



Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil

Facultad de Ciencias de la Educación

Escuela de Administración Secretarial

Proyecto de Investigación

PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN CIENCIA DE LA EDUCACIÓN

**Incidencia del Estrés Laboral en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa
Hispanoamericano**

TUTOR:

Msc. Soraya Triviño Bloisse

AUTORAS:

Kenia Mary Ann Dueñas Christiansen

Arminda Lisbeth Barreto Navarrete

Guayaquil, 5 de Noviembre de 2014

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor de Proyecto de Investigación, nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias de la Educación de la carrera de Psicología.

CERTIFICO

Yo Soraya Triviño, que el Proyecto de Investigación con el tema: “**INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA HISPANOAMERICANO**”, ha sido elaborado por, **KENIA MARY ANN DUEÑAS CHRISTIANSEN** y **ARMINDA LISBETH BARRETO NAVARRTE** reúne los requisitos para ser defendido ante el tribunal examinador, que se designe al efecto.

TUTOR(A)

Msc. Soraya Triviño de Aparicio

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Declaración de Autoría.

Nosotras, Kenia Mary Ann Dueñas Christiansen, con cédula de ciudadanía No 0908574569 y Arminda Lisbeth Barreto Navarrete, con CI # 0921878633 y en calidad de autores, declaramos bajo juramento que la autoría del presente trabajo nos corresponde totalmente y nos responsabilizamos de los criterios y opiniones que en el mismo se declaran, como producto de la investigación que he realizado.

Que somos los únicos autores del trabajo del Proyecto de Investigación: “Incidencia del Estrés Laboral en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa Hispanoamericano” de la Ciudad de Guayaquil, título Licenciado en Ciencias de la Educación.

Que el perfil del proyecto es de nuestra autoría, y que en su formulación se han respetado las normas legales y reglamentos pertinentes, previa la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación, de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

De conformidad con lo establecido en el Capítulo I de la ley de Propiedad Intelectual del Ecuador, su reglamento y normativa institucional vigente, dejo expresado mi aprobación de ceder los derechos de reproducción y circulación de esta obra, a la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil. Dicha reproducción y circulación se podrá realizar, en una o varias veces, en cualquier soporte, siempre y cuando sea con fines sociales, educativos y científicos.

El autor garantiza la originalidad de sus aportaciones al proyecto, así como el hecho de que goza de la libre disponibilidad de los derechos que cede.

Sr. AUTOR

Sra. AUTOR(A)

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por haberme guiado mi camino, siendo mejor hija, estudiante y amiga.

Con estas palabras me gustaría dar gracias a las personas que se han involucrado en este proyecto, invirtiendo su esfuerzo y dedicación para poder llevarlo a cabo.

En el Ámbito Académico a mi Tutora MSC. Soraya Triviño de Aparicio por su tiempo y orientación que ha empleado con nosotras, ya que no hubiese sido posible sin su ayuda y sus conocimientos.

Al Colegio Hispanoamericano y a su Rector Lcdo. Jaime Jiménez López, por la amabilidad y acogida que recibimos, abriéndonos las puertas de la institución y permitiéndonos obtener la información necesaria.

A nuestra Familia, que sin pedirlo han sido nuestro pilar en todo momento nos han dado su apoyo incondicional motivándonos. En general agradecer a todas las personas a lo largo de estos años de mi carrera hemos tenido la oportunidad de conocer.

A los profesores que nos han aportado sus conocimientos y enseñanzas, a los amigos y compañeros por su respaldo y ánimo, apoyándonos para que alcance mi objetivo.

GRACIAS...

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de tesis primeramente me gustaría agradecerle a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

A la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil por darme la oportunidad de estudiar y ser una profesional.

A la Msc. Soraya Triviño de Aparicio de tesis, por su visión crítica de muchos aspectos cotidianos de la vida, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador.

No podría faltar el agradecimientos a mis padres, mi esposo y a mi hija por su ayuda en impulsarme a terminar este proyecto.

GRACIAS....

DEDICATORIA

Este proyecto está dedicado a la memoria de mis padres Mary Ann Christiansen y Leonardo Dueñas y a Dios, a mi Hermano Wilson Dueñas, a mi Familia y amigos, por darme fuerzas para seguir luchando por alcanzar mis sueños y objetivos sin rendirme para poder concluir mi carrera profesional.

A mi tutora MSC. Soraya Triviño de Aparicio, que ha estado como mi guía y orientadora y así lograr este presente proyecto.

GRACIAS...

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado especialmente a mi esposo Christian Zambrano por ser la persona que ha estado ahí dándome su apoyo moral y económicamente y a mi hija Valentina Lisbeth Zambrano B.

A mis padres, por estar conmigo, por enseñarme a crecer y a que si caigo debo levantarme, por apoyarme y guiarme, por ser las bases que me ayudaron a llegar hasta aquí.

Gracias a toda mi familia en general han sido parte fundamental para la realización de mi tesis, ellos son quienes me dieron grandes enseñanzas y los principales protagonistas de este “sueño alcanzado”.

GRACIAS...

RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación tiene como finalidad determinar los factores que provocan estrés laboral en el clima organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Hispanoamericano y como esto influye en el desempeño de sus funciones.

En la presente investigación se utilizó un instrumento de medición que consiste en las encuestas estructurado como instrumento de medición, a través del cual se obtuvo Información fundamental para la realización del presente estudio.

Los objetivos específicos fueron estructurados para el logro del objetivo general.

Mediante el logro de los objetivos se pudieron identificar los factores que provocan el estrés laboral que están afectando a los docentes de la Unidad Educativa. Se detectaron diferentes tipos de estrés dentro de la organización con distintos niveles de estrés y con distintos perfiles a través de los cuales se pudieron agrupar los docentes.

Para la aplicación del instrumento se contó con una muestra de 60 representantes legales, en lo cual con diferentes tipos de cargos que se encuentran consecuencias del estrés, como: dolor de cabeza, pérdida del sentido del humor, dolores musculares, pérdida de sueño e irritabilidad constante entre otros.

Al finalizar la investigación se dan posibles técnicas para reducir el estrés laboral , las cuales podrá tomar en cuenta la Unidad Educativa, con la finalidad que esto permita mejorar las condiciones en el lugar de trabajo, y a su vez mejorar el desempeño de los docentes que lo integran.

CONTENIDO

PORTADA.....	
TABLA DE CONTENIDOS.....	
CERTIFICACION DE ACEPTACION DEL TUTOR.....	
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS DE AUTOR.....	
AGRADECIMIENTO.....	
DEDICATORIAS.....	
RESUMEN EJECUTIVO.....	
INTRODUCCION.....	1
CAPITULO I.....	1
PROBLEMA A INVESTIGAR	
1.1 TEMA.....	1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.3 FORMULACION DEL PROBLEMA.....	1
1.4 DELIMITACION DEL PROBLEMA.....	1
1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.6 SISTEMATIZACION DE LA INVESTIGACION.....	1
1.7 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
1.8 OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA INVESTIGACION.....	1
1.9 LIMITES DE LA INVESTIGACION.....	1
1.10 IDENTIFICACION DE LAS VARIABLES.....	1

1.11 HIPOTESIS GENERAL.....	1
1.12 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLE.....	1
CAPÍTULO II.....	2
FUNDAMENTACION TEORICA.....	2
2.1 ANTECEDENTES REFERENTES.....	2
2.2 MARCO TEORICO O REFERENCIAL.....	2
2.3 MARCO LEGAL.....	2
2.4 MARCO CONCEPTUAL.....	2
CAPITULO III.....	3
METALOGIA DE LA INVESTIGACION.....	3
3.1 METODOS DE LA INVESTIGACION.....	3
3.2 POBLACION Y MUESTRA.....	3
3.3 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	3
3.4 RECURSOS, FUENTES, CRONOGRAMA Y PRESUESTOS PARA LA RECOLECCION DE DATOS.....	3
3.5 TRATAMIENTO A LA INFORMACION, PROCESAMIENTO Y ANALISIS.....	3
3.6 PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	3
CAPITULO IV	
LA PROPUESTA	4
4.1 TITULO DE LA PROPUESTA.....	4

4.2 JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA.....	4
4.3 OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA.....	4
4.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA PROPUESTA.....	4
4.5 LISTADO DE CONTENIDOS Y FLUJO DE LA PROPUESTA.....	4
4.6 DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	4
4.7 DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	4
4.8 IMPACTO/PRODUCTO/BENEFICO OBTENIDO.....	4
4.9 VALIDACION DE LA PROPUESTA.....	4
CONCLUSIONES.....	5
RECOMENDACIONES.....	5
FUENTES BIBLIOGRAFIA.....	5
ANEXOS.....	5
ANEXO 1 modelo de encuestas realizadas a los representantes legales.....	5
ANEXO 2 modelo de encuestas realizadas a los estudiantes.....	5
ANEXO 3 fotos.....	5

Índice de Cuadros

CUADROS	PAGUINAS
Cuadro 1 Operacionalización de las variables	7
VARIABLE INDEPENDIENTE	
Cuadro 2 VARIABLE DEPENDIENTE	8
Cuadro 3 Funciones del clima organizacional	48-49
Cuadro 4 Población	57
Cuadro 5 Muestra	58
Cuadro 6 Cronograma de la aplicación de las Herramientas de investigación.	59
Cuadro 7 Encuestas dirigida a los docentes, personal administrativo.	61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72.
Cuadro 8 Encuestas dirigida a los estudiantes del plantel.	73,74,75,76,77,78,79,80,81,82,83,84.

Índice de Gráficos

GRAFICOS	PAGUINAS
Gráfico# 1 Encuestas dirigida a los docentes, personal administrativo.	61,62,63,64,65,66,67,68,69,70,71,72.
Gráfico# 2 Encuestas dirigida a los estudiantes del plantel.	73,74,75,76,77,78,79,80,81,82,83,84.

INTRODUCCIÓN

En algún momento de la vida el individuo experimenta sentimientos de tristeza, ansiedad, mal humor, insomnio, dolor de cabeza, gastritis y palpitar acelerado, síntomas asociados a la enfermedad denominada estrés, considerada un trastorno mental cuando provoca comportamientos sociales desajustados y malestar persistente en el tiempo

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 1990) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 1990) en un análisis de la situación actual de la salud de los trabajadores, reconocen al estrés como una de las enfermedades del presente siglo, que por las dimensiones que ha adquirido debe tratarse como un problema de salud pública. Señalan que es prioritario desarrollar entornos laborales saludables, no sólo para lograr la salud de los trabajadores, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, a la motivación laboral, al espíritu y satisfacción en el trabajo, así como a la calidad de vida en general.

En este contexto y ante el aumento en los índices de estrés laboral en el mundo, La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1993) muestra gran preocupación ante esta problemática, que plantea desafíos que deben ser atendidos con oportunidad, tanto por los gobiernos como por los empleadores y sindicatos. Además señala la importancia de identificar los factores estresores, aun cuando afectan de manera diferente a cada individuo. Este problema es señalado como una de las principales causas de abandono de la profesión.

Este trabajo investigativo contiene los siguientes Capítulos:

En el **capítulo I**.- Se presenta el planteamiento, formulación delimitación del problema de la investigación, se describe la situación actual, se identifica las causas de manera empírico – teórica, la justificación, sistematización de la investigación y los objetivos generales y específicos, límites de la investigación, identificación de las variables, hipótesis y operacionalización de las variables.

En el **capítulo II**.- Se detalla los antecedentes referentes de las investigaciones realizadas sobre este tema, marco referencial donde se observa las teorías que van a sustentar este tema, apoyando en una amplia consulta bibliográfica actualizada sobre el clima laboral y el marco legal y el Marco conceptual.

En el **capítulo III**.- Se determina el métodos de la investigación, población y muestra, técnica e instrumentos de recolección de datos, procedimientos de investigación,

procedimientos y análisis; recursos, fuentes cronograma y presupuesto. De igual manera se observara el tratamiento a la información, procesamiento y análisis y presentación de resultados.

En **capítulo IV**.- Se presenta la propuesta de un seminario taller de técnicas de relajación para disminuir el nivel de estrés del personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Hispanoamericano y las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA A INVESTIGAR

1.1 TEMA

INCIDENCIA DEL ESTRÉS LABORAL EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA HISPANOAMERICANO, EN LA CIUDAD DE GUAYAQUIL, DURANTE EL PERIODO 2014-2015.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Debido a la falta de mayores estudios en nuestro país, es de gran importancia investigar sobre el estrés laboral tomando como muestra los docentes de la Unidad Educativa Hispanoamericano, ya que puede ofrecer aportes orientados a satisfacer las necesidades de los trabajadores, así como también, entender la asociación de ciertos factores.

En cuanto al agotamiento emocional y el carácter de los trabajadores, es por la situación en que ellos sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel de rendimiento e indicadores de productividad; una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo realizado en las prácticas profesionales.

Por lo expuesto anteriormente y debido a lo preocupante que resulta esta situación en el sistema de trabajo de los colaboradores, para así poder definir las variables sociales más características e identificar los síntomas que manifiestan una mejoría de la atención que más nos preocupa: nuestra comunidad educativa.

1.3 FORMULACIÓN EL PROBLEMA

¿Cómo incide el estrés laboral en el clima organizacional de la Unidad Educativa Hispanoamericano en el periodo lectivo 2014-2015?

1.4 DELIMITACION DEL PROBLEMA

CAMPO: Educativo

ÁREA: Emocional

ASPECTO: Psicológico

TEMA: Incidencia del Estrés Laboral en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa Hispanoamericano, en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2014-2015.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Con esta investigación se quiere dar importancia, del término estrés laboral de la Unidad Educativa Hispanoamericano **en** la cual se refiere a una situación que es cada vez más frecuente entre los profesionales que prestan sus servicios a través de una relación directa y mantenida con las personas. El estrés es un problema de actualidad el cual es necesario conocer y tratar de no involucrarse tanto en él ya que es uno de los principales factores negativos que hace tener una vida con angustias. En efecto, hasta la fecha no existen antecedentes que señalen directamente la prevalencia del Burnout como factor que afecta el rendimiento productivo en los trabajadores de entretenimiento.

De acuerdo a lo mencionado, este estudio ha sido determinar la prevalencia del síndrome de Burnout y de sus tres componentes (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) entre los trabajadores el estudio

es importante debido a que el estrés en una persona limita la parte productiva en las labores y también genera una deficiencia en la salud del trabajador.

A lo largo del desarrollo del tema, se espera obtener información relevante que indique la relación existente entre los elementos del clima organizacional y los niveles del estrés laboral que experimentan los profesores de enseñanza. Esta investigación de gran importancia realizarla para llegar a conocer comprender algunas actitudes de los docentes.

1.6 SISTEMATIZACION DE LA INVESTIGACION

Unidad Responsable: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil

Personas Responsables: Kenia Mary Ann Dueñas Christiansen

Arminda Lisbeth Barreto Navarrete.

Periodo de Ejecución: 2014-2015

Tema: Incidencia del Estrés Laboral en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa Hispanoamericano, en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2014-2015.

Descripción: se realizara un diagnostico a los docentes de la Institución Hispanoamericano en algunas ocasiones tienen estrés laboral en la cual no permite cumplir a cabalidad sus funciones

1.7 OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Determinar el nivel de incidencia del estrés laboral en el desempeño del área administrativa y docentes de la Unidad Educativa Hispanoamericano a través de un seminario taller de técnica de relajación.

1.8 OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA INVESTIGACION

- ❖ **Conocer** los signos que denotan en la labor docente la presencia de situaciones estresantes.
- ❖ **Identificar** los efectos que producen en la labor docente las situaciones de estrés.
- ❖ **Estructurar** un taller de técnicas de relajación para disminuir el nivel de estrés de los docentes.
- ❖ **Analizar y comparar** los resultados obtenidos entre el que presente un nivel alto y bajo de estrés laboral.
- ❖ **Determinar** los factores que influyen en el desempeño de los docentes.

1.9 LIMITES DE LA INVESTIGACION

La investigación tendrá su límite en el enfoque psicológico en la Unidad Educativa Hispanoamericano, en la ciudad de Guayaquil, durante el periodo 2014-2015, el lugar donde se encuentra la información autorizada para la investigación. Los investigadores solo tiene acceso al departamento administrativo donde conforman Rector y el personal docente.

1.10 IDENTIFICACION DE LAS VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Estrés Laboral

VARIABLE DEPENDIENTE:

Incidencia en el Clima Organizacional

1.11 HIPOTESIS GENERAL

Si se aplica un seminario taller para el estrés laboral, mejorará el clima organizacional de la Unidad Educativa Hispanoamericano.

1.12 OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLE

Variable Independiente: El Estrés Laboral

Concepto	Categoría	Indicadores	Ítems
Es la respuesta fisiológica o psicológica del individuo ante un agente negativo derivado directamente del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Respuesta fisiológica ➤ Respuesta psicológica 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Problemas digestivos ➤ Respiratorios ➤ Circulatorios ➤ Agotamiento Emocional 	<p>¿El ambiente físico en el trabajo le ocasiona estrés?</p> <p>¿Se siente emocionalmente agotado por su trabajo?</p> <p>¿Se siente que trabajar con muchos alumnos le ocasiona estrés?</p>

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.1 ANTECEDENTES REFERENTES

Revisados los archivos de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil se encontraron los siguientes proyectos:

(2007) Castillos López, Ángela M.- Incidencia en la Orientación de los Maestros para Potenciar Calidad del Trabajo de la Secretaria Moderna. Dir. Isabel Carvajal.

(2008) Sánchez Aroca, Liney del Rosario.- La Inteligencia Emocional del Docente y su Transcendencia en el Aprendizaje de sus Estudiantes. Dir. José Merchán.

T-395 Desarrollo del Maestro y su gestión en el Aula Menciona el Rol del Maestro, su Conducta y el Salón de clase y Material Didáctico. Dir. Pérez, Janeth.

Ponce Martínez, Edith Mercedes.- Rol del Docente como Mediador en la Resolución de Conflictos entre Padres y Alumnos Adolescentes del Instituto Técnico Superior Enrique Gil Gilbert de la Ciudad de Guayaquil periodo, 2010-2011.- Tutoras Msc. Ab. Mariana Posligua de Sánchez.003033 Incidencia del Fracaso Escolar del Adolescente en el Entorno Educativo.

2.2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El estrés

¿Qué es el estrés?

El término estrés proviene de la palabra griega stringere, que significa provocar tensión. El estrés es una experiencia habitual en la vida de todas las personas que ante un estímulo ambiental responden con una reacción normal de adaptación. Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente

no solo ante sus propias necesidades o expectativas, frente a las exigencias del entorno.

El estrés ha sido identificado como uno de los riesgos emergentes más importantes en el panorama laboral actual y como uno de los principales retos para la seguridad y la salud a que se enfrentan las organizaciones.

El estrés laboral ha sido definido como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento, ante situaciones nocivas del contenido, organización o entorno de trabajo; caracterizado por altos niveles de excitación y angustia, con la sensación de no poder hacer frente a la situación.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) se refiere al estrés laboral como una: "Enfermedad peligrosa para las economías industrializadoras y en vías de desarrollo; perjudicando a la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores".

*Desde esta perspectiva, los factores de estrés presentes en situación de trabajo se pueden clasificar en diversos grupos: estresores relativos a la organización del trabajo, estresores del ambiente físico, estresores de la tarea y estresores de tipo personal e interpersonal.

*Los síntomas que se presentan son: preocupación, inseguridad, ansiedad, dificultad para tomar decisiones, miedo-temor, pensamientos negativos sobre uno mismo, dificultades para pensar/estudiar/concentrarse, etc., diaforesis, taquicardia, gastritis, colitis, sequedad de boca, cefalea, fumar, comer o beber en exceso, ir de un lado para otro sin una finalidad concreta, tartamudeo.

*Dieta sana, dormir, ejercicio, diferenciar el ámbito laboral y el familiar, no llevarse trabajo o preocupaciones a casa y viceversa, organizar racionalmente el trabajo, afrontar los problemas inmediatamente, mejorar autoestima, comunicación, platicarlo con un amigo.

Los factores estresores o también denominados factores psicosociales, son definidos como los elementos internos que afectan la relación de la persona con su grupo y cuya presencia o ausencia puede producir un daño en el equilibrio psicológico del individuo (OIT, 1984). Tratar de precisar cuáles son los factores psicosociales que más afectan al maestro no es sencillo, pues investigaciones sobre el tema no los puntualizan (Pando et al., 2006)

Sin duda el estado físico y psicológico del individuo influye en el suceso perturbador, así como también una variedad de condiciones ambientales, tanto positivas como negativas. Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente ante la vida, que consista en acontecimientos con una connotación especial de amenaza o si el individuo no se está preparado física y psicológicamente para afrontarlos, podría dar lugar fácilmente a factores estresores.

No obstante lo anterior, aportaciones hechas por Zijlstra (2007) ponen énfasis en el impacto que tiene el estrés en el ausentismo laboral y la clasificación de las profesiones. Señala como de alto riesgo las tareas del maestro, el enfermero, el policía y el médico e indica que las bajas laborales ocasionadas por el estrés son causadas por situaciones inherentes al propio trabajo y no por incidentes estresantes ocasionales. Se ha analizado el peso de las estructuras sociales en el estrés y la calidad de vida, identificando la influencia de los cambios ocurridos en la sociedad en las últimas décadas, que han incrementado los índices de estrés. Zijlstra manifiesta además que puede haber desencadenantes de estrés laboral de tipo demográfico, socioeconómico y tecnológico, además de la globalización de la economía, que ha ocasionado una intensa competencia. El cambio de una sociedad eminentemente industrial a una de servicios, con rápidas transformaciones tecnológicas que exigen al trabajador su persistente localización, reducen por ende su descanso real y pueden llevarlo a un acrecentamiento de sus niveles de estrés.

Así como las características genéticas y físicas, y los estilos de vida del trabajador pueden ser factores estresores, también el tipo de profesión que se ejerce influye

considerablemente en la presencia de este padecimiento, como lo señala Zijlstra (2007).

La docencia es una actividad ambivalente: hay profesores que viven la enseñanza con alegría y la convierten en el eje de su autorrealización personal. Piensan que cada hora de clase es una franca aventura, a la que acuden dispuestos a dar lo mejor de sí mismos. Al echar la vista atrás justifican el valor de su propia vida. Piensan que han ayudado a miles de alumnos a lo largo de varias generaciones, a ser mejores personas y a entender mejor el mundo que los rodea, haciéndolos más libres, más inteligentes, más críticos, más fuertes y más preparados para vivir una vida propia (Steve, Franco, 1995 y Vera, 2003).

En este sentido Kyriacou (2003) afirma que la docencia implica un desgaste físico considerable, pues hay que pasar mucho tiempo de pie, con posturas corporales inadecuadas. El cansancio puede aumentar la sensación de estrés y hacer a la persona más vulnerable, incluso refiere una serie de propuestas que ayudarían al docente a mantenerse físicamente en forma, para enfrentar las jornadas escolares más eficazmente. En esta profesión, a diferencia de otras, se trabaja con personas que poseen ideas, emociones y sentimientos diferentes, propios de cada individuo, lo que implica la aceptación de interrelaciones personales en las que las personas se someten a prueba, ya que poseen la capacidad de interrogar y elaborar juicios o pre-juicios de los docentes.

Por otra parte, desde la perspectiva del profesor, no siempre resulta fácil tomar decisiones sobre las personas. Hay ocasiones en que los profesores descubren que sus evaluaciones pueden afectar de manera importante el futuro de un alumno, lo que genera una de las fuentes de tensión permanentes en su quehacer, que se deriva entonces del carácter interpersonal del profesional, quien se obliga a asumir e integrar con equilibrio el juicio externo sobre su actuación en la enseñanza (Cox y Heames, 1999) (Steve, op.cit., 2009).

Además, hoy por hoy los docentes tanto de nivel básico como del medio y superior de escuelas públicas y privadas, se encuentran en situaciones complejas y delicadas. Basta simplemente observar cómo en los medios de comunicación son responsabilizados de la problemática tan compleja de la educación, siéndoles atribuidos problemas diversos que surgen en el contexto escolar docente-alumno, como la baja asimilación de contenidos curriculares entre los estudiantes, la carencia de valores y las actitudes escabrosas de los jóvenes estudiantes, además de cuestiones de tipo social como violencia juvenil, adicciones, malos hábitos etcétera. Así, los cuestionamientos a los que se sujetan los profesionales de la educación, propicia en ellos, personal y profesionalmente, agobio y desconcierto, con ciertas contradicciones en sus derechos y deberes, en el sentido de hasta dónde son culpables o responsables de la educación de la sociedad o parte de ésta (Steve, 2003). Por lo tanto es necesario que las autoridades educativas volteen la mirada hacia esta problemática, que repercute directa y negativamente en los resultados de la educación.

De acuerdo a lo señalado por Balseiro (2010),” el estrés laboral trastorna categóricamente el desarrollo del profesor, llegando incluso a causar un efecto colectivo, por el ausentismo, la desmoralización, el agobio, el agotamiento emocional, más que físico, la desilusión, el abandono de la responsabilidad profesional, la disminución de la calidad en el trabajo, la baja productividad y la pérdida de identidad institucional de manera crónica y cíclicamente agudizada.”

El estrés laboral o síndrome de burnout, aun cuando parecieran conceptos distintos, se trata de realidades que no se pueden comprender distorsionadas una de la otra. Freudenberger (1974) describe el Burnout como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada, resultado de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador", que sitúan las emociones y los sentimientos negativos en el contexto laboral. El autor afirma que

el Burnout es el síndrome que produce la "adicción al trabajo", que provoca un desequilibrio productivo y, como consecuencia, la pérdida de la motivación.

Con una perspectiva tridimensional, Maslach y Jackson (1981) definen este síndrome en tres dimensiones:

Agotamiento emocional, reflejado en cansancio físico y psicológico, que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales que embarga al trabajador, de que nada puede ofrecer a otras personas a nivel afectivo;

La despersonalización, que se conoce como actitudes deshumanas, aisladas, negativas, frías, cínicas y duras, que da la persona a los beneficiarios de su propio trabajo, y

Baja autoestima, como la falta de realización personal en su trabajo, abandono de logros personales y labores, con un rechazo de sí mismo.

Maslach y Jackson además exponen que existen profesionistas con altas expectativas de éxito personal, profesional y económico, y que el profesional que se dedica al trabajo de ayuda, como médicos, enfermeras, trabajadores sociales, psicólogos, abogados y docentes, pertenecen a grupos de profesionista con altas expectativas de mejoramiento de la condición de vida de otros. Por ende son proclives al fracaso profesional, como consecuencia del estrés.

En este sentido, las consecuencias que puede producir el estrés laboral o síndrome de Burnout, referidas al aspecto laboral, son: disminución de la calidad del propio trabajo, ausentismo, cambio frecuente de trabajo, tardanzas, abandono antes de hora, escasa creatividad, desmotivación para la superación, deterioro de las relaciones interpersonales, deficientes relaciones con los compañeros de trabajo, amigos y familiares, parva comunicación y dificultades para el trabajo en equipo (Buendía, 2001). Con respecto a la salud del trabajador, éste presenta fatiga crónica, dolores de cabeza, problemas del sueño, desórdenes gastrointestinales y recrudecimiento de desórdenes médicos preexistentes, como diabetes, asma, dolor muscular, incremento en el consumo de cafeína, alcohol, drogas y otros (Maslach,

2009). Asimismo, López (2006) destaca estas ideas al señalar que la presencia de estrés profesional indica una relación directa del estrés laboral con el síndrome metabólico y sus consecuencias, como la diabetes, presión alta, colesterol alto, triglicéridos altos y obesidad, desencadenantes todos de enfermedades cardiovasculares.

El ejercicio continuo de la función docente en ciertas condiciones, va creando una acumulación de sensación, así como un desgaste personal que puede conducir al estrés crónico y el comportamiento de cansancio emocional y, finalmente, el estado definido como agotado, quemado o síndrome burnout (Bronfenbrenner, 1979) citado por (Aris, 2009). Todo ello se presenta en un determinado entorno: la escuela, con sus peculiaridades y complejidades, que pueden generar sentimientos ambiguos y respuestas contradictorias y frustrantes (Abraham, 1984). Un aspecto que llama la atención es lo que años atrás la Organización Mundial de la Salud (OMS) predice con respecto a que la enfermedad mental s Características de los indicios del estrés

La irritabilidad generalizada es una etapa en el que 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 por lo regular este tipo de tendencias trae consigo muchos problemas, cuando hablamos de insomnio nos referimos a la ausencia de sueño que los empleados pueden presentar a causa de problemas laborales, personales o familiares a menudo este problema afecta el rendimiento del trabajador en cuanto a la producción de la organización, falta o exceso de apetito este inconveniente representa en si la baja de energía que suele tener la persona ya que al no tener una buena alimentación el trabajador se vuelve poco productivo y el exceso de alimento provoca en la persona otro tipo de padecimientos como la obesidad y problemas cardiovasculares, el aumento del vicio de fumar grave obstáculo para la salud ya que como

consecuencia se enfrenta a la padecimiento del cáncer que es una enfermedad provocada por un grupo de células proliferas sin control que se reproducen en su totalidad llevando por lo general el fallecimiento del individuo si no se somete a un tratamiento adecuado; entre otras, la confusión, desorientación y falta de concentración es a lo que más se enfrentan las grandes organizaciones los trabajadores con un alto nivel del estrés pueden permanecer poco concentrados ya que están cargando problemas de mas que no pueden separar de su trabajo; este tipo de conductas afectan demasiado al equipo de trabajo porque se vuelve lento y frecuentemente tiene equivocaciones es pérdida de tiempo y de dinero para la entidad, por último los temblores y tics nerviosos son muestra de ansiedad, inseguridad, problemas que el trabajador suele llegar a presentar en un estado de Estrés alto. Después de haber analizado la descripción de los síntomas estamos aptos para saber identificar los malestares que provoca el estrés, ya conocemos los síntomas pero aún falta las causas.

3.- Causas de Estrés en el Magisterio.

El Magisterio es un área donde la docencia o interacción con alumnos genera centra en el grado de estrés que presenta el magisterio. Especialistas en la materia dan a conocer cinco causas de la sensación de estrés en los maestros. En cuanto a las causas del estrés laboral, encontramos las relaciones interinstitucionales más allá del aula: Se refiere a la relación de autoridad que existe en la institución, el poder de tomar decisiones se ve limitada, la falta de apoyo por parte de la dirección y administración, son situaciones que los maestros tienen que enfrentar día con día y existen casos en los que ellos no se sienten del todo cómodos con respecto a una decisión que ya ha sido tomada y sin embargo tienen que acatarla, otra causa es la irrupción en el espacio privado: Menciona que los docentes tienen poco tiempo para sí mismos, porque además de ser maestros también son consejeros, conciliadores y tienen una serie de responsabilidades que muy frecuente los aíslan de su familia y amigos, cuántos de ellos no llevan trabajo a sus casas, cuántos de ellos sacrifican un fin de semana para revisar exámenes, preparar la clase les produce sobrecargas de trabajo etc.

Todo esto los hace comunicarse con las demás personas. Las exigencias laborales adicionalmente dentro de la Institución. Este apartado habla sobre la exigencia ergonómica las condiciones laborales en la que el maestro se encuentra trabajando, las posiciones o posturas incómodas como el de permanecer mucho tiempo de pie provoca cansancio y sobrecarga muscular y afecta la salud física del profesor. Los problemas sociales en la escuela: los profesores tiene que pasar por una serie de problemas sociales como los padres, la violencia intrafamiliar, el bullying, etc. La violencia tanto física como verbal son elementos estresantes dentro de la institución, la indisciplina en el aula es tema de estrés para los docentes, algunos alumnos salen de control y es poco probable que los logren convencer en seguir por el camino del aprendizaje. Por último las demandas externas políticas, educativas y sociales los docentes atraviesan por una serie de normas educativas que algunos favorecen y a otros no, los cambios en metodologías y currículo suelen ser factores estresantes porque demandan estar bajo transformación y bajo una crítica social.

4.- Estrés Laboral del docente

La vida del Docente se ve afectada a menudo por el estrés laboral que ocasionan las dependencias donde trabajan, como ya se mencionó anteriormente las causas que provocan el estrés en el maestro son por las exigencias laborales, problemas sociales en la escuela, la 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. Son factores que colaboran para que el proveedor de la información se sienta bajo situaciones de estrés que pueden ir desde críticas hasta algo más severo. Las metas de los profesores hoy en día se encuentran centradas en dar una respuesta más acertada a la diversidad, proponer una educación más centrada en las necesidades sociales de los alumnos intentando mantener por su parte una buena eficacia. Algunas veces el conjunto de todas estas actividades sobrepasan al docente. El estrés surge al producirse un desequilibrio en

los objetivos, metas e intenciones pedagógicas que se quieren alcanzar, tanto personales como materiales u organizativas de las que se dispone. Muchos docentes con cierto grado elevado de estrés son capaces de deslindar su vida personal y familiar de sus actividades laborales, por lo que no se ven afectados pero todos aquellos que si se ven afectados llegan a minimizar su autoestima y esto repercutirán en su vida personal y profesional de forma negativa en su actitud con los demás.

La exigencia que actualmente el cuerpo docente presenta ha desatado una serie de indicios estresantes en el docente, las responsabilidades que cada vez son mayores los han obligado a actuar de ciertas maneras que no han sido las correctas, la impunidad de ciertos sucesos que no se han dado solución es un factor más que contribuye a tener emociones encontradas, irritabilidad con mayor facilidad. Según Claude Merazzi director de un instituto suizo afirma que la sociedad en si espera mejores respuestas del cuerpo docente, responsabilidades que se le atribuyen y que sea el mediador y el que le dé solución a todos los conflictos. Este experto describe tres características fundamentales para el cambio que son un resultado por el incremento de familias de carrera dual, y estos elemento son la cantidad de tiempo que el padre o la madre pasa con sus hijos, el tamaño de las familias, y los cambios en el grado de participación paterna o familiar en la enseñanza.

4.1 Reacciones del Docente

Debido a los problemas de salud que el docente comienza a presentar es común que este se ausente constantemente en la institución, la depresión juega un papel importante porque en relación de que se siente abrumado las ganas de salir y ser eficiente dentro de la institución se van apagando poco a poco e incluso puede llegar a tocar fondo y no salir de tal depresión, el agotamiento conlleva a la baja productividad del docente y a convertirlo en un individuo ineficiente, la irritabilidad juega con los cambios de humor del maestro provocada por la tensión mental o cansancio muscular que traiga encima cosa que trae como consecuencia la poca tolerancia de este ya sea por problemas familiares, con sus autoridades o con el

mismo alumnado, la ansiedad forma parte de este cuadro de reacciones causadas por el trastorno de estrés postraumático.

4.2 Principio del “Profesor Quemado”

El mal comportamiento de los alumnos, la falta de interés por adquirir conocimiento de los mismos, y el acoso del alumno y padres conllevan al elevado número de bajas de depresión y jubilación temprana por parte de los docentes. Esta difícil situación ha dado pie a la aparición del síndrome del profesor quemado que consta básicamente en el aumento de número de bajas de los maestros debido a la depresión, y el estrés y sobre todo al incremento en el número de jubilación a temprana edad que se han registrado últimamente. Francisco Cuadrado un profesor de Sociología de la educación en la escuela Universitaria del Magisterio de Zamora, afirma que el síndrome del profesor quemado es muy común en la etapa de la educación Secundaria, debido al desenfreno que los alumnos tienen en esa etapa de su vida. El Catedrático afirma que son distintos problemas que han ayudado a la aparición de este síndrome. Adjudica que se debe al entorno social del alumno y del propio centro ya que se puede encontrar dentro de los salones alumnos con distintos niveles, de distintas partes del país o estado, y manejar un clase con gente que es variada con los mismos recursos va mermando al profesor. También destaco que tentados por un miedo a caer en el autoritarismo se ha pasado a una relación demasiado relajada entre los alumnos y maestros y como consecuencia una falta de respeto para el docente.

Manifiesta que los padres de familia defienden tanto a sus hijos de tal manera que desafían a los profesores así mismo esto ocasiona que se pierda la autoridad de los docentes aunque suene contrario los padres ya no le prestan la misma atención a sus hijos y todo se lo dejan a las instituciones, pero no le permiten a los docentes que realicen su autoridad por lo que ocasiona que los chicos se encuentren desorientados ya que no tienen a nadie que les represente una imagen de autoridad a quien manifestarle respeto. Esto trae como consecuencia la indisciplina dentro de las clases los alumnos no dejan a los profesores que realicen bien sus labores ya que el

maestro se encarga más en silenciar y tratar de controlar a los alumnos en vez de dar la clase por esto los profesores se la pasan agobiados y en otros casos indefensos por ello el sindicato de profesores ANPE de Castilla y León puso en marcha un programa llamado el Defensor del Profesor de forma anónima que les aporta ayuda psicológica a los docentes que se ven afectados ante esta situación que cada vez son más los casos que se ven de que los profesores no están cómodos en sus trabajos , y la mayor parte que se reciben de denuncias son de acoso, agresiones , amenazas que les hacen los padres de familia a los profesores y la falta de respeto todas estas quejas dan lugar a lo que comúnmente se conoce como síndrome del profesor quemado.

El experto señalaba que la dificultad que tienen los docentes para poner su autoridad se ha convertido en un elemento de constante desgaste porque repercute directamente en su estado de ánimo. El docente debe ser el responsable de poner un orden en el aula de clases pero muchas de las veces no consiguen tal autoridad por que los padres del alumnado e interponen demasiado. La Familia debe tener cierta participación en el proceso educativo pero que esa participación sea de una forma constructiva, buscado colaborar con el docente para lograr un mejor desarrollo educativo en el alumno y no criticándolo, ni argumentándole que es lo que debería de hacer.

4.3 Principio de burnout o síndrome de “estar quemado”

El síndrome burnout o síndrome de “estar quemado”, acumula una cadena de respuestas a situaciones de estrés que suelen provocar la “tensión” al relacionarse y tratar frecuentemente con otras personas. El síndrome se empieza con los siguientes aspectos: psicossomáticos que son la fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, dolores musculares, etc. Los conductuales como el absentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, se fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas violentas. También los emocionales que se

manifiestan con distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, sentimientos depresivos y por último el ambiente laboral que se presenta con el deterioro de la capacidad de trabajo detrimento de la calidad de los servicios que se presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes.

Este síndrome se presenta por lo general en profesionales del saber, en profesionales de la salud; por ejemplo psiquiatras y psicólogo. Los factores personales, familiares, y organizacionales se ven involucrados con el apareamiento de este síndrome. Su prevención es complicada, pero con cualquier tipo de práctica adecuada en el tratamiento del estrés es una técnica apropiada de intervención. Dentro del modelo cognitivo el estrés establece que, el estrés psicosocial surge de la forma en que las personas piensan y califican su situación. Las creencias racionales e irracionales así como las descabelladas forman parte de elementos cognitivos de la personalidad que este a su vez ejerce una gran influencia en las emociones del docente y las conductas de los individuos provenientes de situaciones que son variadas.

4.4. Periodicidad de estrés en el cuerpo docente.

Estudios pasados han demostrado que el grado de estrés entre los maestros ha ido aumentando. Los resultados han sido sumamente variables han concluido con cifras dentro del 30% hasta el 90% el más alto. Los estudios demuestran que entre un quinto o tercio de los maestros padecen fuertes síntomas de estrés, ahora existen más maestros que padecen esta grave enfermedad. Un estudio realizado en Chicago descubrió que el 56% manifestaron padecer dolencias físicas, el 26% enfermedades mentales, que son relacionados con el estrés que le causa la estancia en la institución. Los investigadores manifestaron que la situación del estrés entre los docentes y los modos efectivos para controlarlos sigue siendo un asunto crónico.

5. Existencia de Terapias y Tratamientos para mejorar el clima laboral dentro de una institución educativa y organizacional.

Se puede adoptar dos tipos de comportamientos para disminuir el estrés: Prevenir el estrés, orienta hacia sus elementos bio – psico – sociales principales: Mejorar la calidad de nuestras relaciones familiares y amigos. Intentar un enfoque vocacional mejorando el ambiente laboral posible. Desarrollar nuestro potencial físico- mental, y cultural de nuestro entorno. Mejorar, recuperar o reequilibrar las consecuencias derivadas de la acción del estrés una etapa individual y a un nivel en conjunto. Para esto podríamos recurrir a los tratamientos de terapias contra las alteraciones, o bien, el tratamiento biológico que intentan favorecer los sistemas de autorregulación del propio organismo. Las terapias a las que los empleados con estrés pueden recurrir son: Terapias físicas, Terapias químicas, Psicoterapias

Las terapias físicas son aquellas que no requieren atravesar el estrato dérmico para introducir el medio de tratamiento con el fin de conseguir los efectos biológicos deseados. Entre las que se encuentra la Kinesiterapia que son masajes terapéuticos, que se efectúa el uso de las manos. Se actúa mediante tres planos que son altamente diferenciados; el tejido conectivo, los músculos la estructura ósea – articulare, los huesos y las articulaciones. Gracias al masaje especializado podemos actuar a estos tres planos. La hidroterapia que es la cura por medio del agua aplicada exteriormente. Las formas fundamentales para su aplicación son en forma de: lociones o lavados, envolturas parciales o totales, corros de aguas, baños, baños de vapor, andar sobre el rocío, la nieve o el agua. La Sauna se presume que mediante un baño sauna se piensa con más claridad, se riñe con un bajo nivel de violencia y se reencuentra la paz desperdiciada por el estrés cotidiano.

Los beneficios que en los que contribuye la sauna en la persona estresada son: Ofrece una verdadera relajación y descanso aumenta el rendimiento personal y levante el estado de ánimo. Constituye una compensación para los perjudiciales hábitos de las personas estresadas y contribuye eficazmente al cuidado de la piel. En tanto que las terapias químicas Son aquellos modelos terapéuticos, que en si son moléculas químicas biológicas. Entre las que se destacan la acupuntura que radica básicamente en obtener de unos efectos curativos biológicos empleando mediante la técnica de de agujas especialmente diseñadas para este uso.

La alimentación es el aprovechamiento realizado por nuestro metabolismo de los nutrientes digeridos por el aparato digestivo que han sido aportados mediante la toma de alimentos. Filoterapia o Plantas Medicinales el nerviosismo y la inquietud que provoca el estrés, se puede reducir mediante plantas curativas que nos ofrece nuestra madre naturaleza. Y por último la psicoterapia que se necesita resalta de ella, que debe coexistir pequeños momentos de alivio a lo largo del día para evitar que se acumule el estrés y lo deje a uno tenso y agotado.

Estos son algunos tips que Shwartzman comparte para mantener un bajo nivel de estrés en tiempos difíciles:

1.- Respira: Tómate momentos en el día para hacerlo de forma consciente por un minuto: Enfócate en la trayectoria del aire, desde que entra por tu nariz hasta que es expulsado por la boca.

2.- 30 minutos diarios de ejercicio aeróbico. Si no quieres ir al gimnasio, no hay problema, existe buena evidencia científica que demuestra que con simplemente caminar seguido por 30 minutos diarios, hay un cambio favorable en tu salud. Si quieres seguir siendo productivo llévate tu celular contigo y camina en un centro comercial o parque en lo que haces llamadas. 3.- Intégrate a un grupo social donde se hable de algo diferente a lo que aboradas en el trabajo. Evita que tu mente albergue solo pensamientos relacionados con tus tareas diarias.

4.- Nutre tu vida en pareja y organiza una salida semanal que sea especial para ambos.

Puede ser simplemente salir a caminar, ir al cine; la idea es platicar, salir de la rutina y pasar unos ratos agradables juntos cada semana. 5.- Lee alguna novela o libro que no tenga que ver con el trabajo, procura hacerlo constantemente más que como excepción. 6.- Organiza retiros personales. Por lo menos una vez al mes, agenda un tiempo para tu persona, el cual dediques a “cambiar de aires” y poner las cosas en perspectiva. Si te es posible, sal de la ciudad un par de días. 7.- Recuerda cuál es tu misión en la vida, y qué es lo que te trae significado: persigue eso constantemente.

El tiempo en esta vida es limitado. Cada momento es único y no se va a repetir. El trabajar es muy importante y el que le saques provecho a tu vida es muy importante también. Decide cómo vas a vivir cada momento y cuando tengas oportunidad también decide con quién quieres compartirlo.

En conclusión las terapias y los tratamientos son parte del bienestar del docente ya que encuentra en ellos la manera de relajarse, disminuir el grado de estrés que muchas veces le pueda ocasionar conflictos personales y problemas físicos, contribuye a mejorar la calidad de vida del maestro que conlleva a que este tenga un mejor desempeño académico dentro de las instituciones, no hay que dejar de lado que los tratamientos y las terapias solo ayudan a reducir los altos grados de estrés y a controlarlos, la mejor recomendación es no prestar demasiada importancia a los problemas que tienen solución y delegar actividades a sus empleados de confianza.

6.- Prevenir el estrés

Prevenir el estrés es muy importante porque Existen diferentes maneras para prevenir el estrés laboral tanto para el docente como para el ejecutivo, algunas de las recomendaciones son las siguientes: Una respiración profunda si te sientes de alguna manera que puedes llegar a estresarte trata de detener tus emociones mediante una relajación de tus músculos y respirando profundamente. Empieza el ejercicio inhalando durante cinco segundos antes de exhalar por completo el oxígeno. El ejercicio ayudara a tus pulmones a desechar el oxígeno añejo depositado en ellos sustituyéndolos por el oxígeno puro que hay en el entorno, contribuyendo al mejoramiento de la circulación. Recurre a estos ejercicios cuantas veces sea necesario hasta que sientas ese estado de tranquilidad y te ayude a seguir con tus actividades diarias. Un alimento saludable es un elemento básico para estar sano por eso es importante llevar en tu vida diaria una dieta balanceada.

El estado de estrés hace que muchas personas se adentren en alimentos con demasiado azúcares por ejemplo las patas fritas, galletas entre otras, este tipo de alimento perjudica al cuerpo porque eleva los niveles de azúcar y de energía que

trae como consecuencia el que la persona se encuentre más cansado de lo normal, irritable y una falta de concentración en sus actividades. El comer en tu horario ya establecido y no brincártelo puede hacer mucho la diferencia, porque el cuerpo libera un flujo constante de energía durante el día, lo que hace mejor a tu concentración y por supuesto tu estado de ánimo. Una dieta balanceada está compuesta por alimentos procedentes de los cinco principales grupos alimenticios: las proteínas como lo son la carne, el queso, el pescado, los carbohidratos como el pan, la pasta, productos lácteos como la leche o el yogurt, frutas, grasas o azúcares como las nueces o los alimentos dulces. Trata de reducir la cantidad de cafeína que consumes y el alcohol que bebes esto trae como efecto un estado de estrés y ansiedad, el beber demasiada cafeína puede ocasionar que te sientas ansioso, irritable e inquieto. Otra parte importante de nuestras actividades diarias es el hacer ejercicio esta actividad tiene muchos beneficios porque a través de ella liberas serotonina que es una sustancia que te hace sentir más feliz y menos estresado; además de que mejora tu circulación y previene condiciones severas tales como una apoplejía (sangrado dentro de un órgano o pérdida del flujo sanguíneo hacia un órgano) y ataques cardíacos, trata de que tu rutina de ejercicio se por lo menos de 30 minutos cinco veces a la semana incluye en tu lista de ejercicios el correr, nadar o hacer ciclismo.

Si de las actividades anteriores eliges correr, no hay que excederse con el ejercicio debes de empezar de poco a poco, y se empieza a aumentar en el transcurso de los meses puedes comenzar aumentando de 10 en 10 minutos hasta que tú cuerpo se adapte a el ejercicio. Asimismo debes tomar en cuenta en tipo de zapatos que vayas a utilizar para que al momento de correr no ocurra un accidente y si tu cuerpo no está acostumbrado al ejercicio o no has realizado últimamente debes de visitar a tu doctor que te haga una revisión médica para saber si estas en buenas condiciones para empezar con una rutina de entrenamientos. Otro factor podría ser el sueño porque es común que cuando estés bajo mucho estrés tengas dificultad para dormir o incluso a despertarte continuamente durante la noche o pesadillas y si esto continua constantemente será necesario que acuda a su médico ya que este le puede

recomendar medicamentos para que le ayuden a conciliar el sueño o algún tratamiento para que pueda cambiar su forma de pensar y se dé su utilidad para que le auxilie a combatir el insomnio.

Otra técnica para ayudar a combatir el estrés es la relajación cuando tu cuerpo o sus músculos se sientan tensos puedes encoger tus hombros varias veces y comenzar a mover tus brazos y piernas para que la tensión de los músculos no traiga con el paso del tiempo dolores musculares, al igual que puede ayudar el escuchar música para tranquilizarse o imaginarse en un lugar despejado, la brisa del mar o recordar algún momento feliz que haigas pasado eso ayuda a despejar tu mente y bajar la tensión del estrés . Pero no olvide que además es primordial tomar un tiempo libre dedicarte tiempo a ti para realizar actividades que te gustes y te distraigan de tus cargas ya sea leer un buen libro, mirar algún programa que sea de tu agrado o salir de compras en fin cualquier cosa que desees hacer para que puedas prevenir el estrés. El fumar no ayuda a reducir el estado de estrés, esto lo empeora porque causa daños irreversibles en tu cuerpo.

El estrés docente es una disfunción entre las exigencias derivadas por las tareas de los magistrados y la capacidad del profesor para dar solución a las situaciones más complicadas, dinámicas y problemáticas que se dan en el ambiente escolar que terminan en situaciones de frustración y estrés altamente elevado para el docente, cabe la posibilidad de llevar esta situación a dos ámbitos diferenciados pero preventivos. El primero podría llamarse generalista que consiste el incrementar en las escuelas la asunción por parte de los profesores elementos básicos de la nueva personalidad docente y que se ha identificado en la acción, la colegiación del trabajo docente.

El incremento de las actividades reflexivas de los profesores pasa a impulsar y ayudar a grupos de trabajo fundamentados en los centros en torno a problemáticas o interés profesional común, el cual consiste en que el profesor logre una comprensión más interna en la naturaleza y los resultados de determinadas situaciones educativas de esta manera responde mucho mejor a las presiones que

han de pasar mientras laboran. El trabajo en equipo entre los docentes es el segundo elemento que se debe potenciar si se quiere tener un buen aprovechamiento de la adecuación de las actividades docentes, la dificultad de los escenarios laborales que precisa una coordinación y una cooperación entre los integrantes del equipo. Johnson y Johnson afirma que una estructura cooperativa clara es el primer requisito de un escuela y educación eficiente, pues esto le permite al profesor realizar actividades influenciadas positivamente. La formación duradera del profesorado, entendida como metas y al mismo tiempo un factor principal para la nueva personalidad docente debe a ponerse en camino sin perder de vista los elementos colaborativos de la enseñanza a la que se hacía referencia y posibilitando la reflexión en los enseñantes.

Si lo que se desea como resultado es crear del docente un profesional reflexivo de su propia habilidad que practica al lado de otros profesores y que se representa y renueva con los centros escolares como el elemento básico de cambio y mejoramiento los elementos de mediación en la ayuda de la procesión del docente deben examinar forzosamente que se les dé un asesoramiento, o cursos para que pueda desempeñar adecuadamente su lugar de labores al igual que se le otorguen sus materiales necesarios que ocupe para realizar su trabajo también una ayuda en la preparación de materiales curriculares, que se realice una invitación funciones pedagógicas pactadas con las demandas formativas en las instituciones, el apoyo en instituciones de grupos de trabajo para formar proyectos de formación y todo esto para la ayuda de la formación de todas las funciones para preparación del profesorado y para que así puedan intercambiar ideas entre maestros y la creación de ellas en instrumentos de trabajo así mismo que se hagan sociedades y distribución de perfiles de trabajo.

Otra forma de afrontar el estrés en los docentes es la formación de programas específicos para la ayuda contra el estrés estos programas están fundamentados en las causas en que se concentra el estrés, lo que los expertos piensan y si no todas estas causas se pueden evitar si se pueden prevenir con el fin de aportarle al profesor

habilidades, maneras y artes para así ayudar a impedir la angustia, desesperación, baja autoestima etc.

Con este fin en el año de 1998 la Dirección General de Ordenación e Innovación Educativa y Política Lingüística de la Conselleria de Cultura, Educación y Ciencia de la Generalitat Valenciana creó un curso llamado “Prevención del Estrés Profesional Docente” encaminado a los profesores de primaria y secundaria del que se realizaron tres publicaciones con los objetivos siguientes promover la autoestima de los profesores y a sobresalir ante situaciones de estrés que se presenten, aprender habilidades para controlar sus emociones realizar trabajos para resolver conflictos tratar de evitar problema tratar de estar motivado por medio de prácticas personales o profesionales y otro punto importante que puede ayudar es a autoevaluarse para crear nuevas estrategias en la experiencia docente.

Podemos concluir esta sección con la conclusión de que no dejes pasar el tiempo y que el estrés te tome la delantera existen técnicas y formas de prevenirlo solo es cuestión de que las apliques en tu vida cotidiana, busca tiempo para realizar estas actividades hazlo por el bienestar propio y el de los demás, recuerda que una persona no estresada vive su vida con tranquilidad y emoción. Aplica las actividades para ganarle tiempo al tiempo y sentirte mejor. Lucha por lo que quieres y deseas pero hazlo sanamente, en tus mejores momentos, piensa dos veces antes de reaccionar de una manera equivocada, tomate unos minutos para ti conviértete en el dueño de tu vida y no dejes que el estrés te aprisione por completo.

PRINCIPALES SINTOMAS ASOCIADOS AL ESTRÉS:

SINTOMAS FÍSICOS: Problemas cardiovasculares, alergias, problemas a la piel, migrañas, dificultades respiratorias, trastornos del sueño, problemas gastrointestinales.

SINTOMAS PSICOLÓGICOS: Ansiedad, aburrimiento, frustración, irritabilidad, aislamiento, dificultades de concentración, dificultades para tomar decisiones, pérdida de memoria.

SINTOMAS CONDUCTUALES: Agresividad, abuso de alcohol o drogas, trastornos alimenticios, conflictos, ausentismo laboral, disminución de la producción, mayor predisposición a tener accidentes.

ESTRES POSITIVO

Según los estudios sobre el tema, el estrés positivo, es la cantidad de estrés necesario que produce el estado de alerta esencial para obtener un rendimiento físico y mental que nos permita ser productivos y creativos. Es muy útil en nuestra vida pues va ligado al instinto de supervivencia, el deseo de trabajar, el espíritu de lucha.

Los estresantes positivos, pueden ser una alegría, éxito profesional, un examen, una buena noticia, etc.

Tipos de Estrés Laboral

1. **El Episódico:** Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.
2. **El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:**

- 1) **Ambiente laboral inadecuado.**
- 2) **Sobrecarga de trabajo.**
- 3) **Alteración de ritmos biológicos.**
- 4) **Responsabilidades y decisiones muy importantes**

Estrés Negativo o Distrés

El distrés o estrés negativo produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina

en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado.

La vida cotidiana, pues, se encuentra repleta de estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso o una ruptura familiar.

SÍNTOMAS DEL ESTRÉS

FÍSICOS

- Atención a los latidos del corazón, palpitaciones y sensación de ahogo, de tener un nudo en la garganta, respiración poco profunda y rápida.
- Tener la boca seca, el estómago revuelto, indigestión, náuseas. Frecuente deseo de orinar. Diarrea, estreñimiento, y tensión muscular, preferentemente en las mandíbulas, rechinar de dientes.

MENTALES

- Angustia, preocupación, tristeza, lágrimas, desilusión, sentimientos de desamparo y desesperanza, histerismo, introversión, ansiedad y depresión.
- Impaciencia, irritación, enfado, hostilidad y agresividad. Frustración, aburrimiento, reacciones inapropiadas, culpabilidad, dejadez, inseguridad, vulnerabilidad

Se trata de un Síndrome clínico descrito en 1974 por Freudenberg, psiquiatra, que trabajaba en una clínica para toxicómanos en Nueva York. Observó que al año de trabajar, la mayoría de los voluntarios sufría una progresiva pérdida de energía, hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. En las mismas fechas, la **Psicóloga social Cristina Maslach**, estudiando las respuestas emocionales de los profesionales de ayuda, calificó a los afectados de “**Sobrecarga Emocional**” o **Síndrome del Burnout** (quemado).

Esta autora lo describió como “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal” que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas.

Incluye:

- Agotamiento emocional, que se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales
- Despersonalización o deshumanización, consistente en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio prestado.
- Falta de realización personal, con tendencias a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal. Síntomas físicos de estrés, como cansancio y malestar general.

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

El estrés ha sido entendido:

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

❖ **CONCEPTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora en el servicio ofrecido, por medio de estrategias internas. El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización.

Con respecto a este tema existe un debate en torno a si éste debe tratarse en términos objetivos o bien en reacciones subjetivas. Por términos objetivos nos referimos a los aspectos físicos o estructurales, mientras que las reacciones subjetivas tienen que ver con la percepción que los trabajadores tienen del ambiente en el que se desarrollan.

- ❖ Brunet, (1987) afirma que el concepto de clima organizacional fue introducido por primera vez al área de psicología organizacional por Gellerman en 1960. Este concepto estaba influido por dos grandes escuelas de pensamiento: la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista.
- ❖ Según la escuela de Gestalt los individuos comprenden el mundo que les rodea basados en criterios percibidos e inferidos, de tal manera que se comportan en función de la forma en que perciben su mundo. Es así que el comportamiento de un empleado está influenciado por la percepción que él mismo tiene sobre el medio de trabajo y del entorno. Por otro lado, la escuela funcionalista formula que el pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que le rodea y que las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.
- ❖ Para Chiavenato, (1992) el clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Asimismo menciona que el concepto de clima organizacional involucra diferentes aspectos de la situación, que se sobreponen mutuamente en diversos grados, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales).
- ❖ Anzola, (2003) opina que el clima se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con

respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

- ❖ Para Seisdedos, (1996) se denomina clima organizacional al conjunto de percepciones globales que el individuo tiene de la organización, reflejo de la interacción entre ambos. Dice que lo importante es cómo percibe el sujeto su entorno, independientemente de cómo lo perciben otros, por lo tanto es más una dimensión del individuo que de la organización.
- ❖ Schein, (citado por Davis, 1991) menciona que el ambiente organizacional, a veces llamada atmósfera o cultura organizacional, es el conjunto de suposiciones, creencias, valores y normas que comparten sus miembros.
- ❖ Rodríguez, (1999) expresa que el clima organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo.
- ❖ Dessler, (1979) plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término de clima organizacional, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.
- ❖ Por último, Méndez Álvarez, (2006) se refiere al clima organizacional como el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables (objetivos, motivación, liderazgo, control, toma de decisiones, relaciones interpersonales y cooperación) que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

En síntesis y de acuerdo a las definiciones mencionadas, podemos definir al clima organizacional como las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, el estilo de liderazgo, las relaciones interpersonales, la remuneración, etc. Es importante recordar que la percepción de cada trabajador es distinta y ésta determina su comportamiento en la organización por lo que el clima organizacional varía de una organización a otra.

Puedo decir que el clima organizacional es un cambio temporal en las formas de las personas que se deben a varias razones o circunstancias de los momentos por lo que se están pasando. Eje: cuando se aumenta la motivación aumenta el Clima Organizacional, ya que hay ganas de trabajar, pero cuando disminuye la motivación del clima organizacional disminuye también, ya sea por frustración o por alguna razón sea cual sea.

Las características del clima organizacional son relativamente permanentes en el tiempo, ya que se diferencian de una estructura a otra y de una elemento a otra dentro de una misma empresa.

Este es un proceso en el que: **la Estructura, la Responsabilidad, la Recompensa, el Desafío, las Relaciones, la Cooperación, los Estándares, los Conflictos, y la Identidad,** son las características principales del clima organizacional ya que ayudan a generar nuevas motivaciones en los miembros de una organización y mejoran su comportamiento y estado de ánimo. *El Clima Organizacional es un fenómeno que actúa entre, los factores del sistema organizacional y las tendencias a nuevas motivaciones ya que cambian su comportamiento sobre las organizaciones; productividades, y satisfacciones.*

El Clima organizacional se refiere a las características del medio ambiente en el trabajo y estas características son apreciadas directamente por los trabajadores que tienen un excelente desempeño en este medio, ya que El Clima tiene consecuencia

variable que intervienen y median entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual de los trabajadores

El clima es sin duda una actividad con característica el cual se vuelve tan necesario ante las gestiones al interior de las empresas porque cuando ocurren diagnóstico, cómo impactos de las políticas, los procedimientos y los cambios que implementa las empresas y cómo los observan los colaboradores. De los Fenómenos económicos, políticos y sociales; ya que en su esencia son ejercicio de sentido común del cual se pretende entender los aspectos cruciales de una realidad presente, para después proyectar y diseñar escenas en las cuales se busca finalmente obtener el mayor y mejor provechó

Una definición sintética del concepto de Clima Organizacional considerando que existen diversas definiciones es la siguiente: "El Clima organizacional es el conjunto de variables, como ambiente físico, estructura, ambiente social, comportamiento organizacional y características de sus miembros, que ofrecen una visión global de la organización" (Rodríguez, 1995).

Estas variables se refieren a los siguientes aspectos:

- ❖ **Ambiente Físico:** El espacio físico con que cuenta la organización, condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc.
- ❖ **Estructura:** Tamaño de la organización, estructura formal, estilo de dirección, etc.
- ❖ **Ambiente Social:** Compañerismo, conflictos entre personas o departamentos, comunicaciones, etc.
- ❖ **Características personales** de sus miembros como actitudes, aptitudes, motivaciones, expectativas, etc.
- ❖ **Comportamiento organizacional:** Productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, tensiones y estrés.

- **Efecto Mozart en el clima organizacional**

Hace muchos años se reconoce el efecto que tiene la música en el estado de ánimo de los seres humanos, es tanta la importancia de la música que en la antigua Grecia, la música se calificaba de acuerdo al estado de ánimo que despertará en las personas.

El uso de la música de fondo, según dice los estudios puede estimular las actividades en el ser humano, específicamente la música clásica, en este caso, el efecto Mozart; este es conocido por activar la actividad visual y favorecer a los procesos de inspección. Es usado como forma de incrementar el desempeño humano, debido a que se basa en los estímulos cerebrales que se dan en un individuo al escuchar y conectarse con ciertas obras del autor.

El efecto consiste en que las obras poseen características que las distinguen ya sea en los ritmos, melodías, métrica, tono, timbre y frecuencias que estimulan el cerebro humano, específicamente en aquellas zonas relacionadas con el hemisferio derecho (función espacio-temporal). Creando así en la persona una tranquilidad que permite un mejor cumplimiento en su trabajo y ayuda a disminuir el estrés que puede adquirir en el espacio laboral.

Entre las funciones del efecto Mozart en el clima organizacional de una empresa, se puede destacar la incrementación en la percepción visual del trabajador, despertando este favorece también los procesos de aprendizaje y retención de información, lo que resulta muy eficiente en una compañía y contribuye al mantenimiento de un estado de alerta óptimo, además beneficia a una mayor resistencia muscular y menor fatiga, siendo estos últimos factores indispensables para una mejor operación de la empresa, puesto que los ayuda a tener una jornada de trabajo más a gusto, eficiente en sus funciones y excelente práctica y cumplimiento del deber.

Un elemento que es importante destacar del Efecto Mozart es que sus tonos y ritmos ayudan a fortalecer la mente, a vivificar la creatividad.

INTEGRACIÓN DEL PERSONAL

Hay dos formas de alcanzar los objetivos: Realizando el trabajo uno mismo: no existe acción directiva Coordinando y controlando el trabajo de los otros y asumiendo la responsabilidad de los resultados.

El liderazgo: es aquella parte de las actividades del directivo mediante la cual se puede influir en la conducta de las personas y grupos, para que voluntariamente confluyan hacia el logro de los objetivos. De este concepto surgen dos aspectos fundamentales en el liderazgo: El proceso intelectual de concebir los objetivos de la organización empresarial. El factor humano, la capacidad de influir en la gente para que, voluntariamente, se empeñe en el logro de objetivos. Trabajo: en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.

El trabajo en equipo: consiste en realizar una tarea específica, por medio de un grupo de personas, que conforman, a su vez, un grupo de trabajo. Es primordial en el trabajo en equipo, la unión y empatía entre los integrantes.

Ya que en más de una oportunidad, será necesario comprender a otro integrante y, asimismo, apoyar las distintas ideas que vayan naciendo con el desarrollo de la tarea en cuestión.

Conflictos Organizacionales

Ocurre cuando dos o más partes se encuentran en des acuerdo con respecto a la

distribución de recursos materiales o simbólicos y actúan movidos por la incompatibilidad de metas o por divergencia en los intereses

ELEMENTOS QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Todo parte del convencimiento de que el papel de las personas en las organizaciones es un factor clave para su desarrollo. De ahí la importancia de la adecuada Política en la Gestión de los Recursos Humanos, es decir, de su planificación, organización, dirección, control y evaluación.

Además, la Gestión de los Recursos Humanos afecta a todas las actividades de la cadena de valor de la empresa en las que existan personas desempeñando su trabajo e implica en consecuencia, a todas sus áreas.

Resulta esencial y por tanto, condiciona la estrategia de la empresa. Puede comprobarse en general que el impacto que sobre la motivación produce el clima es importante por varios motivos: la posibilidad de que los empleados participen en las encuestas y que se implementen acciones de mejora a partir de sus opiniones, sentirse escuchados y que la organización se interesa por el bienestar de la gente que trabaja en ella.

a) La Filosofía empresarial y cultura organizacional

La organización su propia cultura organizacional, fijando los valores fundamentales “Juego de reglas vitales” a seguir como organización humana, esta filosofía establecerá los linderos y las responsabilidades individuales, representando la personalidad de la empresa ante los clientes, proveedores, opinión pública etc.

Esto indudablemente debe generar sentido de identidad en la gente, quienes comparten y asumen los valores que se traducen en comportamientos, en el entendimiento que reflejarán la manera de pensar, sentir y actuar, las personas asumen el rol y compromiso que debe corresponderle a cada uno.

b) Políticas de la empresa

Las políticas son fundamentales emanan de la filosofía empresarial, son reglas, guías, normas que rigen el actuar de las personas en una organización.

Las políticas son deben ser uniformes en la organización, las reglas deben ser cumplidas por todos sin excepción, la Política de personal debe ser imparcial y fundamentalmente humana a la hora de corregir, sancionar y premiar al personal.

c) Rol del gerente

John Naibith (1988), decía, necesitamos gerentes líderes democráticos pero con autoridad, esa autoridad que refería Naibith, era la autoridad moral, el respeto, la credibilidad que un gerente proyecta y logra de su gente, lamentablemente no hay Escuela de Gerentes, que realmente es una necesidad para formar auténticos gerentes líderes que las organizaciones necesitan.

Existen gerentes muchos gerentes muchas veces basados solamente con formación cognitiva y teoría gerencial, experiencia en los negocios, especificar en la profesión, pero no han logrado liderazgo en la habilidad para dirigir y conquistar a su gente, dejan mucho que hacer en el trato con la gente, asumen poses arrogantes y creen que el estatus les da un poder sobre la gente y las cosas este “Poder” obnubila la conciencia si no es bien utilizado, se convierte en una cáncer que fustiga y asfixia a toda la organización, creando un clima laboral negativo.

El control basado en el temor y la disciplina autoritaria, no es posible ni aconsejable, por razones bien sabidas, y aún si lo fuese, es ineficiente y revela falta de respeto a la dignidad humana. La única alternativa es la autoridad legítima, que se basa en la cooperación y requiere conocer la opinión de los demás. “Estas pruebas son innecesarias, en virtud de que la Gerencia conoce ya lo que los trabajadores piensan, sienten ah... y tiene memoria” (Levionois 1999).

Algunos gerentes han digerido mal algún logro y, desde luego, se han dedicado a prestar atención a “acariciar” su ego; pero en algunos casos, este consumo de atención parece realmente excesivo y su rendimiento profesional se resiente. Para quienes, tras algunos éxitos iniciales, llegan al extremo de perfilar una personalidad narcisista, lo que viene después suelen ser sucesivos traspiés. En el entorno del narcisista hay personas a quienes consigue engañar, pero también hay otras que le perciben casi como es, y hasta sienten algo de vergüenza ajena. A veces se acompaña de algún grado de corrupción, pero el narcisismo ha de ser visto como un trastorno de la personalidad, como un grave e indecoroso exceso de autoestima.

Utilizar el **mobbing** es signo de ineptitud debilidad de algunos gerentes que recurren a esta patología referido por el profesor Iñaki Piñuel para actuar de un modo deliberado y continuado para dar un maltrato modal y verbal al trabajador, hasta entonces válido, adecuado o incluso excelente o tal vez superior al jefe en su desempeño, buscando con ello desestabilizarlo y minarlo emocionalmente con vistas a deteriorar y a hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y así poder eliminarlo más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa.

d) Condiciones de trabajo

Este Aspecto Se refiere a contar con condiciones de trabajo saludables, ambientes adecuados, prestaciones de salud, vacaciones, que garanticen el bienestar del trabajador, servicios como comedor, guardería (cada vez con más demandada), becas de estudio para hijos de empleados, celebraciones, acceso a utilidades de la compañía, flexibilidad de horario, planes de pensiones, premios y concursos diversos, seguro de vida, transporte a la empresa, promoción de actividades deportivas, préstamos financieros con ventajas respecto a los del mercado e instalación de zonas de descanso, entre otros.

e) Sistemas de reconocimiento

El Reconocimiento es fuente vital para el desarrollo individual; es fundamental reconocer la labor bien hecha, los aportes e ideas que mejoren el trabajo, reconocer

el valor en el desempeño laboral que deben distinguir el uno del otro, hacer de coach cuando hay que orientar a algunos que están en el nivel estándar, despertar sus potencialidades etc.

Muchos de los sistemas de reconocimiento, se realizan después de una evaluación del desempeño, cuyo objetivo debe ser corregir las debilidades, reconocer los logros, capacitar, promocionar a los trabajadores, etc. Es recomendable sugerir el empleo del sistema SED o Sistema de evaluación del desempeño de 360 grados democratizando la evaluación, en el cual el mismo trabajador en su evaluación (90°), el Jefe (90°), compañeros (90°) y los clientes ya sean internos o externos según sea el caso (90°) y favorecer el **feed back**.

Para muchos estudiosos el reconocimiento resulta en muchas personas más importante que el dinero.

f) Sistemas de compensación

El sistema de salarios es igualmente importante, en primer lugar debe considerarse la consistencia salarial interna, es decir el justo-precio del trabajo en función a la complejidad y la responsabilidad individual, se entiende que hoy en día “la antigüedad ya no es clase” lo que vale es la capacidad que cada uno muestre en su labor.

Debe existir en toda organización una política salarial, inspirada en un trabajo de análisis y evaluación de puestos que determine el valor individual de cada cargo, debe considerarse referencialmente los sueldos promedios del mercado en cargos y empresas similares.

g) Empoderamiento del personal

Se suele ver gerentes que tienen preferidos, no porque son los mejores, sino que son dóciles o no piensan por sí solos, ahí está el paradigma del gerente que desea tener súbditos o gente que piensa.

Es recomendable empoderar a toda la gente, no es recomendable sólo a algunos, diferencia es que la gente que no es empoderada a diferencia los que si son es que éstos normalmente se sienta apocados, limitados, temerosos y hasta inseguros de si mismos, este es un trauma que posiblemente les durará para siempre “Burns out”, rinden menos, no se identifican con la organización y su compromiso es menor.

h) Dar valor al recurso interno

La búsqueda de talento es una actividad constante e incluso infinita, esta no puede detenerse frente a un mundo tan cambiante y exigente como el que hoy domina los escenarios laborales. Esa constante búsqueda pretende captar a quienes ofrecerán a las organizaciones ideas frescas e innovadoras, ya sea basadas en su conocimiento o en la experiencia que hayan acumulado en cada especialidad con el paso de los años.

Buscar el talento interno es importante, muchos de los trabajadores poseen el expertica necesario ¿Por qué buscar afuera alguien capaz que tenemos dentro?. Deben darse oportunidades a nivel interno cuando se trate de funciones nuevas, o en todo caso efectuar un concurso mixto, es una forma de competir con otros profesionales externos.

i) Dirección y sentido del humor.

El humor nos ayuda a crear ambientes más relajados y favorecedores para la solución de conflictos y el establecimiento de un clima laboral libre de tensiones y por ende establecer una comunicación más fluida. El sentido del humor ayuda a soportar la excesiva carga de trabajo y protege, en cierta medida contra el estrés. Son muchas las empresas que empiezan a valorar en sus procesos de selección de directivos el sentido de humor.

j) Evitar los rumores

Los rumores hacen circular información que puede ser cierta o no, cosa que se verá con el tiempo. La experiencia indica que si no hay un manejo adecuado del rumor, este se transforma en verdadero independientemente de su origen. El feedback con

los empleados posibilita el intercambio de expectativas, intereses y capacidades. Si se incentivan y activan canales de comunicación se potencian las actitudes positivas hacia los lineamientos y estrategias trazadas por la empresa.

Establezca una comunicación clara y abierta con todos en momentos de dificultades es mejor decir la verdad y no tenga temor de establecer en su agenda reuniones periódicas con su personal ya sea a nivel individual o grupal.

K) Incluir en sus planes a la familia del trabajador

Hoy en día podemos hablar que existe una nueva triada empresarial: Trabajadores, cliente y familia, la familia debe ser la base de un mundo laboral favorable, el trabajador asiste a su centro laboral con sus planes y preocupaciones de la familia y ésta indudable constituye un importante apoyo emocional y psicológico para él. La experiencia con muchas organizaciones, nos revela que incluir en los planes de la empresa a la familia es fundamental, se logra no sólo el bienestar de la organización al optimizar un clima favorable sino también contribuye en el bienestar de la familia, no olvidemos que ésta también debe vestir la camiseta de la empresa.

L) Horarios flexibles

Algunas organizaciones utilizan los horarios flexibles para los trabajadores cuya labor puede realizarse en horario diferente sin que afecte a otras áreas. La tendencia moderna es el trabajo en casa (70%) y trabajo en la compañía (30%), por tener algunas actividades que los trabajadores pueden realizarlo en su domicilio, esto representa ahorro a la empresa y satisfacción para el empleado, se trabajará con una evaluación por resultados y/o proyectos.

LL) Estudios frecuentes del clima laboral

Otra tarea esencial para mantener un buen clima laboral, es medir con cierta periodicidad como anda éste y qué condiciones o aspectos están contribuyendo a

afectar positiva o negativamente. Lo usual es recurrir a las encuestas de estudio de clima, sin embargo no todas las encuestas pueden servir para todas las organizaciones, debe construirse encuestas ad hoc para cada una que mida aquellos factores que afectan el clima laboral. No olvidemos que este tipo de estudios generan muchas expectativas, que si no se resuelven problemas concretos extraídos del estudio, se genera falta de credibilidad y desconfianza en la organización.

Algunas premisas importantes:

- Las encuestas deben ser bien estructuradas por un especialista en la materia que conozca a la organización.
- Que no constituya un ritual más en la organización, sino un plan serio que beneficia a todos los miembros de la organización, por su puesto a nuestros clientes, proveedores y la imagen pública.
- Involucrar a los ejecutivos, jefes y supervisores en el proceso para diseñar los aspectos de encuestas, compromiso de apoyo a las mejoras sugeridas.
- La encuesta debe ser anónimas para obtener mayor libertad de expresión.
- Las encuestas No deben ser muy extensas, recomendamos no más de 20 0 30 preguntas y validadas por la organización.
- La respuestas pueden ser cerradas (si) o (no) para fácil tabulación.
- No incluir condiciones o aspectos que no se puedan cumplir con atender.
- Debe buscarse la oportunidad apropiada para su administración.
- Evaluar la posibilidad económica y material de atender los requerimientos.
- Debe efectuarse focus Group entre los trabajadores para exponer los planes que se realizarán para las mejoras y los roles de éstos para apoyar las condiciones del clima, recordemos que el clima laboral es responsabilidad de todos.
- Corresponde efectuar programas y acciones de mejora tales como capacitación a los ejecutivos para un adecuado manejo gerencial y gobierno de personas, a los trabajadores entre otros.

- Finalmente no caer en el error de hacer muchos estudios de clima sin haber actuado proactivamente en incluir mejoras.

CARACTERISTICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Martínez (2006), Schein (1982), establece algunas características del Clima Organizacional:

- a. Se basa en percepciones individuales.
- b. Se centra en las prácticas y procedimientos de la organización como elementos de análisis.
- c. Las percepciones del clima representan una respuesta al estímulo externo, que se basa en la
Naturaleza intrínsecamente psicológica del individuo.

CAUSAS DEL MAL AMBIENTE LABORAL

Un mal clima laboral es un problema bastante serio para una organización. Pero, ¿sabes qué provoca un mal clima laboral? Generalmente no se da un factor único sino que el clima se deteriora por la acumulación de muy diversos elementos. Analizando una situación de mal clima laboral, en mi opinión, algunas de las causas del deterioro son:

1. **Falta de confianza** del gestor/líder en sus colaboradores, reflejada en el exceso de control sobre las actividades de los empleados, y en la incapacidad para delegar en ellos y proporcionarles autonomía. También se observa en la rigidez de las políticas y procedimientos del día a día de la empresa, en los que no hay lugar para el debate o las opiniones de los empleados. *Por ejemplo, llamar en las horas cercanas al fin del horario laboral, para asegurarse de que los trabajadores siguen en la oficina. Preguntar cada media hora por la evolución del trabajo que están haciendo. Obligar a los trabajadores a utilizar un sistema concreto de gestión de*

su productividad personal en vez de darles libertad para elegir el método que más se adapte a su forma de pensar y trabajar.

2. **Deficiente comunicación**, reflejada en la falta de transparencia en las cuentas de la empresa, la ausencia de comunicaciones internas periódicas sobre cambios en la actividad, recursos, estrategias, etc., falta de **feedback** sobre el desempeño de los empleados (excepto cuando los resultados no son satisfactorios). *Por ejemplo, haciendo partícipes de los resultados económicos de la empresa a los miembros del equipo comercial, pero no a los auxiliares administrativos.* La información corporativa debe llegar a todos los trabajadores sin importar su puesto.

3. **Ausencia de proyecto común**. La empresa no tiene clara su **misión, visión y valores**, por lo que sus empleados no saben exactamente hacia dónde se dirige la organización y en qué están enfocando sus esfuerzos. El hecho de no tener unos objetivos comunes provoca que cada trabajador se centre únicamente en sus objetivos individuales y entorpece el trabajo en equipo. No se fomenta la cultura de grupo y, por lo tanto, los trabajadores tampoco se benefician del intercambio de ideas, experiencias y conocimientos. El conocimiento se estanca.

4. **Ni formación ni desarrollo**. No se fomenta el desarrollo profesional y personal de los trabajadores, aunque sí se espera que aporten valor mediante la realización de actividades de formación (por su cuenta y fuera del horario laboral). No hay planes de carrera ni se gestiona el talento para conseguir la mejor adecuación persona-puesto. Algunas competencias de los colaboradores están sin explotar, desperdiciadas. No se evalúa el desempeño o, si se hace, es como elemento de control que permita aplicar "castigos" a quienes no alcanzan los estándares marcados por la dirección.

5. **Falta de equidad e incertidumbre**. El sistema de puestos de trabajo no está bien definido, por lo que el trabajador no sabe qué se espera exactamente de él en su puesto de trabajo. Esto lo convierte en un trabajador reactivo, que espera instrucciones y ejecuta; o bien genera conflictos cuando toma la iniciativa en una situación en la que el jefe esperaba ser consultado previamente. Los problemas se

reducirían si supiera cuáles son las expectativas de su puesto y nivel de responsabilidad. *Por ejemplo, ser reprendido por solucionar por teléfono el problema de un cliente, argumentando que sólo el responsable puede dar información a dicho cliente.*

6. **Tratos de favor**. Ceder clientes o asignar los casos más fáciles siempre a las mismas personas, en lugar de hacer un reparto rotativo. Así, algunos trabajadores perciben que deben hacer más esfuerzo que otros para obtener la misma retribución/compensación, o que incluso no pueden acceder a determinadas ventajas. *Por ejemplo, negar a un trabajador que así lo desea y necesita por motivos familiares un cambio de jornada partida a intensiva, cuando otro trabajador está disfrutando ya de dicho cambio y no hay ningún impedimento de tipo organizativo, productivo, económico, etc.*

7. **Recursos y entorno de trabajo inadecuado**. Las instalaciones son incómodas para los trabajadores: poca luz, poca ventilación, frío en invierno, calor en verano, poco espacio de trabajo, ausencia de intimidad para realizar llamadas a clientes, prohibición de colocar elementos personales en el puesto de trabajo, exceso de interrupciones y ruidos, mobiliario que no respeta la ergonomía, etc.

En conclusión, hay una **falta de inteligencia emocional, falta de visión de negocio y una gestión inadecuada tanto de personas como de recursos**. El mal ambiente en el trabajo hace caer en picado la productividad, debido a la desmotivación que estos y otros factores provocan en los empleados. Además, repercute directamente en la comunicación y trato con nuestros clientes y, **cuando las ventas están en juego, y más en momentos de crisis, hay que cuidar aún más si cabe el clima de nuestra empresa.**

FUNCIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Nombre del objetivo	Descripción
1. Desvinculación	Lograr que grupo que actúa mecánicamente; un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa.
2. Obstaculización	Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo, Se vuelvan útiles.
3. Esprit	Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida.
4. Intimidad	Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea.
5. Alejamiento	Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores.
6. Énfasis en la producción	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es Medianamente directiva, sensible a la retroalimentación.
7. Empuje	Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable.

8. Consideración	Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos.
9. Estructura	Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay; ¿se insiste en el papeleo " y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal?
10. Responsabilidad	El sentimiento de ser cada uno su propio jefe; no tener que estar consultando todas sus decisiones; cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo.
11. Recompensa	El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo; énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de paga y promoción.
12. Riesgo	El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización; ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada?
13. Cordialidad	El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno; la permanencia de grupos sociales amistosos e informales.
14. Apoyo	La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo; énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo.
15. Normas	La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; el énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo.

16. Conflicto	El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones; el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no permanezcan escondidos o se disimulen.
17. Identidad	El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo; la importancia que se atribuye a ese espíritu.
18. Conflicto e inconsecuencia	El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrucciones son contradictorias o no se aplican uniformemente.
19. Formalización	El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.
20. Adecuación de la planeación	El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.
21. Selección basada en capacidad y desempeño	El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.
22. Tolerancia a los errores	El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

7.- Conclusión General

En conclusión llegamos a que el estrés es un estado de ánimo que generalmente se presenta en las personas que están bajo mucha responsabilidad o por el entorno de trabajo en que se encuentra, sus inicios fueron en los años 30 por Hans Selye. Es de suma importancia saber que el estrés hoy en la actualidad es muy común que se presente en trabajadores de cualquier organización e incluso en trabajadores de la educación y es conveniente saber cuáles son los síntomas del estrés ya que no todos

son a causa de este malestar, algunas de las reacciones son la irritabilidad generalizada, aumento del vicio de fumar, falta o exceso de apetito, insomnio entre otros. Por otra parte nos encontramos con las causas que generan el estrés en el magisterio, y es que muchas veces el docente no se ve apoyado y ellos tienen que lidiar solos con los alumnos incluso se centran tanto en su trabajo que dejan de dedicarse tiempo a ellos mismos o inclusive hasta el modo en que se encuentran, el estar tanto de puede parecer estresante ya que afecta a su cuerpo entre otros tantos factores por los que se ve afectado.

Otro apartado que no podemos dejar de lado son las reacciones que presentan los docentes en la institución una característica común que comienza a presentar es que empieza a tener ausentismo en la institución esto conlleva a que entren en un estado de depresión que esto no se debe dejar pasar desapercibido debe tomarse en serio ya que esto ocasiona a que comience a bajar su rendimiento y es un estado complicado del cual a veces se puede salir y otras veces no tanto y esto va de la mano a que le ocasionara un agotamiento y bajo rendimiento dentro de la institución, comienza a sentirse irritado y con poca tolerancia hacia sus alumnos e incluso ansiedad, son algunas de las más comunes reacciones del docente esto da pie a al principio del “Síndrome del profesor quemado” que es lo que ocasiona las bajas de los profesores debido al estrés que se encuentra dentro de las aulas por parte de los alumnos al no poner nada de su parte al querer aprender y los pleitos con los padres de familia.

Claro que para esto existen tratamientos y terapias para controlarlo que son las físicas, químicas y psicoterapia y por último se habló de las formas de prevenirlo tanto en los docentes como los ejecutivos ya sea mediante una respiración profunda que te relaje, que realicen yoga o ejercicio o alguna otra actividad que sea de su agrado pero lo más recomendable es que se tomen su tiempo que no se presionen demasiado y así los ayudara a estar mejor y a realizar sus actividades con un buen desempeño y recuerda un cuerpo saludable es también una mente saludable, respira, tomate tu tiempo que no todo en la vida son problemas también hay que reconocer y valorar los momentos de estabilidad.

2.3 MARCO LEGAL

La investigación se fundamentará igualmente en el Reglamento de Seguridad e Higiene Laboral en el Art 14. De los Comités de Seguridad.

En todo centro de trabajo en que laboren más de quince trabajadores deberá organizarse un Comité de Seguridad e Higiene del Trabajo integrado por tres representantes de los trabajadores y tres de los empleadores, quienes de entre sus miembros designaran un Presidente y Secretario que durará un año pudieron ser reelegidos indefinidamente.

Art11.- Obligaciones de los empleadores

- 1.- Cumplir con las disposiciones de este Reglamento y demás normativas Vigentes en materia de prevención de riesgos.
- 2.- Adoptar las medidas necesarias necesarias para la prevención de los riesgos que puedan afectar la salud y el bienestar de los trabajadores en los lugares de Trabajo de su responsabilidad.

2.4 MARCO CONCEPTUAL

Clima Organizacional

De todos los enfoques sobre el concepto de Clima Organizacional, el que ha demostrado mayor utilidad es el que utiliza como elemento fundamental las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral . La especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores

organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de estos factores.

<http://www.monografias.com/trabajos6/cliior/cliior.shtml>

Estructura

Representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal e estructurado.

<http://www.monografias.com/trabajos6/cliior/cliior.shtml>

Responsabilidad

Es el sentimiento de los miembros de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo. Es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de ser su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

<http://www.monografias.com/trabajos6/cliior/cliior.shtml>

Recompensa

Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

<http://www.monografias.com/trabajos6/cliior/cliior.shtml>

Desafío

Corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

<http://www.monografias.com/trabajos6/cliior/cliior.shtml>

Relaciones

Es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

<http://www.monografias.com/trabajos6/cliior/cliior.shtml>

Cooperación

Es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

<http://www.monografias.com/trabajos6/cliior/cliior.shtml>

Estándares

Es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento.

<http://www.monografias.com/trabajos6/cliior/cliior.shtml>

Conflictos

Es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto pares como superiores, aceptan las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

<http://www.monografias.com/trabajos6/cliior/cliior.shtml>

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se regirá por los criterios científicos del paradigma cuali-cuantitativo.

La Metodología de la Investigación es la ciencia en acción que y favorece la producción de nuevos conocimientos en todas las áreas del saber humano.

Como se trata de una investigación completa el método con el cual se encamina todo trabajo investigativo es el **Científico** porque cumple con todos los pasos que requiere el mismo, ya en el proceso de la investigación utilice el **Método Inductivo** puesto que inicie con la observación de observación de fenómenos particulares, con el propósito de llegar a conclusiones y premisas generales de la Unidad Educativa Hispanoamericano”. Al mismo tiempo aplique el **Método Deductivo** cuando observe los fenómenos generales que se dan en la comunidad Educativa con el propósito de señalar los aspectos particulares que se dan con maestros, alumnos y padres de familia.

El investigador se basa en evidencias y notas de campo.

Científicamente la metodología es un procedimiento general para lograr de una manera precisa el objetivo de la investigación. De ahí, que la metodología en la investigación nos presenta los métodos y técnicas para la investigación.

Es necesario tener en cuenta el tipo de investigación o de estudio que se va a realizar, ya que cada uno de estos tiene una estrategia diferente para su tratamiento metodológico. Por ello, se debe indicar el tipo de investigación, si es una investigación, histórica, descriptivas o experimental. Si es un estudio causal, exploratorio o productivo.

3.1 Métodos de Investigación

Los métodos de investigación que se utilizarán en el desarrollo del presente proyecto serán Deductivos y Descriptivos.

MÉTODO DEDUCTIVO

Se utilizará el método deductivo por que permitirá a partir del comportamiento general de los trabajadores deducir las causas y consecuencias de la problemática, determinando:

- Si los trabajadores no se sienten identificados con el estrés laboral sería un problema de factores que nos llevaría a deducir su comportamiento 2014, fecha por confirmar.
-
- Si los trabajadores cuenta con un manual de funciones diarias detalladas que le permita no tener un estrés laboral, realizando actividades a menudo 2014, fecha por confirmar.
- Si el personal docente dentro de sus responsabilidades incluye el proceso pedagógico para implementar objetivos hacia los estudiantes asignaría a estar en funciones realizando actividades dentro y fuera del plantel en el año 2013, fecha por confirmar.

MÉTODO DESCRIPTIVO

Permitirá describir el comportamiento del personal docente y administrativo y de los estudiantes con relación a las aplicaciones y estrategias para evitar el estrés laboral a partir de la observación directa a los estudiantes en el momento de la verdad en su proceso diario de trabajo, servicio y nivel de conocimiento y motivación.

3.2. POBLACIÓN

Población:

Se entiende por población el conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación.

Arias (2006)

Esta queda limitada por el problema y por los objetivos del estudio. Es decir se utilizara un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio.(pág. 81)

Para la investigación, la población se conforma del personal Administrativo, Docente y Alumnos:

DEPARTAMENTOS DE AREA	CANTIDAD	TOTAL
-Rectorado	1	1
-Secretaria	1	1
-Departamento de Orientación	1	1
-Departamento del Personal Docente	7	7
-Estudiantes	50	50
TOTAL	60	60

MUESTRA

Una muestra es un conjunto de unidades, una porción del total, que representa la conducta del universo en su conjunto. Una muestra, en un sentido

amplio, no es más que eso, una parte del todo que se llama universo o población y que sirve para representarlo.

La muestra será 1 igual que la población

DEPARTAMENTOS DE AREA	CANTIDAD	TOTAL
-Rectorado	1	1
-Secretaria	1	1
-Departamento de Orientación	1	1
-Departamento del Personal Docente	7	7
-Estudiantes	50	50
TOTAL	60	60

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas o instrumentos que se utilizan en la investigación son de Encuestas.

La Observación y la participación directa, serán las técnicas fundamentales en el desarrollo de la investigación, puesto que nos involucraremos en el objetivo de la investigación con la intención de medir sus características.

Encuesta: Técnica que se estará dirigida hacia el personal administrativo y docentes, con la finalidad de obtener un banco de preguntas cerradas el cual dará datos referentes al clima de la institución y de esta manera medir el alcance obtenido para la elaboración de nuestro análisis a lo largo del desarrollo de la propuesta. Se recurrirá a la encuesta entre los docentes, rectorado, secretaria, departamento de orientación, y estudiantes para determinar las causas del estrés laboral en el clima organizacional de la Institución Educativa

3.4 CRONOGRAMA DE LA APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE LA INVESTIGACION

ACTIVIDADES	MESES																											
	NOVIEMBRE				DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión de material bibliográfico e internet	√																											
Revisión de texto y documentos sobre el tema	√																											
Reestructuración de contenido del proyecto		√	√																									
Elaboración del primer capítulo tema problema		√	√																									
elaboración de la justificación y sistematización				√	√																							
Objetivo general y específico				√	√																							
Límites de la investigación					√	√	√																					
Identificación de las variables					√	√																						
Hipótesis								√	√																			
Operalización de las variables								√	√																			
Elaboración el segundo CAPÍTULO										√	√																	
Antecedentes referentes										√	√																	
Marco teórico referencial											√	√	√	√	√													
Marco legal											√	√	√	√	√													
Marco conceptual													√	√	√													
Elaboración del tercer CAPÍTULO													√	√														
Método de investigación															√	√												
Población y muestras															√	√												
Técnicas e instrumentos de recolección de datos																	√	√										
Recurso, fuente, cronograma y presupuesto																	√	√										
Tratamiento de la información																			√	√								
Presentación de resultados																				√								
Elaboración del cuarto capítulo La propuesta																					√	√						
TÍTULO de la propuesta																					√							
Justificación																							√	√				
Objetivo general																									√			
Objetivo específico																											√	
Hipótesis de la propuesta																												√
Desarrollo de la propuesta e impacto																												√
Conclusiones y Recomendaciones																												√
Presentación del primer borrador																												√
Presentación del segundo borrador y correcciones																												√
Presentación final y aprobación																												

3.5 PRESUPUESTO PARA LA APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE INVESTIGACION

La proyección de gasto que se estimó para la realizar la recolección de datos es de USD 370; sin embargo a continuación se presenta el siguiente detalle de lo que se aplica:

GASTOS	COSTOS
GASTOS PRELIMINARES DE PROYECTO	\$ 70
MOVILIZACION	\$ 50
SUMINISTROS(lápiz, papel CD, e impresión, etc...)	\$ 200
LLAMADAS TELEFONICAS	\$ 50
TOTAL	\$ 370

3.5 Tratamiento a la información- procedimiento y análisis

En este capítulo se presenta el análisis e interpretación de los resultados de la encuesta a docente y representantes legales.

Para la ejecución de este proyecto las encuestas fueron elaboradas en base de la escala de licker, estas fueron sencillas y de fácil comprensión para los encuestados.

Los resultados que se muestran a continuación son hechos reales del convivir diario de un sistema educativo donde se investigo acerca de los docentes que presentan estrés laboral en el clima organizacional.

En la siguiente hoja se observará las preguntas, cuadros, gráficos y el análisis de cada uno de ellos. Esta información se procesó mediante el sistema de Microsoft Word y Microsoft Excel concede se elaboraron los cuadros y gráficos, al finalizar el capítulo la discusión de los resultados y las respuestas a las preguntas directrices y conclusiones y recomendaciones

3.5.1 ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES, PERSONAL ADMINISTRATIVO Y ESTUDIANTES.

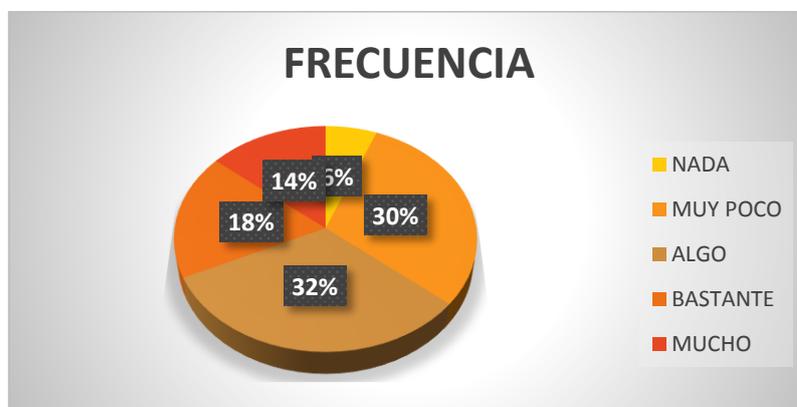
1. ¿Agresiones verbales por parte del estudiante?

Cuadro N0. 4 Agresión

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	3	6%
MUY POCO	15	30%
ALGO	16	32%
BASTANTE	9	18%
-MUCHO	7	14%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRÁFICO # 1 Agresión



ANÁLISIS: Notamos de gran parte de los estudiantes la ausencia de los Padres. Ya sea por motivos de: Trabajo, Migración, Deceso de los mismos y en algunos casos por consumo de Drogas; Llegamos a la conclusión de que estas son las Causas por las cuales un 32% de los estudiantes Encuestados agreden Verbalmente a sus Maestros .

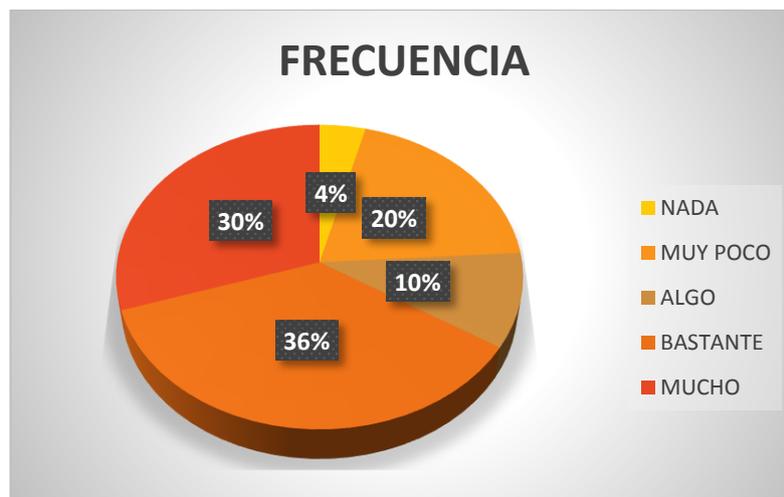
2. ¿Mal ambiente entre profesores?

CUADRO #5 Mal ambiente

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	2	4%
MUY POCO	10	20%
ALGO	5	10%
BASTANTE	18	36%
MUCHO	15	30%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO #2 Mal ambiente



ANALISIS: Existe debido a: Celos Profesionales, Desacuerdo en Toma de Decisiones a Nivel Interno, Ausencia de Coordinación a Trabajar en Equipo. Habiendo realizado la debida encuesta dio como resultado q hay a un Mal Ambiente en un 36% en los Docentes.

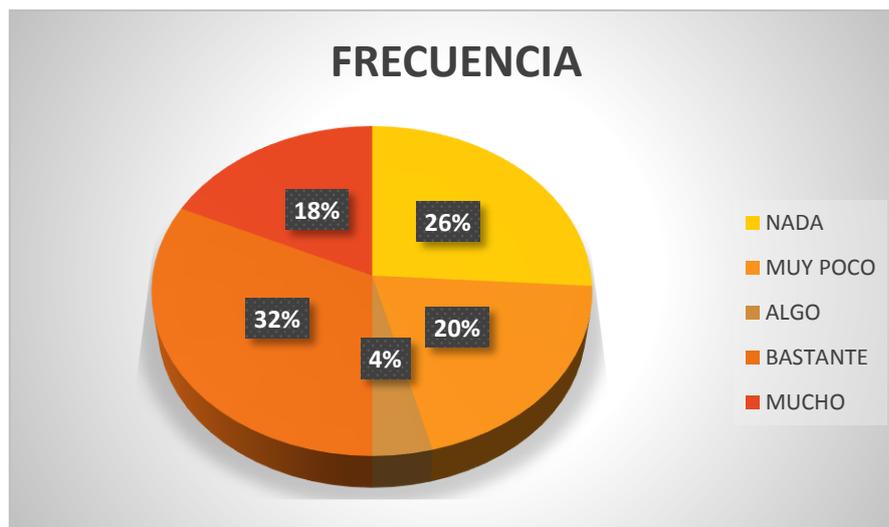
3. ¿Mantener la disciplina en clase?

CUADRO N#. 6 Disciplina en clase

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	13	26%
MUY POCO	10	20%
ALGO	2	4%
BASTANTE	16	32%
MUCHO	9	18%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO#3 Disciplina en clase



ANALISIS: Una vez realizada la encuesta a los docentes se llegó al resultado de que en ocasiones anotan los nombres a de los alumnos para bajarles puntos en conducta, cuando se explica una clase de manera sorpresiva se hacen preguntas a los mismos sobre lo ya expuesto para captar su atención y evitar la indisciplina o llaman al representante del estudiante si hay una residencia en la disciplina del mismo.

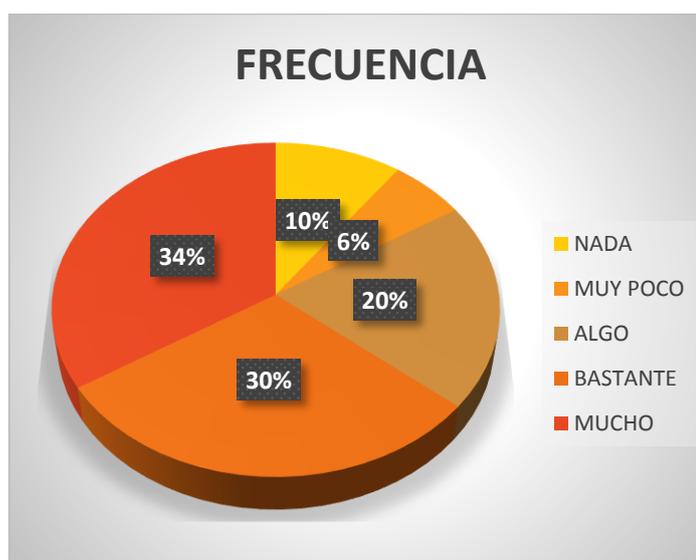
4. ¿Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión?

CUADRO #. 7 Mala consideración

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE	
NADA	5	10%	
MUY POCO	3	6%	
ALGO	10	20%	
BASTANTE	15	30%	
MUCHO	17	34%	
TOTAL	50	100%	

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO#. 4 Mala consideración



ANALISIS: Mediante esta encuesta se recopiló la opinión de todos los docentes y coincidieron en un 34% de los mismos de que la mala opinión de la sociedad es a causa de que existen malos elementos a nivel educativo, hay falta de profesionalismo en algunos colegas es decir en ocasiones se ensañan con ciertos estudiantes por antecedentes de los mismos especialmente si estos vienen de otra institución con un mal registro.

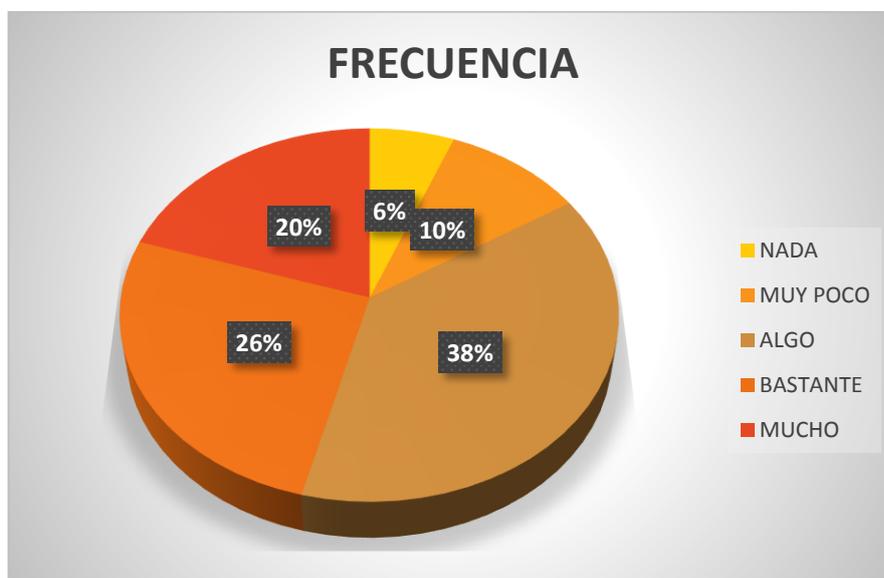
5. Rivalidad entre grupos de profesores

CUADRO #. 8 Rivalidad entre profesores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	3	6%
MUY POCO	5	10%
ALGO	19	38%
BASTANTE	13	26%
MUCHO	10	20%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO #. 5 Rivalidad entre profesores



ANALISIS: Según esta encuesta existe dicha rivalidad entre profesores a causa de: Pugna de Categorías, porque hay docentes que son familiares de los Directivos del Plantel, esta encuesta da un resultado de un 38%

6. Trabajo excesivamente repetitivo y monótono

CUADRO #. 9 Trabajo repetitivo y monótono

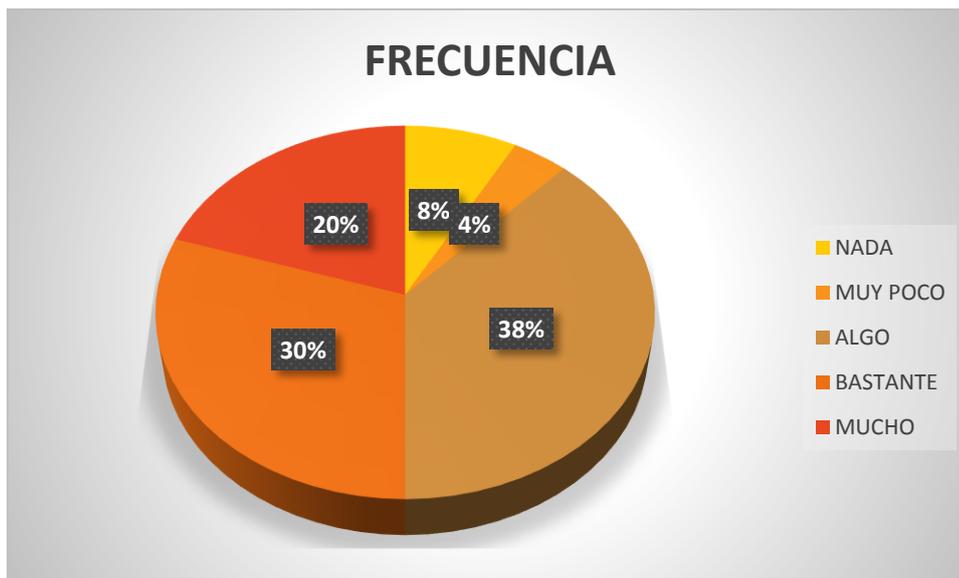
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	4	8%
MUY POCO	2	4%
ALGO	19	38%
BASTANTE	15	30%
MUCHO	10	20%
TOTAL	50	100%

ELABOR

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia

Dueñas

GRAFICO # 6. Trabajo repetitivo y monótono



ANALISIS: Es repetitivo cuando el docente es asignado consecutivamente al mismo curso durante varios periodos lectivos, otra razón es que algunos docentes pierden la motivación, y otros utilizan el mismo modo de trabajar es decir no hay innovación en su material de trabajo.

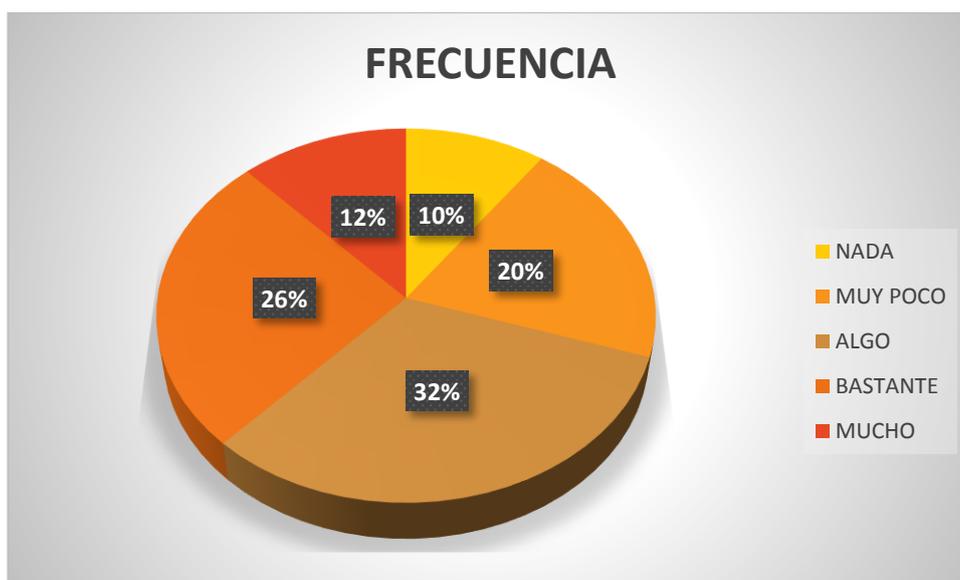
7. Poca responsabilidad de la mayoría del personal?

CUADRO # 10. Poca responsabilidad del personal

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	5	10%
MUY POCO	10	20%
ALGO	16	32%
BASTANTE	13	26%
MUCHO	6	12%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO # 7. Poca responsabilidad del personal



ANALISIS: Hay irresponsabilidad cuando el docente llega tarde a la unidad educativa o curso de aula, contestar llamadas telefónicas o chatear durante la clase, durante la clase salir del aula y conversar con otros docentes acerca de asuntos no concernientes a la unidad educativa.

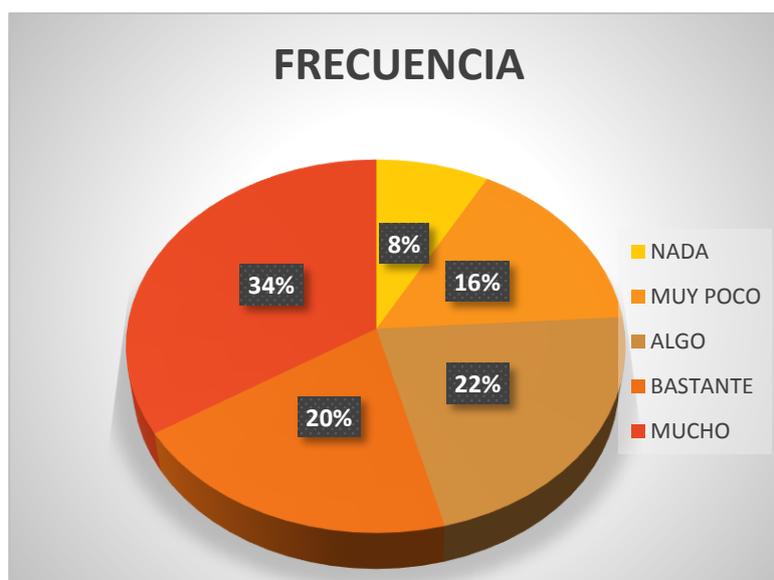
8. Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza

CUADRO# 11. Deficiencia de enseñanza

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	4	8%
MUY POCO	8	16%
ALGO	11	22%
BASTANTE	10	20%
MUCHO	17	34%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO# 8. Deficiencia de enseñanza



ANALISIS: Mediante dicha encuesta pudimos darnos cuenta que existe tal problema por varias causas tales como: diferencia de edades, en ocasiones el nivel social influye mucho, hay docente que se oponen al cambio en estrategias o técnicas de estudio.

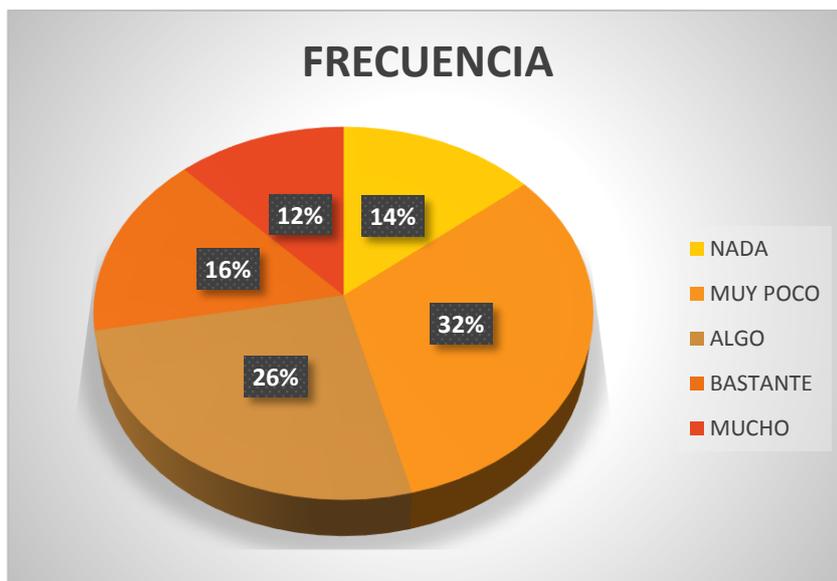
9. Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina

CUADRO #. 12 Falta de respaldo de los padres

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	7	14%
MUY POCO	16	32%
ALGO	13	26%
BASTANTE	8	16%
MUCHO	6	12%
TOTAL	50	100%

GRAFICO #. 9 Falta de respaldo de los padres



ANALISIS: Los docentes sienten la falta de respaldo de los padres de los alumnos porque en la actualidad se respaldan en la nueva Ley de Educación de que no se le puede mandar notas o corregir al alumno.

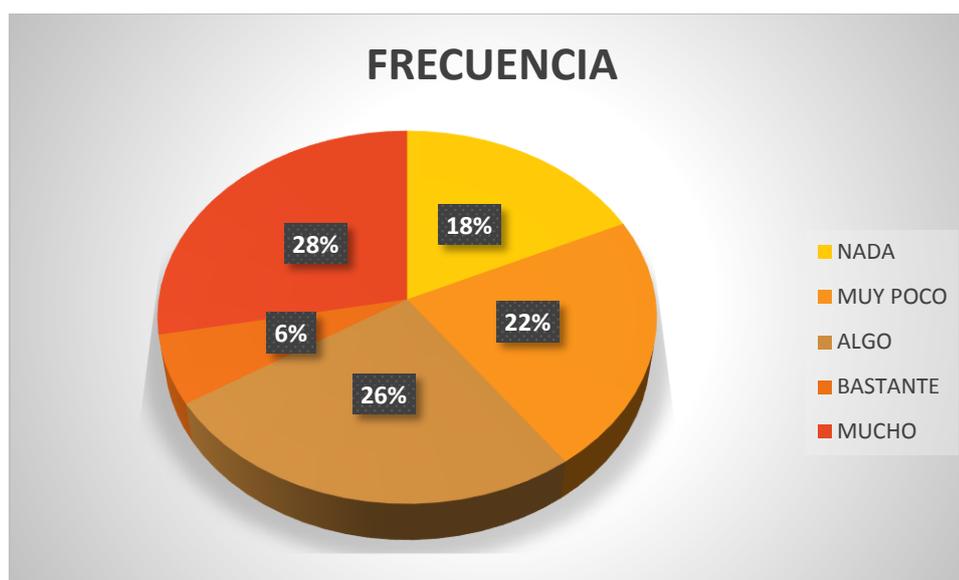
10. Mala enseñanza de estudios

CUADRO #. 13 Mala enseñanza

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	9	18%
MUY POCO	11	22%
ALGO	13	26%
BASTANTE	3	6%
MUCHO	14	28%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO #. 10 Mala enseñanza



ANALISIS: Una de las causas principales del estrés es que el docente no tiene dominio sobre el grupo de estudiantes, el trabajo excesivo, la falta de colaboración de los padres de familia con la educación en el hogar. Así nos da un resultado de un 28% negativo.

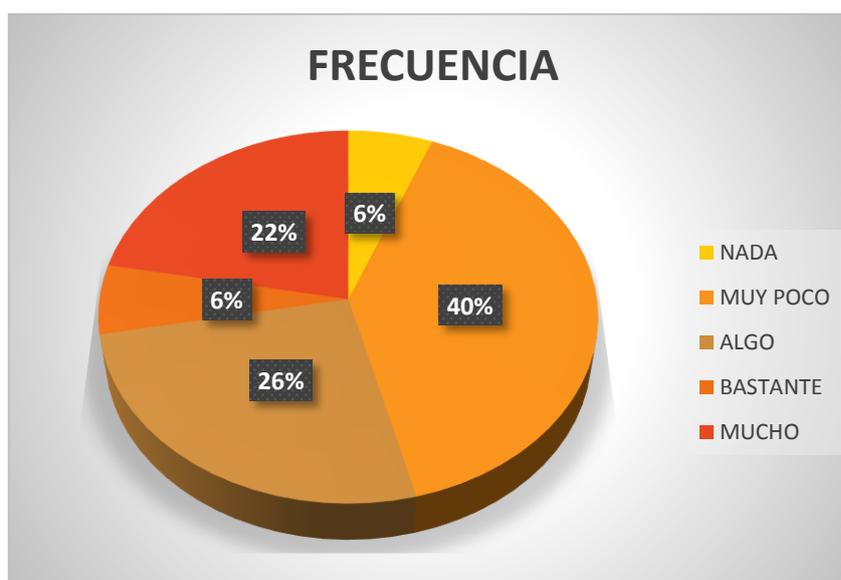
11. Tener que sustituir al profesorado ausente

CUADRO #o 14 Sustituir al profesorado

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	3	6%
MUY POCO	20	40%
ALGO	13	26%
BASTANTE	3	6%
MUCHO	11	22%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO #. 11 Sustituir al profesorado



ANALISIS: Según esta encuesta tiene el 40%, por este motivo se sustituye al profesor cuando: Falta mucho a clases, también se puede pedir un cambio de profesor cuando falta el respeto o realiza alguna agresión al alumno.

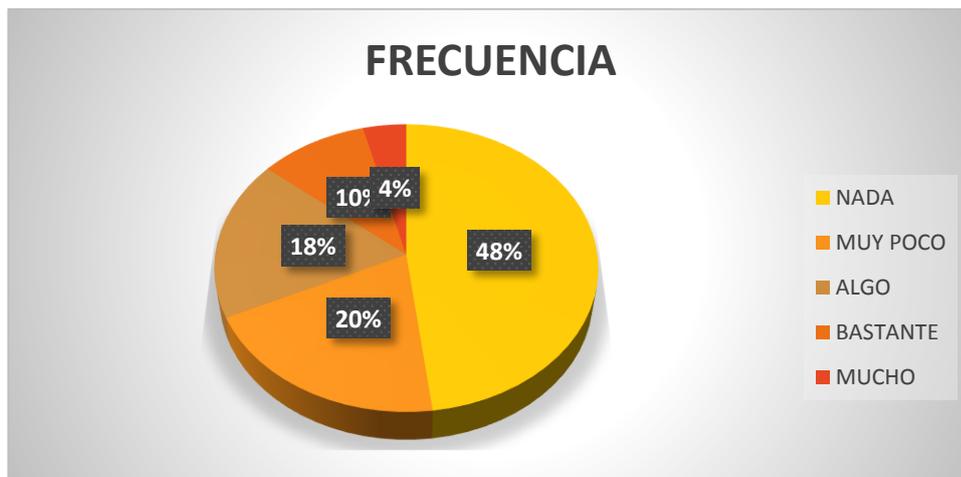
12. Impartir más clases que otros compañeros

CUADRO # 15 Impartir más clases

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NADA	24	48%
MUY POCO	10	20%
ALGO	9	18%
BASTANTE	5	10%
MUCHO	2	4%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO # 12 Impartir más clases



ANALISIS: Según esta encuesta tenemos un 48% que no se puede compartir clase con otros compañeros porque cada profesor tiene diferentes técnicas y métodos y cuando cambia mucho los alumnos se atrasan y no aprenden como se debe.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DEL PLANTEL

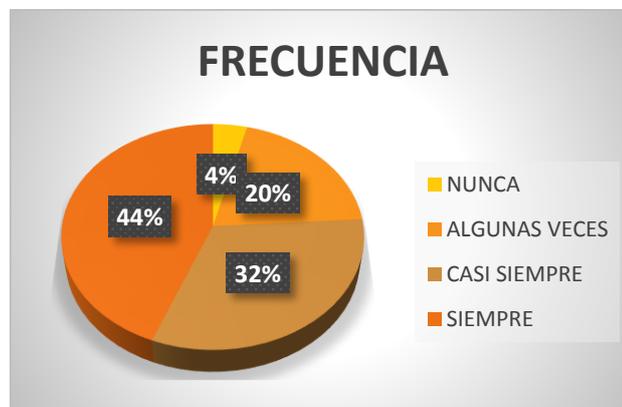
1. La competencia con los compañeros de tu grupo por hacer mejor un trabajo o terminar antes?

CUADRO# 16 Competencia de grupo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	2	4%
ALGUNAS VECES	10	20%
CASI SIEMPRE	16	32%
SIEMPRE	22	44%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO#13 Competencia de grupo



ANALISIS: Según esta encuesta siempre hay una competencia entre compañeros más si es por terminar un trabajo en clase así obtener mejor calificación, en la actualidad los trabajos en grupo se interactúan entre compañeros y así terminar antes la tarea mandada por el docente, es así que nos demuestra que hay un 44%

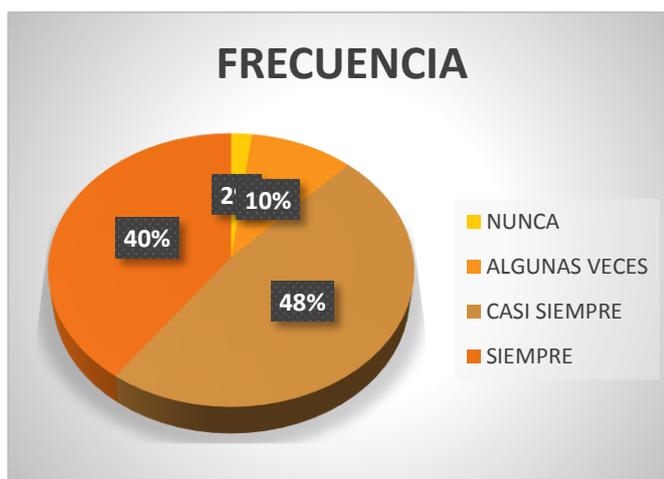
2. La sobrecarga de tareas y trabajos escolares que tienes que realizar todos los días

CUADRO# 17 Sobrecarga de tareas y trabajos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	2%
ALGUNAS VECES	5	10%
CASI SIEMPRE	24	48%
SIEMPRE	20	40%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO# 14 Sobrecarga de tareas y trabajos



ANALISIS: En algunos casos el docente envía trabajos escolares para que sus alumnos lo realicen y estos aprendan aunque a los alumnos lo vean como sobrecarga escolar según nuestra encuesta esto nos da un 48%

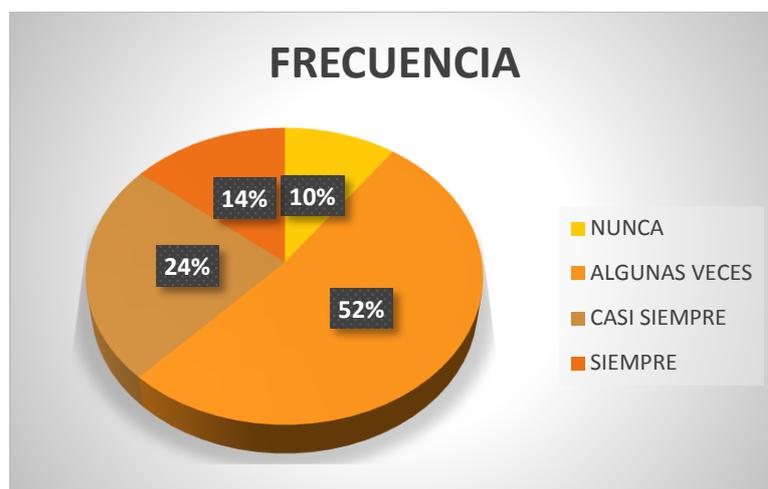
3. La personalidad y el carácter de los profesores que te imparten clases.

CUADRO #. 18 Personalidad y carácter

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	5	10%
ALGUNAS VECES	26	52%
CASI SIEMPRE	12	24%
SIEMPRE	7	14%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO #. 15 Personalidad y carácter



ANALISIS: Según la opinión de los alumnos si influye el carácter del docente esto nos da un 52%: si el docente tiene mal carácter los alumnos le toman miedo y no desarrollan su personalidad, para ellos debe tener un carácter normal y una buena personalidad.

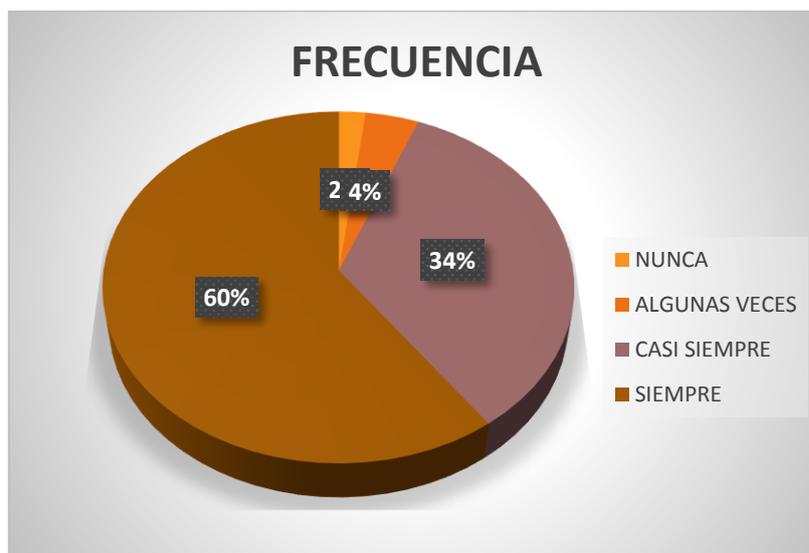
4. La evaluaciones que te realizan tus profesores (sea por medio de (exámenes, ensayos, trabajos de investigación,))

CUADRO# 19. Las evaluaciones de los profesores

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	2%
ALGUNAS VECES	2	4%
CASI SIEMPRE	17	34%
SIEMPRE	30	60%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO# 16 Las evaluaciones de los profesores



ANALISIS: Esta encuesta nos da un 60% siempre los docentes les realizan exámenes y les envían trabajos de investigación es así que los mantienen estudiando seguido, así se los puede evaluar y saber si fallan y volver a repetir la clase

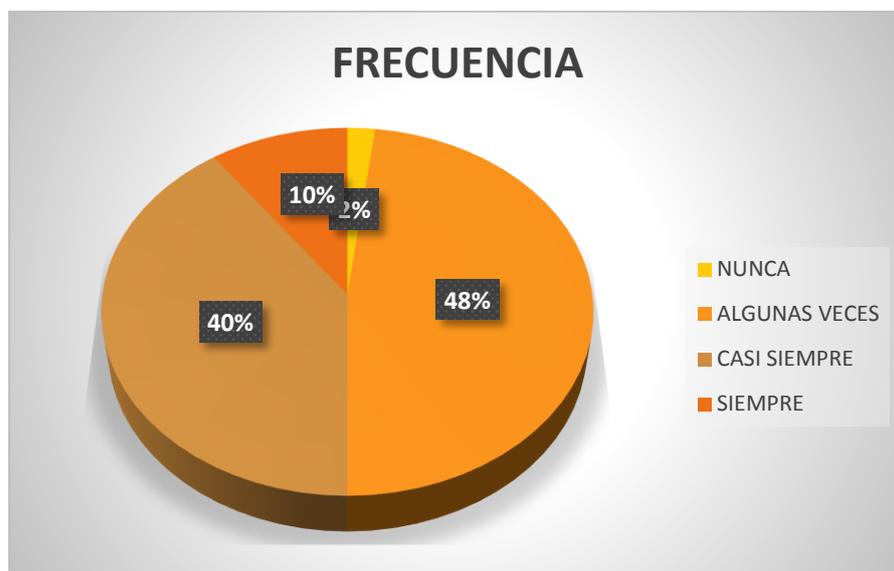
5. El tipo de trabajo que te piden tus profesores (consulta de temas, fichas de trabajos, ensayos, mapas conceptuales, etc.)

CUADRO# 20. El tipo de trabajo que piden

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	1	2%
ALGUNAS VECES	24	48%
CASI SIEMPRE	20	40%
SIEMPRE	5	10%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO# 17 El tipo de trabajo que piden



ANALISIS: Según esta encuesta el 48%: Algunas veces los profesores les piden a los alumnos que realicen fichas de trabajos, mapas conceptuales, ensayos esto le da más facilidad a los alumnos a pensar, hacer resúmenes, y aprender con mayor agilidad.

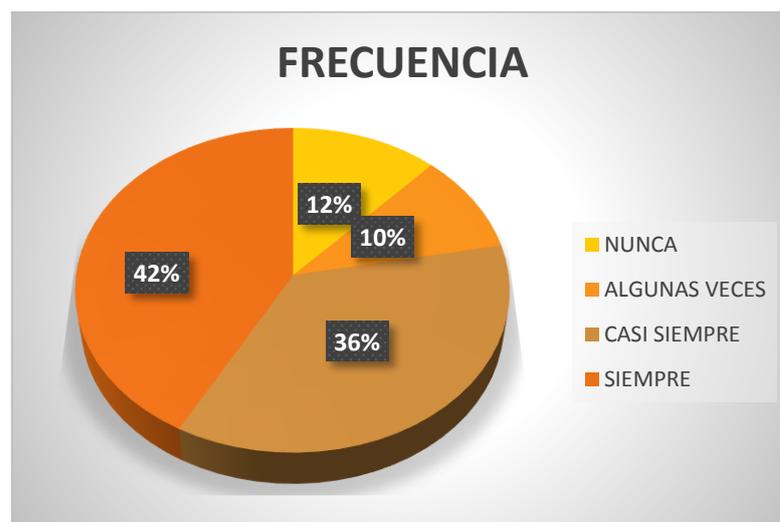
6. La forma que te enseñan tus profesores

CUADRO #. 21 La forma de enseñar

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	6	12%
ALGUNAS VECES	5	10%
CASI SIEMPRE	18	36%
SIEMPRE	21	42%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO #. 18 La forma de enseñar



ANALISIS: Esta encuesta nos da un 36%: Según los alumnos casi siempre la forma de enseñanza de los profesores es diferente cada año, ya sea por técnicas o por la edad de cada maestro esto es muy importante saber así los docentes se actualizan y se modernizan para dar una mejor enseñanza.

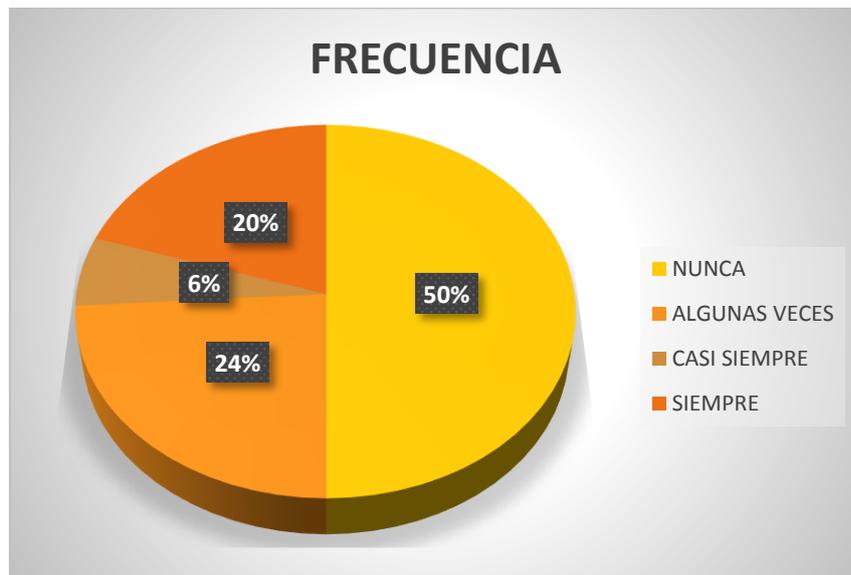
7. No entender los temas que se abordan en las diferentes clases que te imparten

CUADRO#22. No entender los temas

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	15	30%
ALGUNAS VECES	23	46%
CASI SIEMPRE	10	20%
SIEMPRE	2	4%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO# 19 . No entender los temas



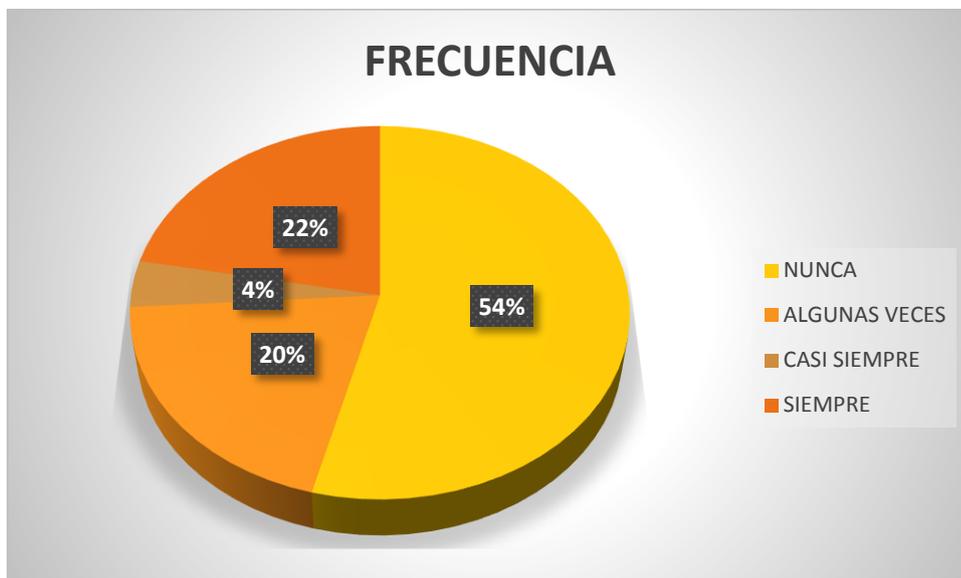
ANALISIS: Según esta encuesta nos da un 46%: Que los alumnos no entiendan un tema de clase esto pasa cuando los alumnos no ponen atención, ya sea por estar conversando en clase, o cuando los docentes explican una clase con palabras difíciles que los alumnos entiendan.

8. Te elogias a ti mismo

CUADRO # 23. Te elogias a ti mismo

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	25	50%
ALGUNAS VECES	12	24%
CASI SIEMPRE	3	6%
SIEMPRE	10	20%
TOTAL	50	100%

GRAFICO # 20. Te elogias a ti mismo



ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

ANALISIS: Según esta encuesta tenemos un 49% que los alumnos no se elogian a sí mismos, la mayor parte lo que los elogian son sus padres o familiares o amigos, cuando sacan buenas notas o llegan a tener un cargo muy importante en su curso o ante todo el colegio.

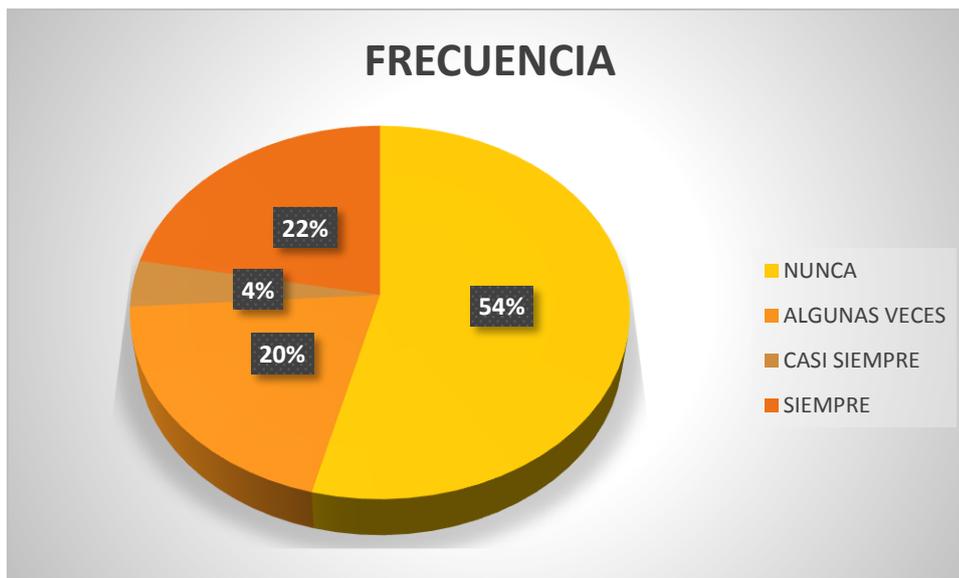
9. Te concentras en resolver la situación que te preocupa

CUADRO#24 . Resolver situaciones

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	10	20%
ALGUNAS VECES	11	22%
CASI SIEMPRE	3	6%
SIEMPRE	26	52%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO# 21 . Resolver situaciones



ANALISIS: Obtenemos un 53%: Según los alumnos tratan de resolver sus problemas, pidiendo ayuda con sus propios amigos antes de sus padres o profesores.

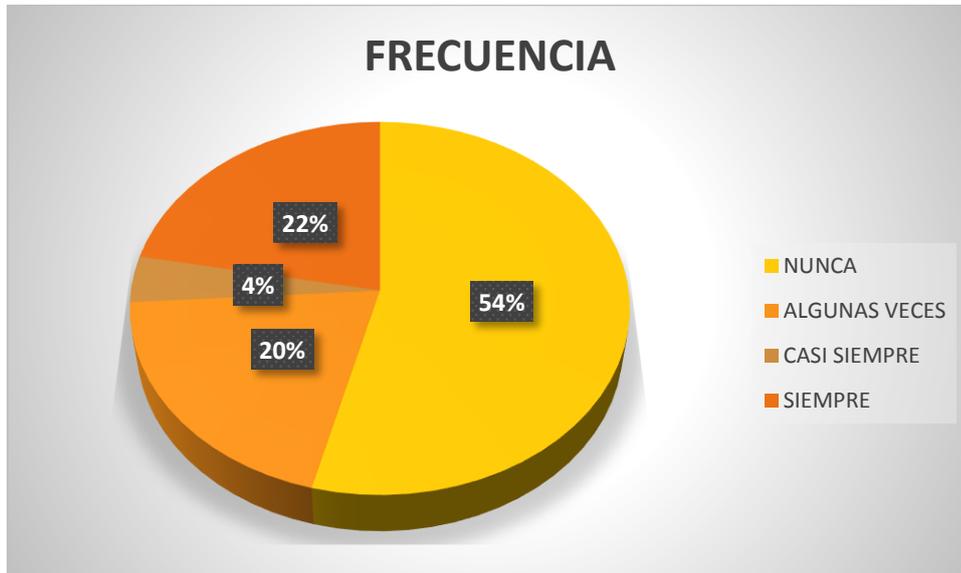
10. Tomas la situación con sentido del humor?

CUADRO # 25 Sentido del humor

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	5	10%
ALGUNAS VECES	28	56%
CASI SIEMPRE	5	10%
SIEMPRE	12	24%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO #22. Sentido del humor



ANALISIS: Según esta encuesta tenemos un 56% que algunas veces los alumnos toman humor la situación, todo depende de la broma, lugar, si es con amigos o familiares.

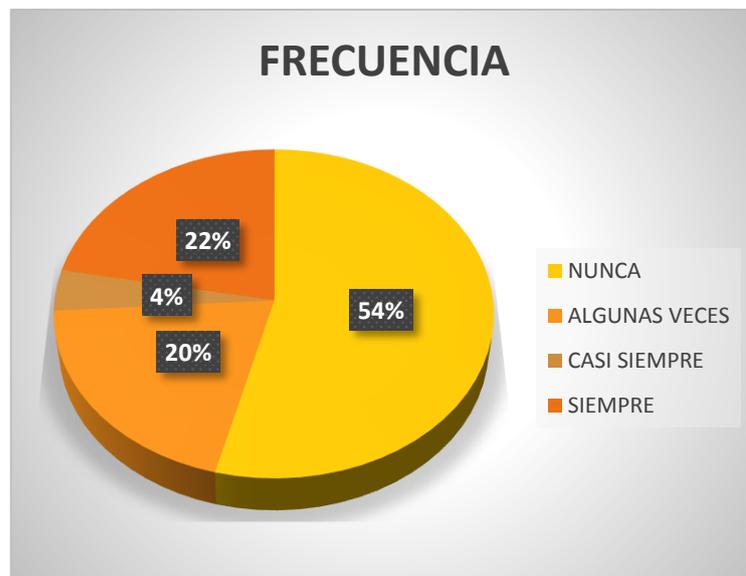
11. Tener problemas personales con tus maestros

CUADRO # 11. Problemas personales

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	27	54%
ALGUNAS VECES	10	20%
CASI SIEMPRE	2	4%
SIEMPRE	11	22%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO # 23 . Problemas personales



ANALISIS: Según esta encuesta tenemos un 55% que nunca tratan los problemas personales con sus maestros: por esta razón los alumnos tienen problemas ya sea de salud, drogas, maltrato o abusos sexuales.

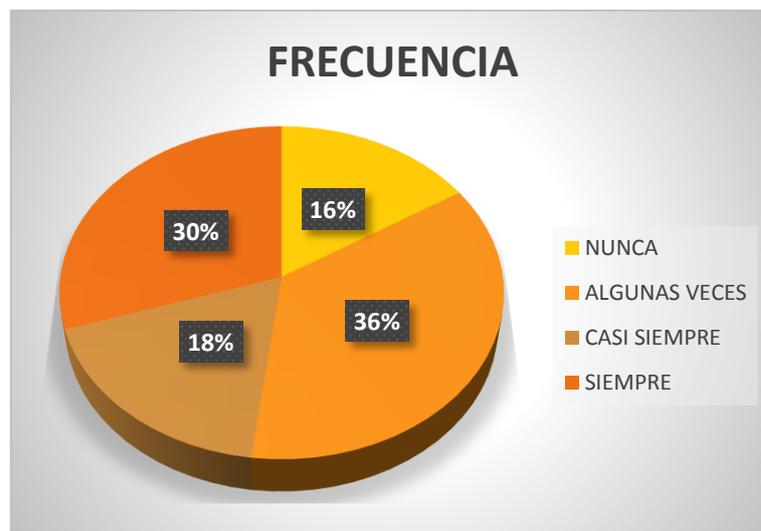
12. Impartir más clases que otros compañeros?

CUADRO # 12. Impartir más clases

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NUNCA	8	16%
ALGUNAS VECES	18	36%
CASI SIEMPRE	9	18%
SIEMPRE	15	30%
TOTAL	50	100%

ELABORADO POR: Lisbeth Barreto – Kenia Dueñas

GRAFICO# 24 . Impartir más clases



ANALISIS: Tenemos un 36%, en la actualidad algunas veces los alumnos imparten más clases que otros compañeros, esto es según la materia o institución o docente le indique.

CAPÍTULO IV

LA PROPUESTA

4.1 Título de la Propuesta

SEMINARIO-TALLER: Métodos y Técnicas de relajación para disminuir el nivel de estrés de los docentes de la Unidad Educativa Hispanoamericano de la ciudad de Guayaquil año2015.

4.2 JUSTIFICACION DE LA PROPUESTA

El programa para la mejora del nivel del estrés de los docentes es importante porque de esta manera se va a lograr que los maestros se sientan un poco más relajado y de cómo combatir ese clima organizacional que se genera muy a menudo en la Unidad Educativa. **AMPLIAR**

4.3 OBJETIVO GENERAL DE LA PROPUESTA

Aplicar técnicas de relajación para disminuir el nivel de estrés de los docentes de la Unidad Educativa Hispanoamericano de la ciudad de Guayaquil año2015.

4.4 OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA PROPUESTA

Disminuir el estrés para lograr un mejor desempeño laboral

4.5 LISTADO DE CONTENIDOS Y FLUJO DE LA PROPUESTA SEMINARIO-TALLER

TECNICAS PARA CALMARSE

- ❖ RESPIRACIÓN DE 10 SEGUNDOS
- ❖ DESCANSO DE 60 SEGUNDOS
- ❖ VACACIÓN DE 5 MINUTOS
- ❖ MASAJE DEL PECHO
- ❖ LISTA DE COSAS QUE TE MOLESTAN
- ❖ ENFOQUE DE PAZ

TÉCNICAS PARA MOTIVARTE

- ✚ ESTÍRA Y MUÉVETE
- ✚ DESCANSO VIGORIZANTE
- ✚ HABLA DE EXHORTACIÓN
- ✚ MÚSICA QUE CONMUEVE
- ✚ PALMADAS
- ✚ EJERCICIOS

LAS SEIS **RS PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS**

1. RESPONSABILIDAD
2. REFLECCIÓN
3. RELAJACIÓN
4. RELACIONES
5. REAPROVISIONATE DE ENERGÍA
6. RECREACION

4.6 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

TALLER 1

Técnicas para reducir el estrés

Objetivo: Lograr que los docentes puedan afrontar el estrés mediante diferentes técnicas que ayudaran a controlarlos o disminuir, y Conozcan las técnicas y puedan desarrollar habilidades para su prevención y tratamiento



TÉCNICAS PARA CALMARTE



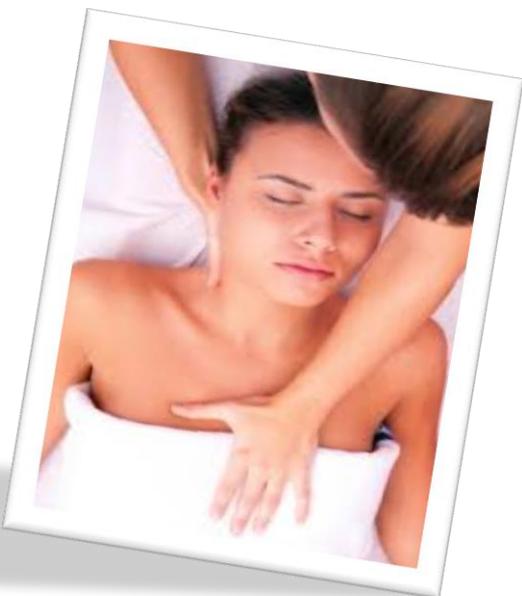
RESPIRACIÓN DE 10 SEGUNDOS En una situación aguda, cuando tu cuerpo y mente están volviéndose fuera de control, respira en un ciclo de 10 segundos, 6 respiraciones al minuto. Encuentra un reloj con la manecilla de los segundos e inhala por 5 segundos (en los números impares del reloj) y después exhala por 5 segundos (hasta los números pares). Haz esto de 2 a 5 minutos, o hasta tener respiraciones más lentas.



DESCANSO DE 60 SEGUNDOS Cierra los ojos y respira profundamente. Visualízate asoleándote en una playa soleada, mirando la puesta del sol o relajándote en la ducha o sauna.



VACACIÓN DE 5 MINUTOS Cierra los ojos y respira profundamente varias veces. Después visualiza un lugar o una actividad favorito(a). Deja que tu imaginación te lleve a un lugar especial refrescante y relajante.



MASAJE DEL PECHO Relaja los músculos de tu pecho y abre tu respiración con un masaje vigoroso por el centro de tu pecho y por el pecho abajo de tu clavícula.



LISTA DE COSAS QUE TE MOLESTAN

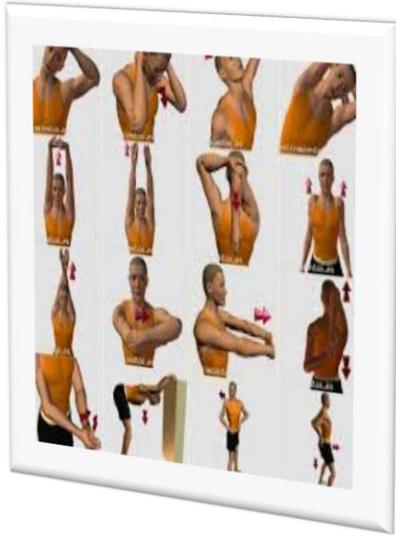
Escribe una lista de todas las cosas que te preocupan, las presiones e inquietudes que atestan tu mente y que gritan por tu atención. Después quema la lista o ponla en tu cartera para darle atención más tarde.



ENFOQUE DE PAZ Enfóquese en algo pacífico y lindo en tu ambiente inmediato (una hoja, una pintura, un color). Concéntrate en la belleza que ves y respira por dentro.

TALLER # 2 TECNICAS PARA MOTIVARSE





ESTÍRA Y MUÉVETE Párate y estírate. Arca la espalda y estira tus brazos y dedos a los lados extremos del cuerpo. Mantén esta postura por un rato y después suelta el cuerpo. Ahora muéve el cuerpo completo para hacer circular tu sangre. Aplauda. Brinca de arriba a abajo. ¡MUÉVETE! Técnicas para reducir el estrés -- técnicas para ayudar de aliviar el estrés



DESCANSO VIGORIZANTE

Imagínate en algún lado estimulante, emocionante, o pasmante (por ejemplo, parándote en precipicio del océano, dando una presentación a una audiencia grande, aplaudiendo en un juego de fútbol, cruzando la línea final de una carrera, riéndote tumultuosamente con amigos, asomando por la cenefa del Grand Canyon, dando a luz o mirando un parto). Deja que lo vívido de esta visión cargue tus baterías.



HABLA DE EXHORTACIÓN Date a tí mismo(a) una plática de exhortación. Usa tus mejores poderes persuasivos para motivar, animar, halagar, apoyar, aplaudir, y retarte. ¡Pide que otra persona te acompañe!



MÚSICA QUE CONMUEVE Toca música vibrante como una marcha. Empieza a moverte. Baila. Brinca. Marcha. Canta. Deja que la música te llene y te lleve adelante.



PALMADAS Date palmadas por todo el cuerpo a un ritmo energético. Hazlo hasta sentir comezón por todo el cuerpo y hasta sentirte llena de energía.

TALLER # 3
MANEJO
DEL ESTRÉS



RESPONSABILIDAD

- ✓ Ud. tiene control
- ✓ Hay que establecer las prioridades
- ✓ Hay que decir "no"



REFLECCIÓN

- Conozca cuales son las cosas que le lanzan a Ud. al estado de estrés
- Esté consciente de los síntomas de estrés
- Procure una vida equilibrada



RELAJACIÓN

- Haga algo bueno para sí mismo(a)
- Planifique "tiempo de preocuparse"
- Planifique tiempo descanso



RELACIONES

- Mantenga relaciones de apoyo
- Mejore sus relaciones sociales
- Mejore la relación consigo mismo(a)



REAPROVISIONATE DE ENERGÍA

- Coma una dieta alta en fibra y baja en sal y colesterol
- Esté consciente de toxinas: cafeína, grasa, nicotina, y comidas procesadas
- Tome agua



RECREACIÓN

- Riese
- Diviértase
- Disfrute la vida

4.8 IMPACTO/PRODUCTO/BENEFICIO OBTENIDO

IMPACTO

Los docentes podrán mejorar su equilibrio emocional combatiendo el estrés laboral del clima organizacional.

PRODUCTO

Docentes libres de estrés

BENEFICIOS OBTENIDOS

El personal docente de la Unidad Educativo Hispanoamericano pudo desarrollar sus diferentes tipos de estrés y de cómo sobrellevarlos.

4.9 VALIDACION DE LA PROPUESTA

Guayaquil, 8 de julio del 2015

De mis consideraciones:

Me permito solicitarle, su valiosa colaboración en la validación del instrumento a utilizarse en el levantamiento de información a realizarse, para la elaboración de nuestra tesis denominada “Incidencia del Estrés Laboral en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa Hispanoamericano durante el periodo lectivo 2015 – 2016”.

Agradezco la atención que dé a la presente.

Atentamente,

Kenia Ortiz Freire

C.I 0906323084

Guayaquil, 8 de julio del 2015

De mis consideraciones:

Me permito solicitarle, su valiosa colaboración en la validación del instrumento a utilizarse en el levantamiento de información a realizarse, para la elaboración de nuestra tesis denominada “Incidencia del Estrés Laboral en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa Hispanoamericano, durante el periodo lectivo 2015 – 2016”.

Agradezco la atención que dé a la presente.

Atentamente,

Lorena Boderó Arizaga

C.I 0913782777

Guayaquil, 8 de julio del 2015

De mis consideraciones:

Me permito solicitarle, su valiosa colaboración en la validación del instrumento a utilizarse en el levantamiento de información a realizarse, para la elaboración de nuestra tesis denominada Incidencia del Estrés Laboral en el Clima Organizacional de la Unidad Educativa Hispanoamericano, durante el periodo lectivo 2015 – 2016”.

Agradezco la atención que dé a la presente.

Atentamente,

Abel Haro Pacha

C. I 0999388911

CONCLUSIONES

De lo expuesto se podría concluir: El estrés es un estado vivencial displacentero sostenido en el tiempo, acompañado en mayor o menor medida de trastornos psicofisiológicos, que surgen en un individuo como consecuencia de la alteración de sus relaciones con su ambiente e imponen al sujeto demandas objetivas o que subjetivamente resultan amenazantes para el mismo y sobre las cuales tiene o cree tener poco o ningún control.

El estrés hoy en día se considera como un proceso interactivo en el que influyen los aspectos de la situación (demandas) y las características del sujeto (recursos). Si las demandas de la situación superan a los recursos del individuo, tenderá a producirse una situación de estrés en la que el individuo intentará generar más recursos para atender las demandas de la situación.

Los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral tienen que ver con las demandas de la situación (o contexto laboral) y con las características del individuo.

Las consecuencias negativas del estrés son múltiples, pero a grandes rasgos, cabe señalar su influencia negativa sobre la salud, así como sobre el deterioro cognitivo y el rendimiento.

RECOMENDACIONES

Muchas veces los docentes se encierran en sí mismos como en una caja, y no permiten que nadie pueda abrirla, eso hace que las tensiones, las obligaciones, preocupaciones y muchos otros problemas que los aquejan se queden encerrados en ellos. Es preciso, entonces, tener en cuenta algunas recomendaciones útiles que los ayuden a liberarlos de estos males que provocan severos malestares.

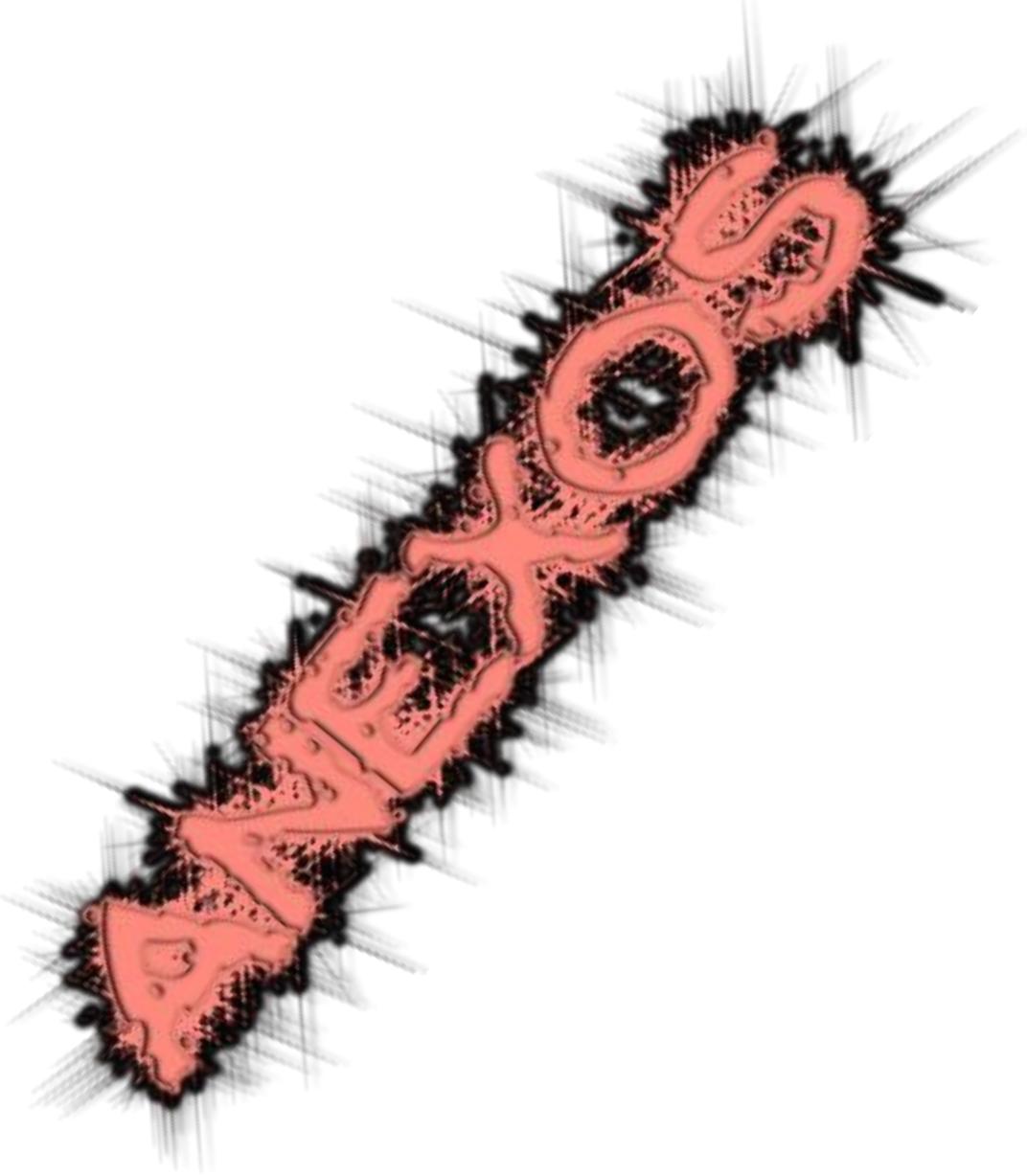
Las estrategias de afrontamientos para el estrés deben integrar técnicas que permitan.

- Modificar los progresos cognitivos de autoevaluación de los profesionales (entrenamiento en técnicas que permitan la adquisición y mejora de estrategias individuales de afrontamiento, principalmente las centradas en la solución de problemas)
- Desarrollar estrategias cognitivo-conductuales que eliminen o neutralicen las consecuencias del síndrome (Entrenamiento en técnicas de solución de problemas, entrenamiento en inoculación de estrés, técnicas de organización y la asertividad).
- Fortalecer las redes de apoyo social, disminuir y, si es posible eliminar, los estresores del contexto organizacional.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

- Caligiore, C y Díaz T. (2003) Clima Organizacional y Desempeño de los Docentes en la ULA. Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia (RVG). Año 8 N° 24 Universidad del Zulia (LUZ) Maracaibo. Venezuela. pp. 644 – 656.
- Davis, K. y Newton, J. (1991) Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional. Editorial Mac Graw Hill Interamericana S.A. México.
- Edgar Eslava Arnao: www.gestiopolis.com/organizacion-talento/gestion-estrategica-del-clima-laboral.htm
- Hernández, S, Baptisa L., Fernández C. (2003), Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill.
- Martínez Cruz, Suleiry y Vazquez Garza, Alma Nelly: "Estrés laboral en el magisterio" en Atlante. Cuadernos de Educación y Desarrollo, abril 2013, en <http://atlante.eumed.net/estres-laboral-magisterio/>

- Molina C. Y. (2003), Evaluación del Clima Organizacional Educativo en una Institución de Educación Superior, Fundación Universitaria del Área Andina, 5-12.
- [http:// www.desencadenantesdelestréslaboral.com](http://www.desencadenantesdelestréslaboral.com) Documento en Línea
- <http://www.estreslaboral.hispavista.com>, **Documento en Línea**
- [http://www.monografias.com/trabajos/estrés laboral/clima organizacional](http://www.monografias.com/trabajos/estrés%20laboral/clima%20organizacional).



FUENTES DE ESTRÉS EN PROFESORES"

El estrés es uno de los problemas emergentes al que se le está prestando una atención creciente, debido a la magnitud de las consecuencias. Este es el motivo de esta encuesta anónima.

Gracias por cooperar

Edad..... Sexo.....

Años de trabajo en la docencia.....

Cargo o Función:

Materia que imparte:.....

¿En qué medida le afectan las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

	SITUACIONES	NADA	MUY POCO	ALGO	BASTANTE	MUCHO
1	Agresiones verbales por parte del estudiante.					
2	Mal ambiente entre profesores.					
3	Mantener la disciplina en clase					
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.					
5	Rivalidad entre grupos de profesores					
6	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono					
7	Poca responsabilidad de la mayoría del personal					

8	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza					
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina					
10	Mal ambiente entre profesores					
11	Tener que sustituir al profesorado ausente					
12	Impartir más clases que otros compañeros					

GRACIAS POR SU COLABORACION.

ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES DEL PLANTEL.

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN ENCUESTA A LOS REPRESENTANTES LEGALES DEL LA UNIDAD EDUCATIVA HISPANOAMERICANO

El estrés es uno de los problemas emergentes al que se le está prestando una atención creciente, debido a la magnitud de las consecuencias. Este es el motivo de esta encuesta **anónima**.

Posibles estrategias de afrontamiento utilizadas por estudiantes ante el estrés

SITUACIONES	NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1. La competencia con los compañeros de tu grupo por hacer mejor un trabajo o terminar antes.				
2. La sobrecarga de tareas y trabajos escolares que tienes que realizar todos los días.				
3. La personalidad y el carácter de los profesores que te imparten clases.				
4. La evaluaciones que te realizan tus profesores(sea por medio de (exámenes, ensayos, trabajos de investigación,ect)				
5. El tipo de trabajo que te piden tus profesores (consulta de temas, fichas de trabajos, ensayos, mapas conceptuales, etc.)				
6. La forma que te enseñan tus profesores				
7. No entender los temas que se abordan en las diferentes clases que te imparten)				
8. Te elogias a ti mismo				
9. Te concentras en resolver la situación que te preocupas				
10. Tomas la situación con sentido del humor				
11. Tener problemas personales con tus maestros				
12. Tener el tiempo limitado para hacer el trabajo				

GRACIAS POR SU COLABORACION.







