
MARINERO
NO MANDA

ANEXO 9:

ACTIVIDAD N°9: LISTA DE PREGUNTAS DEL DADO:

1.	¿Esta frase ayuda a proteger nuestra vida y nuestra salud?
2.	¿Ayuda alcanzar nuestros objetivos personales? Largo plazo o acorto plazo.
3.	¿Nos ayuda a resolver nuestros conflictos y diferencias con otras personas?
4.	¿Esta frase nos ayuda a sentirnos bien con nosotros mismo y con nuestra vida, nos ayuda a ser feliz?
5.	¿Esta frase nos ayuda a ser útil a los demás y a la sociedad?
6.	¿Esta frase nos ayuda actuar de forma ética y justa?

ANEXO 10:

Actividad N° 10: LISTA DE CREENCIAS IRRACIONALES DE ELLIS

CREENCIA IRRACIONAL	CONTRAPARTIDA RACIONAL
Para ser feliz, es necesario que todo el mundo me aprecie, me apruebe y me trate con simpatía. Tengo que ser amado /a y aceptado /a por toda la gente que sea importante para mí.	No siempre voy a caerles bien a todos. Intentaré hacer las cosas bien y no me preocuparé si no contento a todos. Mi valía como ser humano no depende de la aprobación de ninguna otra persona.
Si quiero considerarme necesario y útil, tengo que ser totalmente competente, adecuado / a y capaz de lograr cualquier cosa o, al menos, ser competente o con talento en algún área importante.	No tengo que demostrar que entiendo de todo y que soy competente en todo. Yo valgo mucho, incluso si cometo errores. Puedo aprender de ellos y seguir intentando cosas nuevas.
Cuando alguien actúa de manera ofensiva e injusta, debe ser condenado por ello y ser considerado como un individuo vil, malvado e infame.	El hecho de que algunas personas hagan cosas que supuestamente no deberían hacer no significa que sean malas y que merezcan un escarmiento. Aceptaré los propios errores y los ajenos.
Es horrible que las cosas no salgan como a mí me gustaría.	Si las cosas no salen una vez, ya saldrán a la siguiente. Lo que importa es que mantenga la esperanza.
La desgracia humana es debida a causas externas y la gente no tiene ninguna o muy pocas posibilidades de controlar sus disgustos y trastornos.	Nada está escrito y puedo lograr más de lo que creo. Soy responsable de mi vida. Puedo elegir cuánto me afectará el comportamiento de los demás.

<p>Si algo parece peligroso o terrible, tengo que estar preocupado por ello y sentirme ansioso</p>	<p>Esperar siempre lo peor no va a arreglar nada. No necesito preocuparme acerca de lo que podría pasar; las cosas generalmente salen bien, y puedo controlar el hecho de que sucediera algo malo.</p>
<p>Es más fácil eludir que hacer frente a las dificultades o responsabilidades personales.</p>	<p>Todo irá mejor si me enfrento cuanto antes a las dificultades y responsabilidades de la vida.</p>
<p>Siempre se necesita de alguien más fuerte que uno mismo en quien poder confiar.</p>	<p>Los demás no siempre saben más que yo, también pueden equivocarse. Soy capaz de tratar un problema con responsabilidad y no necesito estar apoyándome siempre en otros.</p>
<p>Lo ocurrido en el pasado nos afecta de tal manera que no se puede borrar y determina nuestra conducta pasada y futura.</p>	<p>Lo pasado, pasado está y se puede integrar. Puedo cambiar y nunca es tarde para ello. No necesito continuar haciendo lo mismo.</p>
<p>Existe una solución precisa y concreta para cada situación, y si no la encuentro, sobreviene la catástrofe.</p>	<p>Para cada situación puede haber varias soluciones, a veces contrapuestas, y si no se hallan a la 1ª, ya saldrán a la 2ª o a la 3ª</p>

ANEXO 11:

TARJETAS DE CUALIDADES:

AHORRATIVO

TALENTOSO

BENEVOLENTE

BONDADOSO

CAUTELOSO

COMPASIVO

CONFIADO

CREATIVO

CUIDADOSO

DETERMINADO

DILIGENTE

DISCRETO

DISPONIBLE

ENTUSIASTA

FLEXIBLE

GENEROSO

HOSPITALARIO

INICIATIVO

GRATO

HUMILDE

JUSTO

HONORÍFICO

INGENIOSO

TOLERANTE

k. ANEXOS

PROYECTO DE TESIS



1859

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA

**FACULTAD DE LA EDUCACIÓN, EL ARTE Y
LA COMUNICACIÓN**

**PSICORREHABILITACIÓN Y EDUCACIÓN
ESPECIAL**

PROYECO DE TESIS

Tema:

**Estrés y Desempeño laboral en los
docentes del Colegio de Bachillerato
Particular Miguel Ángel Suárez, en la
ciudad de Loja durante el Periodo
académico 2020 – 2021**

Autora:

MÓNICA ROCIBEL PUCHA AGUINSACA

a. TEMA

Estrés y Desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel

Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 - 2021.

b. PROBLEMÁTICA

Determinados profesionales comparten alto riesgo de padecer estrés. Dos tipos de trabajos están especialmente expuestos, éstos son el personal de atención hospitalaria y el personal docente; Balcázar (2012) manifiesta que:

El docente o profesor no trabaja con máquinas o números, sino con personas. Él a su vez también es una persona, con sus dudas, miedos, anhelos, ideales. Cuanto mayor es su expectativa e implicación con la docencia, es más probable que su ideal de docente choque con la realidad de la enseñanza exponiéndole a la frustración y a la sensación de fracaso. Así, excelentes profesores que ponen su cerebro y su alma al servicio de la vocación son víctimas del Síndrome de Burnout o Síndrome del trabajador “Quemado” como resultado de altos niveles de estrés. (p. 2)

A nivel global el estrés laboral, ha manifestado un gran impacto en el mundo laboral en docentes. Se ha confirmado que las personas que ejercen la profesión docente, tienen mayor riesgo a generar en gran medida estrés, a diferencia de otras profesiones; lo que se la considera como una población en peligro.

“Es alarmante el número de suicidios en docentes franceses, el incremento de diagnósticos de alteraciones psíquicas en docentes de Italia y Japón, se constata que la población docente, en su mayoría femenina y de edad mediana, se encuentra en riesgo por estrés” (Lodolo, Bulgarini, Bonomi, Della Torre, Fasano, Gianmella, 2009, p. 211).

Desde un punto de vista más generalizado acerca del estrés laboral en los docentes, Zavala (2008) menciona que:

En América Latina los estudios de estrés docente, al parecer, siguen siendo meramente trabajos de investigación académica. El estrés docente y su efecto en la salud del personal de educación es un tema poco conocido y desvalorado en varias realidades diversas de Latinoamérica; por lo mismo, está lejano de ser considerado como crítico en las condiciones laborales mismas con efectos en la praxis docente. Entonces, no se tienen seguimientos

estadísticos relacionados con la salud docente, ni los ministerios de salud o de trabajo lo consideran aún una enfermedad o síntoma profesional. (p. 76)

Un problema que se ha presentado en los últimos años en los Institutos Educativos del Estado de Lima, que dificulta el desempeño laboral y que causa malestar es que existe una inadecuada distribución de los grupos de alumnos en los diferentes turnos (matutino y vespertino) y que existen una serie de variables físicas psicológicas y sociales que originan una sobrecarga crónica de estrés en los profesores que se traduce en actitudes y sentimientos negativos hacia los alumnos, los compañeros maestros, la autoridad y los diferentes roles que ejerce el profesor (Balcázar, 2012, p.4-5).

Bonilla (2016) menciona que Ecuador al ser un país subdesarrollado, posee ciertos factores que incrementan el Estrés Laboral como los son la inestabilidad económica, financiera, bajos salarios, etcétera.

La psicóloga Martha Robalino Peña, manifiesta que las principales causas de estrés en el Ecuador, se deben a un desequilibrio en situaciones familiares, sociales o laborales; y las personas al no tener la suficiente capacidad de enfrentarlas, desarrollan reacciones a nivel biológico, psicológico y social, incrementando su nivel de estrés afectando su rendimiento laboral. (p. 4)

Zavala (2008) menciona que: “Un estudio realizado por Centro Nacional de Investigaciones Sociales y Educativas Eduardo Fabara, revela que en Ecuador el estrés laboral en los docentes, presenta síntomas de enfermedad más frecuentes como: dolor de espalda, angustia, insomnio y la dificultad de concentrarse” (p. 75).

En nuestro país, Bonilla (2016) indica que aquellas personas que presentan un lento desenvolvimiento en sus actividades laborales tienen cierto nivel de estrés, que se ve reflejado en su bajo desempeño laboral lo que conlleva a que exista despidos intempestivos.

También se enfocan en que los individuos absorben todas las demandas y presiones de su trabajo, incluso exigiendo a cumplir trabajo extra en sus casas, excediendo sus horas laborales, ocasionando sobrecarga laboral uno siendo uno de los principales síntomas del estrés. (p. 4)

En el Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el periodo lectivo octubre 2020- marzo 2021; ubicado en la parroquia El Valle, del cantón Loja, provincia Loja, los docentes encuestados manifiestan que en la institución padece de sobre carga de trabajo, salario mínimo (menos del sueldo básico), hostigamiento y presión laboral por parte de los directivos de la institución además de exceso de confianza de los padres de familia y desorden de los alumnos en el envío de tareas.

Desde el mes de marzo se tomó una medida drástica al enfrentar la pandemia a nivel mundial, en la cual se produjo la suspensión de las actividades presenciales, con el fin de precautelar la salud tanto del estudiante como del docente, generando nuevos factores desencadenantes de estrés, como: cambios de estrategias de enseñanza, uso de tecnología para el desarrollo de las clases, desconocimiento de las plataformas digitales para la enseñanza virtual y la falta de colaboración de los estudiantes.

Los diversos cambios implementados en los últimos años, fueron la causa principal para desarrollar en los docentes un nivel de estrés que afecta el clima laboral en el cual se desempeñan; estos influyen de igual manera en los estudiantes pues ellos son los principales allegados al docente en su salón de clases; aunque en algunos o en la mayoría de los casos intentan seguir su desempeño laboral normalmente, porque necesitan de un sueldo para poder sobrevivir.

El problema planteado para que se lleve a cabo la siguiente investigación arroja la siguiente interrogante:

¿Cómo influye el Estrés y desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021?

SUBPROBLEMAS

- ¿Cuáles son los factores que desencadenan el estrés en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021?
- ¿Cómo es el desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021?
- ¿Cuáles son las técnicas para el afrontamiento del estrés en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021?

c. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación se enfoca en el Estrés y el desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021; el cual tiene como propósito obtener la información apropiada y así obtener los elementos teóricos que serán utilizados para el diseño del plan de intervención para el establecimiento e identificación de factores estresantes relacionados a la docencia.

Esta investigación es significativa, debido a que permitirá realizar un análisis detallado y práctico acerca de los factores que provocan estrés en los docentes; basándose en las causas y consecuencias que se enfoca esta problemática, afectando principalmente el desempeño laboral y las relaciones interpersonales entre colegas de la unidad educativa.

Actualmente existe un gran cambio acerca del concepto de docente, en donde se encuentra expuesto a una alta demanda de falta de respeto por parte de los alumnos y alumnas y a un enfrentamiento constante con las familias. Como consecuencia de ello, ha afectado significativamente a su figura ante la sociedad, pasando de ser personas con gran autoridad, al descrédito y a la pérdida de gran parte de esa autoridad Zavala (2008).

Entre los factores estresantes que afecta el desempeño docente encontramos: condiciones físicas del trabajo, distribución temporal del trabajo y demanda o carga de trabajo.

El desarrollo de este trabajo investigativo se establecerá como una fuente de información verídica que servirá como guía para futuras investigaciones, ya sea directa o indirectamente relacionadas con el estrés, es por eso que se considera que será de gran utilidad y colaboración para la institución educativa.

A parte de convertirse en una guía de información, esta investigación pretende tener un impacto positivo, en el que beneficie al cuerpo de trabajo docente de la unidad educativa como actores principales de la investigación, tratando de erradicar la problemática existente, e impulsando la motivación para un mejor desempeño, que se convierta en óptimo y eficiente para el beneficio de la sociedad.

d. OBJETIVOS

Objetivo General:

Determinar cómo se relaciona el Estrés en el desempeño laboral de los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021

Objetivos Específicos:

- Identificar los factores comunes que desencadenan el estrés en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021
- Señalar las características del desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021
- Diseñar una propuesta alternativa de técnicas de intervención del estrés laboral para mejorar el desempeño de los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021

e. MARCO TEÓRICO

DOCENTE

Definición

Los docentes representan una de las fuerzas más sólidas e influyentes con intenciones a garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Ellos son la clave del desarrollo mundial sostenible. No obstante, su formación, contratación, permanencia, estatus y condiciones de trabajo son temas que siguen siendo preocupantes (UNESCO, 2019).

El docente es la persona que emplea su tiempo de manera profesional a la enseñanza, tiene como objetivo transmitir su conocimiento a otras personas de manera científica o artística; además se considera que deben desarrollar habilidades y capacidades pedagógicas para lograr el correcto proceso de aprendizaje; entre las habilidades que poseen son: personales (paciencia, buena comunicación, liderazgo empática) y las habilidades para motivar a los alumnos (capacidad para escuchar).

Roles Y Funciones Docentes

Román y Murillo (2008) señalan que: “los docentes son actores claves y relevantes para la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje es algo de lo cual no sólo existe el consenso social, sino que cada vez es más sólida la evidencia empírica que lo confirma” (p. 2).

El docente al desarrollar esta función o rol de enseñanza, pasa a convertirse en mediador entre su conocimiento y el alumno. Al convertirse en un docente, se encargará de conducir a los alumnos al proceso de aprendizaje, creando en el aula un buen ambiente de

enseñanza-aprendizaje, que motive a que sean partícipes de la investigación y siendo autores de su propio conocimiento, convirtiéndolo en un guía.

‘Por su parte Harrison y Killion (2007) proponen diez roles que desempeñan los docentes: 1. Proveedor de recursos (docentes imparten y recomiendan recursos de instrucción: sitios web, libros, entre otros) 2. Especialista de instrucción (ayudan a implementar estrategias de enseñanzas efectivas junto con sus compañeros); 3. Especialista curricular; entender el contenido del currículo, componentes del plan de estudio, planificación de instrucciones y evaluaciones).

4. Apoyo en el aula (compartir nuevas ideas para mejorar el trabajo en las aulas y tener métodos para reforzar el aprendizaje: retroalimentación, lección); 5. Facilitador de aprendizaje (capacitaciones a sus compañeros para tener un mejoramiento de aprendizaje de los alumnos) 6. Mentor (al adquirir experiencia y después de realizar una contribución al desarrollo de un nuevo profesional sirven como ejemplo a seguir y orienta a nuevos educadores).

Como séptimo rol indican que ser líder implica crear grupos para ayudar a mejorar la institución, apoyar iniciativas, representar en grupos de trabajo; 8. Entrenador de datos; 9. Catalizador del cambio (se autogeneran dudas o a los demás para crear análisis para el aprendizaje del alumnado; 10. Aprendiz es en dónde el docente no solo actúa como guía de conocimiento, sino que también adopta el rol de alumno ya que estos modelan una mejora continua y un aprendizaje permanente.

ESTRÉS

Definición

“El estrés es un fenómeno inherente al ser humano; dada la exposición a los diferentes elementos que le rodean, el cuerpo obtiene una respuesta natural y automática ante situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes” (Gálvez, Martínez, Martínez L, 2015, p. 51).

El accionar de nuestra vida diaria hace que nos produzcan emociones satisfactorias o de tensión convirtiéndolas así en situaciones positivas o negativas y éstas últimas son las que hacen que nuestra vida tenga que adaptarse permanentemente, para así combatir con sus efectos. Las molestias empiezan a tomar su curso cuando el estrés es abundante y con frecuencia, en donde el cuerpo no tiene la posibilidad de encontrar su equilibrio provocando así un estrés crónico que afecta directamente al organismo.

Pérez, Viamontes, García, Ortiz, Centelles (2014) en cambio consideran al estrés como:

Proceso o reflejo que se pone en marcha cuando una persona percibe una situación o acontecimiento complejo en el cual se encuentra como amenazante o desbordante de sus recursos. Según su determinación es un fenómeno social, y por su naturaleza, un fenómeno psicofisiológico. (p.356)

Las actividades que hacen que el estrés actúe, son las mismas que exigen al ser humano a realizar un esfuerzo considerado fuera de lo normal, afectando su bienestar personal; provocando así una respuesta en el individuo como reacciones emocionales, cambios conductuales y fisiológicos, entre otros.

Síntomas del Estrés

Cuando decimos que el comportamiento del organismo actúa de diferente forma ante un estímulo estresor, estamos hablando de síntomas físicos, psíquicos y también conductuales. Su intensidad de peligro está influenciada tanto por el tamaño del esfuerzo como también por la prolongación del tiempo por lo que existen síntomas leves como también graves.

El efecto del estrés según Neidhardt, Weinstein y Conry (1989), consiste en poner al organismo en un estado general de alerta provocando síntomas físicos como: pulso rápido, aumento de la sudoración, corazón que palpita fuertemente, estómago contraído, brazos y músculos de las piernas en tensión, respiración entrecortada y rápida, dientes apretados con firmeza, mandíbulas cerradas, incapacidad para permanecer quieto y emociones intensas.

Melgosa (1995) se refiere a los síntomas del estrés, los cuales se presentan en tres categorías: cognitivas, emotivas y conductuales.

Cognitivas (pensamiento e ideas): la persona tiene dificultad para permanecer concentrada en una actividad y presenta frecuente pérdida de atención, la retención memorística se reduce en la memoria a corto plazo como a largo plazo, los problemas que exigen reacción inmediata y espontánea se resuelven de manera impredecible, la persona se siente incapaz de evaluar acertadamente una situación presente y tampoco puede acertar a proyectarla en el futuro Melgosa (1995).

Conductual (actitudes y comportamientos): incapacidad para dirigirse oralmente a un grupo de personas, puede darse tartamudez y un descenso de fluidez verbal. La persona experimenta falta de entusiasmo por las aficiones preferidas, así como por sus pasatiempos

favoritos; ausentismo laboral y escolar, así como un aumento del consumo de alcohol, tabaco, café u otras drogas. El nivel de energía disponible baja de un día para otro; los patrones de sueño se alteran Melgosa (1995).

Selye (1956), aporta su hallazgo de como el estrés actúa en el organismo, agregando los tipos, las fases que pueden presentar, describiendo a cada uno de ellos; es por esto que él denominó al estrés como un Síndrome General de Adaptación y que este se da en tres fases:

- I. Alarma de reacción: el cuerpo detecta al estresor.
- II. Adaptación: el cuerpo actúa buscando medidas de seguridad hacia el agresor llegando a equilibrar
- III. Agotamiento: el cuerpo toma todas las energías y protecciones que reserva para sostener el equilibrio.

Tipos de Estrés

En nuestro cuerpo siempre ha existido un cierto grado de estrés y va a depender del contexto en el que se produzca, ya sea en situaciones favorables o desagradables, la disposición del cuerpo suele incrementarse por un motivo serio y en otras ocasiones sin motivo.

Es uno de los fenómenos más largos que ocupan nuestro tiempo y afecta a todo tipo de personas de cualquier condición y trabajo, estas fases abren paso a dos tipos de estrés como menciona Neidhardt et al. (1989):

Un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande, puede conducir a la angustia; es decir, al *distrés* que rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas; se utiliza el término *eustrés*, para definir la situación

en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial. El estado de eustrés se asocia con claridad mental y condiciones físicas óptimas.

ESTRÉS LABORAL

Definición

La Organización Mundial de la salud citado en Torrades (2007) lo define como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.105).

El estrés laboral se presenta como consecuencia de un desajuste emocional y funcional del organismo del individuo, provocado por su contexto laboral, ocupacional y organizacional o explicado en palabras más simples es una mala relación entre el individuo y el entorno en el que se desempeña laboralmente.

Vidal (2019) comenta que se refiere a los estados en los cuales vive el sujeto debido a su interacción con su contexto organizacional, laboral y ocupacional, y que es considerado como una amenaza de peligro para su integridad física y psíquica; debe ser considerado como el resultado de la relación o transacción entre el individuo y el entorno laboral.

En la actualidad, un porcentaje significativo de las demandas profesionales que reciben los psicólogos, son aquellas relacionadas con los factores de tipo psicosocial propios del lugar de trabajo; como manifiesta Chiang, Riquelme y Rivas (2018):

Los trabajadores padecen numerosos problemas en su salud, tanto a nivel físico como psíquico. En toda organización de trabajo existen distintos agentes que pueden afectar la esfera social y psicológica de los trabajadores ya que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores y que en los últimos años se están convirtiendo en uno de los principales problemas de salud laboral. (p. 179)

En consecuencia, el estrés en el trabajo se define como un conjunto de reacciones perjudiciales tanto a nivel físico como emocional, que se manifiestan cuando las exigencias

del trabajo superan las capacidades del trabajador, y pueden evocar enfermedades tanto físicas como psíquicas. El estrés se asocia a una mala adaptación entre la persona y el medio en el que trabaja, derivada de la falta de apoyo que percibe (Silvero,2007).

Entre las profesiones consideradas con mayores dosis de estrés se encuentran los profesionales de la educación, ya que han aumentan las evidencias a lo largo del tiempo de sus carreras, que experimentan estrés, éstas repercuten directamente en su salud física y mental.

Su expresión frecuente es que se siente “atormentado u agobiado” por estudiantes inadaptados o de bajo rendimiento, y se sienten responsables de los logros y objetivos que éstos llegan alcanzar y el bienestar de los mismos (Gil-Monte y Moreno 2007).

Consecuencias del Estrés Laboral

Cano (2002) citado en Barrera (2016) menciona que las consecuencias del estrés laboral pueden ser peligrosas y afecta directamente al ser humano como también al ambiente de trabajo, para las personas trabajadoras al poseer este tipo de estrés provocado por sus rutinas diarias en su trabajo pueden desencadenar patologías, trastornos en el sistema respiratorio, problemas dermatológicos, psicopatológicos y diabetes.

No solo afecta al organismo si no también crea un mal funcionamiento en su bienestar y en su salud mental, provocando depresión, una baja autoestima, falta de motivación; influyendo en su comportamiento y en la concentración laboral.

Los rasgos físicos del organismo, su estado de salud y factores de predisposición establecerán la aparición pronta o tardía del problema, estas consecuencias pueden ser variadas y numerosas, primarias y directas así también como indirectas y provocar efectos

secundarios. La mayoría de síntomas son disfuncionales que provocan inestabilidad y resultan potencialmente peligrosas.

Así como abordamos en el estrés los síntomas, el estrés laboral, activa los mismos cambios, como mencionan Fernández, Álvarez, Doménech (2004) son tanto físicos (trastornos dermatológicos, sexuales, musculares, inmunológicos) como psicológicos (frecuentes olvidos, bloqueos mentales, aumento de sensibilidad a las críticas, mal humor, mayor susceptibilidad a sufrir accidentes).

Cuando estos síntomas aumentan con frecuencia y permanecen por mucho tiempo desembocan trastornos psicológicos; Del Hoyo (2017) manifiesta que pueden causar una alteración en el funcionamiento del Sistema Nervioso y puede afectar al cerebro; los efectos son: alteración de las conductas de alimentación, trastornos del sueño, de la personalidad, esquizofrenia, ansiedad, miedos, fobias adicción a drogas y alcohol, depresión y otros trastornos afectivos,

Entre las manifestaciones externas del cuerpo tanto a nivel muscular como conductual tenemos: hablar rápido, temblores, tartamudeo, imprecisión al hablar, aceleración a la hora de actuar, explosiones emocionales, voz entrecortada, comer excesivamente, falta de apetito, conductas impulsivas, risa nerviosa y por último bostezos frecuentes; estos síntomas afectan la calidad de las relaciones interpersonales, familiares así como también en lo laboral, logrando provocar la ruptura de dichas relaciones.

Estresores:

Orlandini (2012) denomina estresores a “los estímulos que provocan la respuesta biológica y psicológica tanto del estrés normal como de los desarreglos que llegan a convertirse en enfermedades” p. 16.

Los factores del estrés según este autor pueden clasificarse en trece criterios: 1. Momento en el que actúan (antiguos, recientes, y futuros); 2. Periodo en que actúan (muy temporales, temporales, prolongados y crónicos); 3. Repetición del tema traumático (único o frecuente); 4. Cantidad en la que se presentan (únicos o múltiples).

En cuanto a la intensidad del impacto que se ubicaría en el 5 lugar son los (estresores pequeños, cotidianos, moderados, intensos, de gran intensidad); 6. Naturaleza del agente (físico, químico, fisiológico, intelectual y psicosocial); 7. Tamaño social (microsocial y macrosocial); 8. Tema traumático (sexual, marital, familiar, ocupacional, etc.); 9. Realidad del estímulo (real, representado, imaginario).

En el puesto 10 se ubica la localización de la demanda (ambiental o intrapsíquica); 11. Relaciones intrapsíquicas (sinergia positiva, negativa, antagonismo, ambivalencia); 12. Efectos sobre la salud (positivos o negativos); La fórmula para el estrés (factor causante de la enfermedad, mixto, desencadenante de la enfermedad. Las fuentes del estrés en el trabajo quebrantan en la vida personal del trabajador.

Factores Estresores comunes del Trabajo

Como ya lo mencionamos antes, la función docente y las profesiones asistenciales se encuentran en la cúspide del riesgo laboral porque se encuentran asociados a niveles altos de ansiedad, depresión, pero sobre todo de estrés, que es variable según se trate del profesor

(estructura cognitiva, personalidad, y su capacidad de resistencia) y de las circunstancias familiares y laborales que vive.

Asociando el ambiente laboral, los factores más comunes de estrés para el profesor son: la indisciplina en el aula, la falta de apoyo de los padres de familia, el contacto interactivo constante, el estar sometido a evaluación y el trabajar con individuos que pueden no estar dispuestos a aprender.

Los estresores más típicos según Coduti, Gattás, Sarmiento, Smichd (2013) que presentan los docentes al desarrollar su función son: *físicos* (ruido intenso, temperaturas exageradas, cambios violentos en el medio, enfermedades) *psicológicos* (enfrentar situaciones que se relacione con los demás, la aceptación social, conflictos interpersonales, problemas económicos).

Siguiendo con los estresores comunes son: *Condiciones físicas del trabajo* (temperatura, pureza del aire, espacio físico, luminosidad, ruido, mobiliario, máquinas e instrumentos de trabajo); *Distribución temporal del trabajo* (tiempo de duración, distribución a lo largo del día, trabajo nocturno o el trabajo por turnos, y la velocidad a la que se le exige cumplir); *Demanda o carga de trabajo* (sobrecarga del mismo, es uno de los estresores más habituales, competitividad excesiva, exigencias de habilidades y destrezas).

Otros tipos de estresores dependen del *nivel ocupacional* y de las *tareas que desempeña* el trabajador; *relaciones sociales en el trabajo* (conflictos personales); *factor social* (falta de comunicación, falta de reconocimiento o de valoración de las tareas realizadas, excesiva crítica del trabajo); *mal clima laboral* (relaciones conflictivas con los

compañeros, ataques o acoso, falta de relación con las personas en el trabajo, aislamiento social y la ausencia de apoyo).

Los estresores en relación al alumnado son: *Conducta rebelde de los alumnos* (alumnos alborotadores, clases difíciles, problemas de conducta e indisciplina), las mujeres son más vulnerables y con frecuencia toleran la conducta negativa de los alumnos de modo que perciben más estresantes los problemas relativos a los estudiantes.

Algunos rasgos propios de la enseñanza que han venido convirtiéndose en estresores frecuentes son: el contacto participativo constante, *el estar sometido a evaluación* y el trabajar con individuos que pueden no estar dispuestos a aprender (Arias y Jiménez, 2013, p.55).

DESEMPEÑO LABORAL

Definición

El desempeño laboral, es definido como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización” (Chiavenato, 2000) citado en Saavedra, Hidalgo y Figueroa (2019).

Este término también hace énfasis a la acción o acciones que el ser humano manifiesta, aptitudes laborales con el fin de lograr un efecto, una consecuencia o un resultado particular a base de conocimientos, experiencias, destrezas, sentimientos, cualidades, motivaciones, características personales y valores.

En palabras más simples se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, una óptima ejecución y un buen desenvolvimiento por parte del trabajador para alcanzar cualquier tipo de meta que se haya propuesto.

Características del Desempeño Laboral

Al hablar de características que pertenecen al desempeño laboral Bonilla (2016) refiere a las destrezas, conocimientos y capacidades que el ser humano posee y las expresa al realizar su trabajo, estas son: *Adaptabilidad*; como el individuo logra sobrellevar su trabajo en diferentes ambientes y contextos, así como también, afronta las diferentes retribuciones, responsabilidades y personas.

Así mismo Bonilla (2016) manifiesta que otra característica es la *Comunicación*; libertad de expresión de ideas claras y breves dentro de un grupo o individualmente, aplicando el uso correcto de la gramática, expresándose correctamente y con respeto.

Iniciativa; capacidad para idear, inventar o realizar destrezas que favorezcan en el desarrollo de un trabajo óptimo.

Conocimientos; grado de conocimientos y de técnicas acerca de su profesión y de las áreas relacionadas con el mismo, capacidad de mantenerse actualizado de los avances respectivos de su trabajo, *Trabajo en Equipo*; buena relación con el grupo de personas que forman los equipos de trabajo, colaborar en diferentes aspectos para obtener buenos resultados, además cabe recalcar que debe existir una excelente organización para cumplir las metas de la organización con el rol respetivo asignado (Bonilla, 2016).

Desempeño Docente:

Tedesco (2010) menciona que la calidad de la educación la definen los maestros y los profesores, ningún país ofrece mejor educación o educación de mayor calidad más allá de la calidad de sus maestros.

La educación es esencial en cuanto a la relación humana, es por esto que se requieren componentes de preparación, motivación y conciencia que identifiquen el desempeño profesional a la altura de las exigencias de la época y la sociedad en que se centra.

“El pilar fundamental de la calidad educativa son las capacidades profesionales docentes: si los alumnos no se encuentran en sus aulas con docentes capaces de generar mayores oportunidades de aprendizaje, el genuino mejoramiento de la calidad educativa no se producirá” (UNESCO,2013, p.11)

El desempeño docente abarca dos aspectos básicos de las características propias de una profesión: Primero, la autonomía en su ejercicio está limitada por un conjunto de

órdenes y regulaciones que tratan de asegurar el derecho a la educación de todos los alumnos y la oferta del servicio educativo en condiciones equitativas.

Segundo, la enseñanza se aparta de la moralidad y del distanciamiento personal de la mayoría de las profesiones e incluye como una de sus señas de identidad, el cuidado de la relación interpersonal, la implicación afectiva y el compromiso personal (Marchesi, 2007).

González y Subaldo (2015) enfatiza que si queremos que todos los alumnos aprendan del modo que indican las nuevas normas y exige la compleja sociedad actual:

Tenemos que desarrollar una enseñanza que vaya mucho más allá de disponer información, administrar un test y poner una nota. Tenemos que comprender como enseñar de manera que respondamos a los diversos enfoques del aprendizaje, lo que las escuelas tienen que hacer para organizarse con el fin de prestar apoyo a esa enseñanza y a ese aprendizaje. (p.94)

Un docente de calidad proporciona oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y favorece, mediante su formación, edificar una sociedad que desea nuestro país.

La intención de los Tipos de desempeño docente es: promover en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes obtengan los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

Los Estándares de Desempeño Profesional Docente instauran características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Satisfacción - Insatisfacción laboral

González y Subaldo (2015) declaran que este concepto es muy variado. Se lo considera como una construcción teórica que abarca los siguientes aspectos: **a.** Actitud que la persona experimenta en su trabajo (positiva o negativa) sentimiento de agrado o desagrado que la persona experimenta frente a su labor profesional. **b.** Creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propia profesión y que necesariamente influirá de manera significativa en sus comportamientos y en sus resultados.

Va a depender de las características individuales de la persona y de las características y especificidades del trabajo que realiza. y como último punto, juega un papel mediador entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución y de las personas.

Evaluación del Desempeño Laboral

Pérez (2009) define a la evaluación del desempeño laboral como:

Un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir sobre los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de ausentismo, con el fin de descubrir en qué medida es productivo el empleado y si podrá mejorar su rendimiento futuro (p.2).

Permite establecer nuevas habilidades para mejorar el desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos de cargos, a determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

“El objetivo de la Evaluación del Desempeño, es proporcionar una descripción exacta y confiable en que el empleado lleva a cabo su puesto. A fin de lograr este objetivo,

deben estar relacionados con el puesto y ser prácticos y confiables” (Alfonso y Delgado, 2004, p.3).

Evaluación Docente

La evaluación del desempeño docente, es un proceso ordenado de recolección de datos válidos y confiables, tiene como propósito evaluar el resultado educativo real y significativo, que produce en los estudiantes la labor profesional de los docentes, manifestando sus capacidades didácticas, su emocionalidad, responsabilidad laboral, su dominio del contenido de la asignatura que imparte y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con sus alumnos, colegas y directivos.

Este tipo de evaluación lo crearon con el fin de mejorar todo el proceso de aprendizaje; y mas no como una estrategia de vigilancia para controlar las actividades, la conducta y la forma de ser del personal docente.

Funciones de la Evaluación Docente

Una apropiada evaluación del desempeño docente Valdés (2000) propone que debe desempeñar las siguientes funciones: Función de diagnóstico: La evaluación detalla el desempeño docente del profesor en un tiempo determinado, debe demostrarse tal cual como se presentan en la realidad; Función instructiva: Es el proceso de evaluación, si es fruto del desarrollo de un trabajo de investigación, debe producir una síntesis de los principales indicadores del desempeño docente de los educadores.

Continuando con la función de Valdés (2000) manifiesta a la Función educativa: Proceso adecuado, el docente descubre que existe una importante relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño y las motivaciones y actitudes que él vive en sí

mismo hacia su trabajo como educador; Función desarrolladora se cumple cuando el resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se incrementa el proceso personal de madurez del evaluado.

Como ya lo mencionamos, el objetivo de la evaluación es obtener una educación de calidad para que los alumnos cuenten con un excelente aprendizaje, que garantice más oportunidades de progreso a lo largo de su vida.

Es por esto que el 19 de abril de 2016, el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (Ineval), creó la primera evaluación denominada “Ser Maestro” y estuvo dirigida a 144 mil docentes con nombramiento fiscal en todo el Ecuador.

A partir de esto se crea una nueva interrogante y es *¿Que significa y en que consiste la evaluación “Ser Maestro”?*

Ser Maestro es una evaluación integral basada en cuatro dimensiones que permite conocer las destrezas profesionales del docente a través de: 1) el dominio de los saberes disciplinares que enseña, 2) las competencias en la gestión del aprendizaje que posee, 3) el liderazgo y 4) sus habilidades sociales y emocionales, las cuales le permiten fomentar y guiar el aprendizaje de los estudiantes.

A partir de los resultados, el Ministerio de Educación podrá orientar sus políticas públicas y fortalecer la actualización docente. Además, los rectores conocerán la información a nivel de su colegio y los docentes recibirán un informe personal de su desempeño, lo que les facilitará la implementación de planes de acción para mejorar (INEVAL, 2016).

Las fases de evaluación son tres y cada una evalúa algunas dimensiones en diferentes fechas, estas son: Fase 1: saberes disciplinarios y factores asociados: Fase 2: Gestión del aprendizaje, Habilidades sociales y emocionales, liderazgo profesional y en la última fase 3: Saberes disciplinares, Gestión del aprendizaje, Habilidades sociales y emocionales y Liderazgo profesional. Todo docente se evaluará en una disciplina según su perfil o la mayor carga horaria en la que imparta clases.

Las personas que se deben evaluar son todos los docentes del Magisterio Fiscal que tengan nombramiento definitivo o provisional y aquellos que ganaron concursos en Quiero Ser Maestro. Es obligatoria la evaluación de todos los docentes convocados; los docentes que se presenten y no aprueben la evaluación, deberán evaluarse de nuevo en un próximo año.

Evaluación y Estrés Laboral

Los profesores, son sujetos a distintas formas de evaluación que van de la mano de mecanismos de presión laboral, generando estrés en su desempeño docente y dificultades en su desempeño académico; por ende, existe una variable directamente vinculada con la productividad y satisfacción del catedrático que está relacionada también con el puntaje de evaluación docente: el estrés laboral, ubicado éste como un fenómeno frecuente en el mundo del trabajo (Peiró, 2009).

Desde la concepción de varios autores que manifiestan que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que pone a prueba su capacidad para afrontar la situación (OMS, 2010).

ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE

El estrés de los docentes en particular significa una situación en la que los docentes están expuestos a ciertos factores ambientales, que existen dentro de la institución educativa (factores internos) o existen fuera de la institución educativa (factores externos), estos factores dificultan la vida normal de rutina de maestros al afectar negativamente su desempeño en el trabajo. Un estrés de rutina está bien, y no tiene efectos negativos en los docentes, pero si el estrés afecta continuamente la vida laboral de los docentes, reaccionan de diferentes maneras, como mostrar insatisfacción laboral, bajo rendimiento y agotamiento general (Anwar y Khan, 2012, p.10-23).

Las consecuencias del estrés en el maestro, incluyen: insatisfacción laboral, ausencias, salud negativa y por defecto, menor productividad y rotación laboral.

TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL FRENTE AL DESEMPEÑO DOCENTE

Naranjo (2009) afirma que:

Para prevenir y afrontar el estrés de manera óptima, el primer requisito es que la persona se fortalezca física y psicológicamente, de manera que pueda hacer frente y resistir las inevitables circunstancias de la vida. Es importante también que aprenda a disminuir el nivel de estrés de las situaciones personales, de modo que no superen las propias resistencias. (p. 12)

Otro factor relevante para lograr el éxito ante al estrés es la actitud o la forma en que la persona asuma y analice las situaciones que enfrenta. El estrés puede ser controlado. La persona puede adiestrarse para desarrollar determinadas habilidades que le ayuden a identificar factores potenciales de estrés y a modificar reacciones perjudiciales ante él

Ante una situación estresante el individuo desarrolla una serie de reacciones fisiológicas y emocionales inadecuadas (tensión física y emocional, ansiedad, fatiga, entre otras). La presencia de estas reacciones interfiere en otros ámbitos del individuo. Producen grandes distorsiones a nivel cognitivo (la forma de percibir la situación) y comportamental (la emisión de respuestas para controlar la situación). La intervención a este nivel está dirigida hacia el control de esas respuestas emocionales Daza (1999).

Daza (1999) apunta que muchas de las técnicas, fueron diseñadas para el tratamiento de diversos problemas de comportamiento, aunque tienen utilidad a nivel preventivo de cara a fomentar la capacidad de adaptación del individuo.

A las técnicas Daza (1999) las clasifica en: **generales** (tienen el objetivo de incrementar en el individuo una serie de recursos personales de carácter genérico para hacer

frente al estrés) **cognitivas** (su finalidad es cambiar la forma de ver la situación, la percepción, la interpretación y evaluación del problema y de los recursos propios).

Así mismo menciona que existen técnicas **fisiológicas** (están encaminadas a reducir la activación fisiológica y el malestar emocional y físico) y **conductuales** (tienen como fin el promover conductas adaptativas: dotar al individuo de una serie de estrategias de comportamiento que le ayuden a afrontar un problema).

f. METODOLOGÍA

En la presente investigación es de tipo científico tecnológico porque permitirá hacer uso del conocimiento ya existente para ser aplicado al tema planteado, además, será de nivel descriptivo para la búsqueda de nuevos conocimientos tomados de la realidad para enriquecer el conocimiento científico.

Esta investigación tendrá un **enfoque mixto**, pues se basará en la recolección, análisis y vinculación de datos cualitativos y cuantitativos mediante la aplicación de baterías psicológicas necesarias en el enfoque del problema a investigar; finalmente tendrá un **diseño de estudio de campo** para la recolección de datos con información necesaria para la investigación a través de la plataforma virtual zoom.

Para el proceso de recolección de datos; se utilizará **el método cuali-cuantitativo** que permitirá identificar los factores que desencadenan el estrés en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021; mediante el *instrumento* llamado **Cuestionario de estrés percibido de Levestein; adaptado por Sanz, García, Rubio, Danted y Montoro (2002)**

El **Método descriptivo** será usado en el segundo objetivo con el fin de caracterizar el desempeño laboral en los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021; utilizando el instrumento de Inventario Psicológico del Clima Organizacional del Mg. Aniceto Elías Aguilar Polo.

Para el procesamiento de la información se utilizará el **método analítico** el cual ayudará a realizar un análisis crítico de los datos obtenidos a través de un cuestionario y un

inventario para proveer las respectivas conclusiones y el de **estadística descriptiva** a través de pasteles que ayudará a clasificar la información requerida para cumplir el primer y segundo objetivo.

POBLACIÓN

Para realizar la investigación se toma como referencia a la totalidad de la población conformadas por los docentes del Colegio de Bachillerato Particular Miguel Ángel Suárez, en la ciudad de Loja durante el Periodo académico 2020 – 2021 y el investigador; por el limitado número del personal del bloque mencionado se tomará como *criterio de muestra* la población, que también se convertirá en la muestra de referencia; de tipo probabilístico.

Área	Población
Ciencias sociales	2
Literatura	2
Física	1
Matemática	1
Ciencias naturales	1
Inglés	2
Religión	1
Educación física	1
Psicóloga	1
TOTAL	12

g. CRONOGRAMA

Año	2020-2021																													
Mes	Mayo-Junio-Julio		Noviembre		Diciembre		Enero		Febrero		Marzo		Abril		Mayo		Junio		Julio		Agosto		Septiembre		Octubre		Noviembre		Diciembre	
Actividades	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2		
1. Elaborar un diagnóstico situacional del centro Educativo investigado																														
2. Selección del tema de investigación.																														
3. Elaboración de problemática, justificación y objetivos.																														
4. Planteamiento de objetivos																														
5. Elaboración del Marco Teórico.																														
6. Metodología.																														
7. Cronograma, Presupuesto y Financiamiento, Bibliografía y anexos.																														
8. Presentación y aprobación del proyecto.																														
9. Revisión de Literatura																														
10. Análisis de los resultados.																														
11. Discusión, conclusiones, recomendaciones;																														

h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO

Recursos Humanos:

- Docentes
- Investigador

Materiales:

- Computadora, libros, revistas
- Materiales de Escritorio
- Movilización, transporte y medios de comunicación

Recursos	Costo unitario	Costo Total
Recursos Humanos:		
Movilización e imprevistos	0.30 ctv.	100\$
Recursos Materiales:		
Impresiones	0.25\$	100\$
Copias	0.05\$	20\$
Servicio de internet	25\$	100\$
Total		300.20\$

i. BIBLIOGRAFÍA

- Alfonso y Delgado. (2004). La formación en Gestión de Recursos Humanos: Factor clave en el perfeccionamiento empresarial. pp. 3
- Anwar y Khan. (2012). Estrés, rendimiento y recursos de los docentes Los efectos moderadores de los recursos sobre el estrés y el rendimiento. Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades. pp. 10-23
- Arias y Jiménez. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. Educación Vol. XXII, N° 42. Arequipa-Perú. pp.54-55
- Barrera. (2016). Principales causas de estrés laboral, según la percepción de un grupo de Propietarios del comercio informal que trabajan en un mercado de la Capital. Universidad Rafael Landívar. Guatemala. pp. 17-18
- Berrezueta. (n/n). Recuperado de: http://drberrezueta.com/wp_berrezueta/wp-content/uploads/2016/04/TEST-DE-ESTRES-LABORAL.pdf
- Bonilla. (2016). El estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral del personal docente de la Unidad Educativa “Victoria Vásquez Cuví”. Universidad técnica de Ambato. Ecuador. pp. 4-6, 36-37
- Coduti, Gattás, Sarmiento, Smichd. (2013). Enfermedades laborales: Cómo afectan el entorno Organizacional. Universidad Nacional de Cuyo. San Rafael – Mendoza. pp. 9-10
- Concepción. Ciencia y Trabajo. Concepción–Chile. pp. 179
- Chiang, Riquelme y Rivas. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia
- Daza. (1999). Prevención del estrés: intervención sobre el individuo. Centro nacional de condiciones de trabajo. España
- Del Hoyo. (2017). Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. CI/Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID. Madrid. pp. 8-11
- Fernández, Álvarez, Doménech. (2004). Un problema de salud laboral: estrés laboral-Burnout. Medicina y Seguridad del Trabajo. España. pp. 65-78
- Gálvez, Martínez y Martínez L. (2015). Estrés. Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa. pp. 51
- Gil-Monte y Moreno. (2007). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): grupos profesionales de riesgo. Universidad de Valencia. Editorial Pirámide. España.
- González y Subaldo. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. Educación Vol. XXIV. pp. 94-95

- Harrison y Killion. (2007). Diez roles para maestros líderes. Página de maestros líderes. pp. 74-77
- Instituto Nacional de Evaluación Educativa (2016). Inicia Primera Evaluación Docente censal del Ecuador. Ecuador. Recuperado de:
<https://www.evaluacion.gob.ec/inicia-primera-evaluacion-docente-censal-del-ecuador/>
- Marchesi. (2007). Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores. Alianza Editorial. Madrid
- Melgosa. (1995). Nuevo estilo de vida. ¡Sin estrés! Madrid: Safeliz.
- Mutual. (2018). Stop al estrés: cómo gestionar el Estrés laboral. MC MUTUAL. España. pp.10-11 y 25
- Naranjo. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. Universidad de Costa Rica. Revista Educación 33. Costa Rica. pp.12
- Neidhardt, Weinstein y Conry. (1989). Seis programas para prevenir y controlar el estrés. Madrid: Deusto.
- OMS (2010). Estrés y burn out. Definición y prevención. Vol.26. Recuperado de:
<https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>
- Orlandini. (2012). El estrés Qué es u cómo evitarlo. Fondo de Cultura Económica. Quinta reimpresión 2012. México. pp. 16
- Peiró, J. (2009). Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales (Lección magistral). Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Valencia.
- Pérez. (2009). Evaluación del desempeño laboral. UPIICSA XVII. pp. 2
- Pérez, Viamontes, García, Ortiz, Centelles. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. vol.30. Cuba. pp.356
- Román y Murillo. (2008). La evaluación del desempeño docente: Objeto de disputa y fuente de oportunidades en el campo educativo. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, pp. 1-6.
- Saavedra, Hidalgo y Figueroa. (2019). Competencias Profesionales y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes. Revista Gobierno y Gestión Pública. Perú. pp. 103
- Selye. (1956). Los Estrés de Vida. Libro de McGraw-Hill. Compañía, Inc., Departamento de Comercio, 330 West. 42d Street, Nueva York 36, Nueva York

- Silvero. (2007). Estrés y desmotivación docente: el síndrome del “profesor quemado” en educación secundaria. Universidad de Navarra. Estudio sobre Educación.
- Tedesco. (2010). Educación para una sociedad más justa. Buenos Aires, Argentina
- Torrades. (2007). Estrés Burnout definición y prevención. Divulgación sanitaria. OFFAM. Vol.26. pp. 105
- UNESCO. (2013). Uso de TIC en educación en América Latina y el Caribe. Análisis regional de la integración de las TIC en la educación y de la aptitud digital (e-readiness). Montreal: Instituto de Estadística de la UNESCO.
- UNESCO. (2019). Docentes. Recuperado de:<https://es.unesco.org/themes/docentes>
- Valdés. (2000). Evaluación del Desempeño Docente. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. México. pp.1
- Vidal. (2019). El Estrés Laboral Análisis y Prevención. Prensas de la Universidad Estatal de Madrid.

INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE ESTRÉS PERCIBIDO

Autor: Levestein; adaptado por Sanz, García, Rubio, Danted y Montoro (2002)

Edad: _____

Sexo: M () F ()

Nombramiento: definitivo () Provisional () Contrato Ocasional ()

En cada pregunta marque un círculo en el número que mejor describa con qué frecuencia se aplica esta cuestión a su vida en general durante los últimos meses anteriores.

Responda rápidamente, sin intentar comprobar las respuestas y teniendo cuidado en describir lo ocurrido exclusivamente en el último mes.

Nº	INDICADORES	Casi Nunca	A veces	A menudo	Casi siempre
01	Se siente descansado, relajado y con buen ánimo, como para animar a los demás	1	2	3	4
02	Siente que se le hacen demasiadas peticiones, sobrecarga de responsabilidad	1	2	3	4
03	Se siente nervioso o malhumorado, enojado por tantas restricciones de la cuarentena sin poder ni salir.	1	2	3	4
04	Tiene demasiadas cosas que hacer y le hace pensar que no puede cumplir por las restricciones de la cuarentena.	1	2	3	4
05	Se siente solo, aislado y como que le están abandonado y sin importarle a nadie.	1	2	3	4
06	Se encuentra antes situaciones dificultosas, problemas que no pueda resolver	1	2	3	4
07	Siente que está haciendo cosas que realmente le gustan y le da placer realizarlo	1	2	3	4
08	Se siente cansado, agotado tensiones musculares (espalda)	1	2	3	4
09	Teme que no pueda alcanzar todas sus metas y no cumpla con las obligaciones previas	1	2	3	4
10	Se siente tranquilo, duerme sin dificultad	1	2	3	4
11	Tiene que tomar demasiadas decisiones que le produce dudas, temor para hacerlo	1	2	3	4
12	Se siente frustrado, sin expectativas positivas	1	2	3	4
13	Se siente lleno de energía, gustoso en realizar las tareas o funciones diarias	1	2	3	4
14	Se siente tenso, temeroso a lo que pueda pasar ante la situación mundial atravesada	1	2	3	4
15	Sus problemas parecen multiplicarse, sin posibilidad de disminuir o minimizar	1	2	3	4
16	Siente que tiene prisa, apurado, sin mucha paciencia	1	2	3	4
17	Se siente seguro y protegido	1	2	3	4
18	Tiene muchas preocupaciones referentes al porvenir y a lo vaya a pasar	1	2	3	4

19	Está bajo la presión de otras personas, o de ciertos sectores, familia, trabajo, otros.	1	2	3	4
20	Se siente desanimado, con una visión negativa a lo que podría pasar en el futuro	1	2	3	4
21	Se divierte igual, sigue haciendo lo que le gusta, se ingenia para hacerlo	1	2	3	4
22	Tiene miedo a lo que pueda ocurrir más adelante	1	2	3	4
23	Siente que hace cosas por obligación, no porque quiera hacerlas	1	2	3	4
24	Se siente criticado o juzgado por Ud. mismo o por tercero	1	2	3	4
25	Se siente animado, alegre, jovial	1	2	3	4
26	Se siente agotado mentalmente, sin ganas de pensar e idear proyectos	1	2	3	4
27	Tiene problemas para relajarse, tensionado, no duerme bien, se despierta cansado	1	2	3	4
28	Se siente agobiado por las tareas y cosas que hacer, se le encima todo	1	2	3	4
29	Tiene tiempo suficiente para usted, para hacer lo que le gusta	1	2	3	4
30	Se siente presionado por los plazos de tiempo y con responsabilidades que cumplir	1	2	3	4

CUESTIONARIO DE ESTRÉS PERCIBIDO CEP (PSQ)

Evalúa adultos en situación de riesgo bajo, medio y alto

Objetivo: evaluar los factores que influyen en el estado de salud general concretamente el estrés. Evalúa factores de: Tensión-Inestabilidad-Fatiga; Aceptación Social de Conflictos; Energía y Diversión; Sobrecarga; Satisfacción para autorrealización; Miedo y ansiedad.

Formato: 30 ítems a contestar según la frecuencia que se dan en su vida desde el 1 “casi nunca” a 4 “casi siempre”.

Autores: Versión original: Levenstein, S. Adaptación: Sanz-Carrillo, C. GarcíaCampayo J., Rubio, A., Danted, M.A. y Montoro, M.

AÑO: 1993 original, 2002 adaptación

Mediante el análisis factorial de los ítems se obtienen 6 factores en la versión española:

- Factor 1. Tensión, irritabilidad y fatiga. Medido por los ítems 3, 8, 10, 14, 15, 16, 26, 27 y 30.

El ítem 10 invierte su puntuación en la corrección ya que está expresado de forma opuesta al resto.

- Factor 2. Aceptación social de conflictos. Incluye 7 ítems, los números 5, 6, 12, 17, 19, 20 y 24.

A la hora de realizar la corrección, el ítem 17 invierte su puntuación.

- Factor 3. Energía y diversión. Se evalúa con los ítems 1, 13, 21, 25 y 29.

Los cinco ítems de este factor invierten su puntuación a la hora de ser corregidos, ya que están enunciados de manera opuesta a la mayoría de los que componen el cuestionario.

- Factor 4. Sobrecarga. Se mide por los ítems 2, 4, 11 y 18.

A la hora de realizar la corrección, el ítem 17 invierte su puntuación.

- Factor 5. Satisfacción por autorrealización. Incluye los ítems 7, 9 y 23

El ítem 7 invierte su puntuación en la corrección.

- Factor 6. Miedo y ansiedad. Compuesta por 2 ítems, el 22 y el 28.

Es una escala que refiere buenas propiedades psicométricas, con una consistencia interna de 0,9 para la puntuación en general y de 0,87 para la puntuación reciente.

INVENTARIO PSICOLÓGICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (IPCO)

Autor: Mg. Aniceto Elías Aguilar Polo

Instrucciones para responder el cuestionario:

Este cuestionario hace referencia a diferentes formas de comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral que caracteriza a las organizaciones o instituciones educativas.

Lea detenidamente cada una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Responda a cada una de las frases rodeando con un círculo la respuesta. No hay límite de tiempo para contestar al cuestionario. No le ocupará más de 15 minutos. No hay respuestas correctas o erróneas. Será útil en la medida que sea sincero en sus respuestas.

Las frases que encontrará son de este tipo:

Mi jefe de inmediato promueve la integración laboral.

N **RV** AV CF MF

A cada una de las frases deberá responder

DESCRIBE MEJOR LO QUE PIENSA HABITUALMENTE, lo que mejor caracteriza su forma de pensar. Elija el puntaje de 0 a 4 que mejor lo(a) describa según la siguiente escala de valoración:

N	RV	AV	CF	S
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre

N°	ENUNCIADOS	N	RV	AV	CF	S
01	Alcanzó premios y reconocimientos de las autoridades de la institución					
02	El estilo de dirección de las autoridades facilita la participación de los docentes para mantener una buena comunicación.					
03	El estilo de dirección facilita la resolución de conflictos internos y externos.					
04	Existe un ambiente de confianza entre compañeros					
05	En la institución existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.					
06	En el trabajo se escuchan unos a otros.					
07	El/la responsable soluciona los problemas de manera eficaz					
08	El/la responsable me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo					
09	El/la responsable de mi institución delega eficazmente funciones de responsabilidad					
10	El trabajo en mi institución educativa está bien organizado					
11	Existe el disfrute de buenas ideas en la institución.					
12	Existe compromiso de la alta dirección con la asignación y uso transparente y racional de los recursos.					
13	Entre los docentes tienen interés por crear, mantener y establecer relaciones personales.					
14	En nuestra organización, hay un ambiente alegre de trabajo					
15	En mi institución se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad educativa					
16	En la institución se habla con los trabajadores acerca de una información delicada.					

17	El personal jerárquico le incentiva a realizar un buen trabajo					
18	Cuando la institución implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita formación específica					
19	Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad					
20	Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros y los jefes					
21	Le agrada el trabajo a presión por parte del personal jerárquico					
22	Las instalaciones de la institución (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios					
23	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo					
24	La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles de la organización					
25	Existen tratos entre colegas con dignidad y respeto					
26	Existe un ambiente de tranquilidad entre nosotros					
27	Las condiciones ambientales de la institución (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria					
28	La remuneración que percibe, le motivan a trabajar más					
29	La institución celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante del proyecto					
30	Los docentes son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en la institución.					
31	Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo					
32	Mi jefe inmediato estimula el cambio y mejora continúa					
33	Mi jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo					
34	Mi jefe inmediato promueve actitudes positivas					
35	Las relaciones de amistad con los jefes generalmente se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo.					
36	Tiene libertad para realizar su trabajo en la institución					
37	Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo					
38	Se toma en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo					
39	Recibe recompensa por los logros durante su trabajo					
40	Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente por los subordinados.					
41	Se les permite a los docentes dar propuestas para mejorar el trabajo					
42	Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logro de objetivos					
43	Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo					
44	Se busca formas innovadoras que puede mejorar el trabajo que hacemos en la organización.					
45	Mis compañeros suelen hablar positivamente del clima del trabajo.					
46	Se busca alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas.					
47	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					

FICHA TÉCNICA

NOMBRE: INVENTARIO PSICOLÓGICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL(IPCO)

AUTOR: Mg. Aniceto Elías Aguilar Polo.

ADMINISTRACIÓN: El inventario puede ser aplicado de forma individual, grupal y colectiva a sujetos que tienen actividad laboral y con no menos de grado de escolaridad.

DURACIÓN: La duración del instrumento es aprox. de 10 a 15 minutos.

PUNTUACIÓN: 188 puntos como máximo

SIGNIFICANCIA: Nivel de clima organizacional.

CALIFICACIÓN: 0 –4

MATERIALES: Lápiz, borrador y hoja impresa.

SIGNIFICACIÓN: El inventario de clima organizacional es un instrumento que mide el nivel de actitudes comunicativas existentes en las organizaciones, la capacidad y la habilidad de liderazgo dentro de la administración educacional, el grado de motivación que disponen los trabajadores y la satisfacción laboral como resultado de logros alcanzados.

DESCRIPCIÓN: Para diagnosticar el clima organizacional se aplicó un instrumento a partir de un cuestionario adaptado por el Departamento de Calidad del Ministerio de Salud validado en una experiencia anterior (Rebeco, 2001)⁵, utilizado por tiene 12 dimensiones para clima organizacional: comunicación interna,(14 ítems) reconocimiento, (10 ítems) relaciones interpersonales en el trabajo(8 ítems), calidad en el trabajo(8 ítems), toma de decisiones(6 ítems), entorno físico(6 ítems), objetivos de la institución(3 ítems), compromiso(4 ítems), adaptación al cambio(5 ítems), delegación de actividades y funciones(4 ítems), coordinación externa(5 ítems) y eficiencia en la productividad(3 ítems) y de satisfacción laboral: Satisfacción con la relación con sus superiores(5 ítems), satisfacción con las condiciones físicas en el trabajo(5 ítems), satisfacción con la participación en las decisiones(6 ítems), satisfacción con su trabajo(4 ítems) y satisfacción con el reconocimiento(3 ítems).

Asimismo, se considera algunos reactivos de Herrera (2010) que tiene 30 ítems, Valle (adaptado por Mansilla; 2001), que investiga 3 variables con dimensiones: liderazgo estratégico (30 ítems), estilos directivos (20 ítems) y gestión eficaz (26 ítems).

ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO: El puntaje máximo es 188 puntos, se obtiene de la suma de sub escalas multiplicada por 4; es decir el test está conformado por 47 ítems.

Orientaciones para la calificación:

- **Comunicación(C):** Mide el grado de convivencia y la práctica comunicativa interpersonal o grupal, su estructura formal e informal entre jefes y empleados, relacionados con los espacios de socialización efectiva dentro o fuera, el saber escuchar y las conductas de comunicación en una organización. Abarca 12 ítems de la prueba: (2), (6), (8), (16), (24), (30), (33), (35), (38), (41), (43), (46). El puntaje máximo alcanzable en la respuesta es de 48 puntos
- **Liderazgo (L):** Mide el grado de percepción de un conjunto de características estables, la capacidad de influir en un grupo, el nivel de confianza y funcionalidad percibido entre el equipo en la toma de decisiones, iniciativas, gestiones y promocionar un estilo de la administración eficiente con carácter estratégico donde exista un equilibrio organizacional, Abarca 12 ítems de la prueba: (3), (5), (10), (12), (19), (29), (31), (34), (37), (39), (42), (45). El puntaje máximo alcanzable en las respuestas es de 48 puntos.
- **Motivación (M):** Mide el conjunto de aspectos que el profesor valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza, contenido del trabajo mismo, el ambiente físico y psicológico. Abarca 12 ítems de la prueba: (4), (9), (13), (15), (18), (21), (23), (25), (27), (28), (32), (47). El máximo puntaje alcanzado es de 48 puntos.
- **Satisfacción laboral (SL):** Mide el grado actitudes de satisfacción que valora el trabajador o cuestiona con la relación con sus superiores o compañeros, condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones, satisfacción

con su trabajo y reconocimiento. Abarca 11 ítems de la prueba: (1), (7), (11), (14), (17), (20), (22), (26), (36), (40), (44). El máximo puntaje alcanzado es de 44 puntos.

CLAVES DE CALIFICACION: dimensiones, ítems y baremos del test psicológico del clima organizacional.

DIMENSIONES	ÍTEMS	ESCALA POR DIMENSIÓN	ESCALA DE LA VARIABLE
Comunicación	2, 6, 8, 16, 24, 30, 33, 35, 38, 41, 43, 46	25 –48 ALTO 13 –24 MEDIO 0 –12 BAJO	95-188 FAVORABLE
Liderazgo	3, 5, 10, 12, 19, 29, 31, 34, 37, 39, 42, 45	25 –48 ALTO 13 –24 MEDIO 0 –12 BAJO	48 –94
Motivación	4, 9, 13, 15, 18, 21, 23, 25, 27, 28, 32, 47	25 –48 ALTO 13 –24 MEDIO 0 –12 BAJO	MEDIANAMENTE FAVORABLE
Satisfacción laboral	1, 7, 11, 14, 17, 20, 22, 26, 36, 40, 44	23- 44 ALTO 12–22 MEDIO 0 –11 BAJO	0-47 DESFAVORABLE

MATRIZ DE CONCEPTUALIZACIÓN DE CATEGORÍAS

CONCEPTO	VARIABLE	INDICADOR
<p>1. ESTRÉS Definición: Reacción fisiológica del organismo ante una situación que se percibe como amenazante o con una excesiva demanda. Y por tanto depende, por un lado, de las demandas del medio (externo e interno) y por otro, de la persona” (Pérez, 2017, p.15).</p> <p>El accionar de nuestra vida diaria producen emociones satisfactorias o de tensión, convirtiéndolas en situaciones positivas o negativas, éstas últimas son las que hacen que nuestra vida tenga que adaptarse permanentemente y combatir con sus efectos. Las molestias empiezan a tomar su curso cuando el estrés es abundante y con frecuencia, en donde el cuerpo no tiene la posibilidad de encontrar su equilibrio provocando un estrés crónico que afecta directamente al organismo.</p>	<p>1.1. ESTRÉS LABORAL: Definición: Torrades, 2007 define al estrés laboral como “La reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (p.105).</p> <p>El estrés laboral se presenta como consecuencia de un desajuste emocional y funcional del organismo del individuo, provocado por su contexto laboral, ocupacional y organizacional o explicado en palabras más simples es una mala relación entre el individuo y el entorno en el que se desempeña laboralmente.</p>	<p>1.2. FACTORES ESTRESORES COMUNES DEL TRABAJO La función docente y las profesiones asistenciales, son los que se encuentran en la cúspide del riesgo laboral puesto a que se encuentran asociados a niveles altos de ansiedad, depresión, pero sobre todo de estrés, esto puede variar según se trate del profesor (estructura cognitiva, personalidad, y su capacidad de resistencia) y de las circunstancias familiares y laborales que vive. Los estresores de un entorno laboral se dividen bajo tres niveles de análisis: individuales, extra-organizacionales y los organizativos. De Pablo (2007) coincide al respecto, llamando interorganizacionales, a los estresores relacionados con el ambiente físico (luz, ruido, vibraciones, etc.), los estresores individuales (sobrecarga por sobre estimulación, conflicto de rol, etc.), lo grupal (falta de cohesión de grupo conflictos inter e intra-grupales, entre otros), el organizacional (clima laboral, tecnología, estilo gerencial, entre otros). Es necesario agregar y asociar al ambiente laboral, pues los factores más comunes de estrés para el profesor son los rasgos propios de la enseñanza que implican la indisciplina en las aulas, la falta de apoyo de los padres de familia o a su vez el contacto interactivo constante, el estar sometido a evaluación y el trabajar con individuos que pueden no estar dispuestos a aprender (Arias y Jiménez, 2013, p.55). Otros factores estresantes que se han desencadenado en los</p>

		<p>docentes es el cambio de estrategias de enseñanza, convirtiendo lo virtual en un enfoque pedagógico, la disponibilidad de los equipos (computadora o teléfono) y su conectividad a internet.</p> <p>De acuerdo con Gómez y Rodríguez (2020) los docentes experimentan respuestas cognitivas y emocionales asociadas a factores estresantes estandarizados como: 1) Tensión, irritabilidad y fatiga que ocurre como consecuencia de las sobre exigencias. 2) Aceptación Social de conflictos 3) Energía y diversión, 4) Sobrecarga, en tareas, percepción de falta de tiempo y de demandas externas. 5) Aceptación por autorrealización, 6) Indefensión, desprotección, frustración desesperanza, temor al futuro</p>
<p>2. DESEMPEÑO DOCENTE:</p> <p>Tedesco (2010) señala que la calidad de la educación la definen los maestros y los profesores, ningún país ofrece mejor educación o educación de mayor calidad más allá de la calidad de sus maestros.</p> <p>Un docente de calidad proporciona oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y favorece, mediante su formación, crear una sociedad que desea nuestro país.</p> <p>La intención del desempeño docente es, promover en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes logren el término de la educación y los aprendizajes declarados por el currículo nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.</p> <p>Los estándares de desempeño profesional docente establecen características del desempeño general</p>	<p>2.1 DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>“las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización” Chiavenato, 2000 (citado en Saavedra, Hidalgo y Figueroa, 2019).</p> <p>En palabras más simples se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, una óptima ejecución y un buen desenvolvimiento por parte del empleador para alcanzar cualquier tipo de meta que se haya propuesto.</p>	<p>2.3 CARACTERÍSTICAS DEL DESEMPEÑO LABORAL:</p> <p>Al hablar de las características del desempeño laboral nos referimos a las destrezas, conocimientos y capacidades que el ser humano posee y las expresa al realizar su trabajo.</p> <p>Bonilla S, (2016) indica que una de las características principales “la adaptabilidad: como el individuo logra sobrellevar su trabajo en diferentes ambientes y contextos, así como también, afronta las diferentes retribuciones, responsabilidades y personas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo, menciona que es la capacidad que tiene el individuo de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr los objetivos en un grupo; es el nivel de confianza y funcionalidad que es observado entre el equipo, en la toma de decisiones, al momento de tener iniciativas, como gestionar y como promocionar un estilo de la administración eficiente y estratégico donde exista un equilibrio organizacional.

<p>y básico que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación, esta se da mediante la convivencia y la práctica comunicativa interpersonal o grupal, y por su estructura formal e informal entre jefes y empleados mediante una socialización efectiva dentro o fuera de la organización, así mismo debe tener el talento de saber escuchar. • Motivación; se da por factores externos o internos y hace que determine el comportamiento de la persona, este se convierte en un factor esencial para demostrarlo tanto en el desempeño laboral como en la satisfacción personal y de esta manera puede compensar y asignar las tareas dentro de la organización del trabajo. • Satisfacción laboral; se basa en la actitud general del individuo con respecto a su puesto de trabajo o con la organización general, está relacionado con el cuestionamiento de la relación con sus superiores o compañeros, con las condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones, disfrute de su trabajo y reconocimiento o recompensaciones
<p>3. TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL FRENTE AL DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>TERAPIA COGNITIVO CONDUCTUAL.</p> <p>Las técnicas cognitivo-conductuales se apoyan en la aplicación de los principios de los procesos cognitivos sobre el desarrollo, mantenimiento y modificación de la conducta. Puerta y Padilla (2011) definen a las Terapia Cognitiva- Conductual como “un modelo de tratamiento de diversos trastornos mentales, que</p>	<p>3.1 TÉCNICAS COGNITIVOS CONDUCTUALES</p> <p>Naranjo (2009) afirma que: Para prevenir y afrontar el estrés de manera óptima, el primer requisito es que la persona se fortalezca física y psicológicamente, de manera que pueda hacer frente y resistir las inevitables circunstancias de la vida. Es importante también que aprenda a disminuir el nivel de estrés de las situaciones personales,</p>	<p>3.2 TIPOS DE TECNICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas que fueron creadas para la solución de problemas, se basan principalmente en preparar o entrenar al individuo a crear habilidades que le ayuden a enfrentar sus problemas; una de las principales técnicas que se destaca es la Terapia de resolución de problemas. • La técnica que ayuda a modificar la cognición errónea del ser humano es el entrenamiento en habilidades de afrontamiento pues pretende instaurar en el sujeto ciertas habilidades a fin de que las utilice en futuras situaciones evocadoras de ansiedad o productoras de estrés.

trabaja ayudando al paciente a que cambie sus pensamientos, emociones, conductas y respuestas fisiológicas disfuncionales por otras más adaptativas para combatir sus problemas” (p. 252).

de modo que no superen las propias resistencias. (p. 12)
El estrés puede ser controlado, la persona puede educarse o a su vez entrenarse para desarrollar determinadas habilidades que le ayuden a identificar elementos potenciales de estrés para así modificar reacciones perjudiciales ante él.
Ante una situación estresante el individuo presenta reacciones fisiológicas y emocionales inadecuadas como pueden ser: tensión física y emocional, ansiedad, fatiga, entre otras. La presencia de estas reacciones interfiere en otros ámbitos del individuo y producen grandes distorsiones cognitivas (la forma de percibir la situación) y comportamental (la manifestación de respuestas para controlar la situación). La intervención a este nivel está dirigida hacia el control de esas respuestas emocionales Daza (1999).

- Las técnicas de reestructuración cognitiva en cambio, orientan a identificar y modificar las ideas erróneas de la realidad de los sujetos dando a conocer el impacto perjudicial sobre la conducta y las emociones.
- En cuanto a las técnicas conductuales ayudan a promover conductas adaptativas o habilidades prácticas para así otorgar al individuo estrategias de comportamiento y pueda enfrentar su problema.
Para que se de este afrontamiento se debe realizar diversas técnicas conductuales y entre ellas se encuentran las de relajación física y mental, se dan con el uso de la imaginación y con una respiración adecuada, que toman el nombre de técnicas de relajación.
- Una técnica de relajación más efectiva y completa encontramos la del entrenamiento autógeno. Martín y Grau (2004) señalan que, esta técnica clásica consiste en lograr la autorrelajación concentrativa por inducción del propio sujeto, utilizando una serie de frases que sugiera sensaciones de peso, calor, frescor, etc. y la concentración pasiva en la respiración y en los latidos del corazón.

ÍNDICE

PORTADA.....	i
CERTIFICACIÓN.....	ii
AUTORIA	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN	iv
AGRADECIMIENTO	v
DEDICATORIA.....	vi
MATRIZ DEL ÁMBITO GEOGRÁFICO.....	vii
MAPA GEOGRÁFICO Y CROQUIS DE LA INVESTIGACIÓN	viii
a. TÍTULO	10
b. RESUMEN	11
c. INTRODUCCIÓN	13
d. REVISIÓN DE LITERATURA	17
1. ESTRÉS	17
1.1 Definición.....	17
1.2 Tipos de Estrés	18
1.3 ESTRÉS LABORAL	19
1.3.1 Definición.....	19
1.4 Consecuencias del Estrés Laboral	20
1.5 Factores Estresores comunes del Trabajo	22
1.5.1 Satisfacción Laboral.....	29
1.5.2 Insatisfacción laboral.....	30
2. DOCENTE	32
2.1 Definición.....	32
2. 2 Roles y Funciones Docentes	32
2.3 Desempeño Docente.....	34
2.4 Desempeño laboral.....	36
2.4.1 Definición.....	36
2.5 Características del Desempeño Laboral	36
3. TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL FRENTE AL DESEMPEÑO DOCENTE	38
3.1.1 Terapia cognitivo conductual.....	38
3.1.2 Antecedentes	38
3.1.3 Definiciones	39
3.2 Técnicas cognitivos conductuales	39
e. MATERIALES Y MÉTODOS	42
Método Científico:	42
Método Descriptivo:.....	42
Método Hermenéutico:.....	42
Método analítico:.....	43

Técnicas e Instrumentos:.....	43
Población.....	46
Estadística descriptiva.....	46
1. Recursos Humanos:.....	46
2. Recursos Materiales:.....	46
3. Recursos Tecnológicos:.....	46
f. RESULTADOS	47
Análisis en Interpretación de Resultados.....	47
g. DISCUSIÓN	74
h. CONCLUSIONES	76
i. RECOMENDACIONES	77
j. BIBLIOGRAFIA	78
Libros:.....	78
Revistas:.....	80
Artículos de revista (online).....	81
Artículos científicos:.....	82
Artículos sin doi:.....	83
Tesis y trabajos de grado:.....	84
PROPUESTA ALTERNATIVA	0
k. ANEXOS	78
PROYECTO DE TESIS	78
a. TEMA	79
b. PROBLEMÁTICA	80
c. JUSTIFICACIÓN	84
d. OBJETIVOS	86
Objetivo General:.....	86
Objetivos Específicos:.....	86
e. MARCO TEÓRICO	87
DOCENTE	87
Definición.....	87
Roles y Funciones Docentes.....	87
ESTRÉS	89
Definición.....	89
Tipos de Estrés.....	91
ESTRÉS LABORAL	93
Definición.....	93
Consecuencias del Estrés Laboral.....	94
Estresores.....	96
Factores Estresores comunes del Trabajo.....	96
DESEMPEÑO LABORAL	99
Definición.....	99

Características del Desempeño Laboral	99
Satisfacción - Insatisfacción laboral.....	102
Evaluación del Desempeño Laboral.....	102
Evaluación Docente.....	103
Funciones de la Evaluación Docente	103
Evaluación y Estrés Laboral.....	105
ESTRÉS Y DESEMPEÑO DOCENTE	106
TÉCNICAS DE AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS LABORAL FRENTE AL DESEMPEÑO DOCENTE	107
f. METODOLOGÍA	109
Población.....	111
g. CRONOGRAMA	112
h. PRESUPUESTO Y FINANCIAMIENTO	114
i. BIBLIOGRAFÍA	115