

**UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO
CENTRO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION**

MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRICULO PARA EDUCACION SUPERIOR

**TESIS DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN
DE MAGISTER EN DOCENCIA Y CURRICULO A NIVEL SUPERIOR**

TEMA:

**“EL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO DE LOS DOCENTES DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION DE LA
UNIVERSIDAD TECNICA DE AMBATO DURANTE EL SEMESTRE
SEPTIEMBRE 2007-FEBRERO DE 2008**

AUTORA: LCDA MARÍA VERÓNICA RODRÍGUEZ

Tutor: Dr. Msc Hugo Portero

Ambato Ecuador

2008

AUTORÍA

Todos los comentarios, todas y ponencias que están en el presente trabajo de Investigación son de exclusiva responsabilidad del autor que a continuación firma.

Lcda María Verónica Rodríguez Cedeño
MAESTRANTE

DEDICATORIA

A mis eternos compañeros de vida: Siempre David, Paula y María Vero Moretta; a mis amados padres Luis y Dey, y los consentidos hermanos, Caty, Luis, Juan y Javier Rodríguez Cedeño, “Nada es fácil, pero tampoco es muy imposible que digamos”...

AGRADECIMIENTO

Al concluir el presente trabajo de investigación, quiero dejar constancia de mi profundo agradecimiento a mi director de Tesis Dr. MSc Hugo Portero, los docentes del módulo de Maestría y a sus Autoridades por el apoyo incondicional y guía académica y por supuesto a la Universidad Técnica de Ambato para la conclusión de ésta nueva etapa profesional en mi vida.

2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIA	INDICE	39
CAPITULO I.....		1
EL PROBLEMA.....		1
1.1 TEMA.....		1
1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....		1
1.2.1 Contextualización.....		1
1.2. 2 ANÁLISIS CRÍTICO.....		3
1.2.3. PROGNOSIS:.....		5
1.2.4. FORMULACION DEL PROBLEMA:.....		6
1.2.5. INTERROGANTES:.....		7
1.2.6. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN.....		7
1.3. JUSTIFICACION.....		7
1.4. OBJETIVOS:.....		9
1.4.1. General:.....		9
1.4.2. Específicos:.....		10
CAPITULO II.....		12
MARCO TEORICO.....		12
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS.....		12
2.2. FUNDAMENTACION FILOSÓFICA:.....		16
2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....		21
2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES.....		24
2.5. HIPÓTESIS.....		39

2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES.....	39
CAPITULO III.....	40
METODOLOGÍA.....	41
3.1. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN.....	41
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	42
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	42
3.4. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	46
3.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	48
3.6. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.....	49
CAPITULO V.....	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	52
5.1. CONCLUSIONES.....	53
5.2. RECOMENDACIONES.....	53
CAPITULO VI.....	57
PROPUESTA.....	57
6.1. DATOS INFORMATIVOS.....	57
6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA.....	63
6.3. JUSTIFICACION.....	64
6.4. OBJETIVOS.....	66
6.5. ANALISIS DE FACTIBILIDAD.....	67
6.6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA:.....	75

6.7. MODELO OPERATIVO.....	76
6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA.....	77
6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN:.....	78

MATERIALES DE REFERENCIA

Bibliografía

Anexos

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 TEMA.

El Estrés en el Desempeño Académico de los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de Universidad Técnica de Ambato.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1 Contextualización

Sigmund Freud hizo hincapié en el efecto de las variables ambientales en el desarrollo académico, e insistió fundamentalmente en la importancia del comportamiento de los familiares durante el proceso de dicha formación y el estrés al cual los estudiantes están sometidos. Definir el estrés es una tarea compleja debido a las percepciones individuales del mismo difieren considerablemente.

El estrés está asociado a un conjunto de experiencias y cambios tan amplio y diverso que ello puede dificultar su cuantificación e incluso su identificación. La definición que goza de una mayor aceptación la que propone la psicología: el estrés es la respuesta del sistema nervioso a un acontecimiento o a una situación que se percibe como una amenaza. Esta respuesta se conoce informalmente como mecanismo de lucha o huída ya que las hormonas que el organismo secreta al sentir miedo (como la adrenalina) proporciona al cuerpo la potencia física para enfrentarse al peligro o bien huir.

El trabajo y la preparación académica figuran actualmente entre las principales causas del estrés, ello se debe a que no solo implica hacer frente a las obligaciones laborales o

de estudios, sino que está relacionado también a nuestras ambiciones y aspiraciones, es decir, con el deseo de satisfacer las expectativas que los amigos, la familia y los compañeros depositan en nosotros.

Los psicólogos y pedagogos intentan explicar las semejanzas y diferencias de los docentes universitarios en su comportamiento y desarrollo con relación al desempeño académico cuando el estrés es controlado por ellos mismos.

En el Ecuador según el Diario EL Comercio, mediante uno de sus subproductos impresos como la revista semanal “Familia” el estrés y el desempeño académico de los docentes universitarios genera un estado personal de excesiva activación física y psicológica relacionada con el esfuerzo necesario para hacer frente a las demandas de un trabajo o profesión que cuando se cronifica tiene repercusiones negativas para la salud. Los desencadenantes específicos del estrés laboral están ligados al desempeño de una profesión, en nuestro caso a la profesión docente.

Muchos profesores y profesoras realizan su labor con fatiga, cansancio, irritación o depresión, algunos se sienten desvinculados del centro en el que prestan servicio y otros, superados por el trabajo, se muestran incapaces de hacer frente a la diversidad de tareas y de necesidades educativas.

Varios estudios muestran como los docentes son uno de los colectivos laborales que presenta un mayor riesgo de dolencias, de tipo psicosocial, como la ansiedad o el estrés y que actualmente afecta a un tercio de nuestro colectivo.

En el ambiente educativo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación podemos comprobar algunos causantes que producen estrés y se relacionan con el

desempeño académico del docente, entre ellos a la cotidianeidad; el profesor se ve obligado a mantener la atención del alumno; ha de responder inmediatamente a preguntas, a veces impertinentes, o actitudes agresivas de alumnos; ha de estar alerta y manifestar actitudes dialogantes ante situaciones de conflicto con los padres u otros compañeros y mantener un nivel adecuado de eficacia docente. Los problemas personales o familiares pueden tener un efecto sumatoria con esa ansiedad profesional y un efecto de gota que colma el vaso.

1.2. 2 ANÁLISIS CRÍTICO

1.2.1 Variable Independiente

1.2.1.1 Causas

El Estrés en los docentes universitarios de las Carreras de Educación Parvularia y Educación Básica de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, entre otras se produce por las siguientes causas:

- Falta de colaboración de las familias.
- Diversidad de necesidades educativas.
- Problemas de disciplina de los alumnos.
- Falta de motivación y de interés
- Falta de reconocimiento social.
- Escasez de recursos materiales, espaciales y personales
- Escasa promoción e inestabilidad laboral al profesorado.
- Innovaciones educativas sin formación previa.

- Conflictos entre compañeros.
- Implantación de las nuevas tecnologías.

1.2.1.2. Efectos

El estrés del docente universitario produce entre otros, los siguientes efectos:

- Desvinculado del centro de trabajo y de los compañeros.
- Incapaz de hacer frente a problemas de indisciplina.
- Incompetente de atender la diversidad de alumnos con necesidades educativas especiales
- Abrumado con el trabajo burocrático añadido
- Mal pagado y sobrepasado por el trabajo.
- Exhausto, irritado y deprimido al terminar la jornada laboral.
- Demuestra falta de compromiso con la profesión y absentismo laboral.

1.2.2 Variable Dependiente

1.2.2.1 Causas

El bajo Desempeño Académico de los docentes de las Carreras de Educación Básica y Educación Parvularia de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato se debe entre otras causas a:

- -Problemas Organizativos
- -Respaldo Insuficiente
- -Horas Extras
- -Trabajos en otras dependencias

- -Prospectos de Posición, salario y promoción escasos
- -Rituales y procedimientos innecesarios
- -Incertidumbre e inseguridad Laboral

1.2.2.2. EFECTOS

El bajo Desempeño Académico del docente universitario produce entre otros los siguientes efectos:

- Desarrollo incompleto con respecto a las planificaciones curriculares
- -Conflicto de Funciones
- Cambios de actitud.
- -Incapacidad para cumplir con la demanda académica
- -Desacuerdos frecuentes con autoridades
- -Aislamiento
- -Fatiga por el trabajo excesivo
- -Presión de tiempo e impuntualidad

1.2.3. PROGNOSIS:

La reacción normal producida por estrés implica activación fisiológica a diferentes niveles de respuesta (muscular, respiratoria, cardíaca,...). Cuando esa reacción se prolonga en el tiempo, o no da tiempo a recuperarse, se generan pequeños problemas, como cansancio, híper activación, agotamiento, insomnio, falta de concentración, etc.

Un ejemplo de reacción de estrés frecuente ante una situación cotidiana lo encontramos en algunos puestos de trabajo. Las personas que pasan muchas horas de pie, desarrollan, primero cansancio físico normal, y finalmente problemas físicos de carácter músculo-

esqueletal, que están asociados con el estrés específico de este tipo de trabajo, que exige mantener posturas rígidas durante horas y obliga a una tensión muscular prolongada.

Así, desarrollan problemas de tensión muscular, que suelen producir dolor, una señal de alarma que si no es atendida, terminará en un problema de contracturas, lesiones de fibras musculares aún más dolorosas, que pueden generar otros problemas, como pensamientos u opresión de nervios, que pueden ocasionar otras disfunciones, como calambres, dificultades para la movilidad, etc.

En otros casos esta reacción de estrés normal, cuando se hace muy intensa y mantenida en el tiempo, puede desencadenar otros trastornos psicofisiológicos (además de dolor, molestias digestivas, trastornos cardiovasculares, desórdenes dermatológicos, etc.), o algunos trastornos mentales (como trastornos adaptativos, trastornos de ansiedad, o trastornos del estado de ánimo).

Ante el problema que se presenta en esta Facultad se puede decir que, sino se establece propuestas de mediano plazo para solucionarlo se incrementará el bajo desempeño académico, lo que afectaría directamente a los estudiantes, docentes, institución y sociedad, y en el futuro no sabremos que será de sus actividades de trabajo y con su vida personal cuando traten de mantener el equilibrio en estos dos aspectos.

1.2.4. FORMULACION DEL PROBLEMA:

¿Cómo afecta el Estrés al Desempeño Académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato de la ciudad de Ambato?

1.2.5. INTERROGANTES:

¿Cuánto influye en el desempeño académico de los docentes el estado de estrés de los docentes?

1.2.6. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN

Docentes de las Carreras de Educación Parvularia y Educación Básica de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

- ❖ **Unidad de Observación:** Docentes, autoridades y estudiantes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.
- ❖ **Ámbito Geográfico:** Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.
- ❖ **Período de Tiempo:** Semestre Septiembre 2007 – Febrero de 2008

1.3. JUSTIFICACION

En el aula participan dos personajes, profesor y estudiantes, el segundo actúa de acuerdo a las normativas y estímulos radiados por el docente y si éste no da lugar a alternativas no se puede producir un desempeño académico satisfactorio, por lo tanto, el maestro constituye un motor que debe generar éste cambio actitudinal mediante la creación del ambiente de trabajo adecuado, ordenado y relajado para que se de una auténtica construcción del conocimiento por parte del estudiante.

La educación debe concebirse como una tarea de impulso para el desarrollo de la

personalidad de los seres humanos, quienes deben ser sujetos de la historia, con la guía de la ética propia. En este sentido debe afianzar los valores, mediante la utilización de experiencias diversas de vida intelectual y moral, permitiendo que el sentido de la honestidad, el respeto a los demás, la solidaridad, el respeto por el trabajo perseverante, el espíritu crítico y la creatividad se interioricen y se expresen en acciones.

La formación de las personas supone como principal preocupación el desarrollo de una conciencia autónoma, en torno a los valores de libertad, justicia y solidaridad, también se han de propiciar experiencias de aprendizaje que contribuyan a las personas a constituirse en ciudadanos aptos y motivados a la participación en la sociedad y puedan incorporarse al campo de trabajo como verdaderos productores en el mundo de hoy.

En este sentido, los educadores deben pretender alterar el conformismo y la pobreza formativa, para incrementar la calidad de la enseñanza, asegurar el aprendizaje de lo esencial de manera sólida y que los alumnos aprendan a aprender de manera autónoma, dando importancia a los procesos y a los contenidos, enseñando a pensar con lógica, creatividad y referentes éticos, utilizando el criterio de desarrollar habilidades superiores de pensamiento y actitudes básica para la convivencia solidaria.

En este orden de ideas, se destaca la fundamental importancia del profesional de la Educación, al desempeñar un rol integral, de acuerdo con el área de su competencia, en todos los niveles y modalidades del sistema Educativo Ecuatoriano. El mismo convive en una sociedad donde debe demostrar sus capacidades para desempeñarse como sujeto y agente creativo, productor de conocimientos y de soluciones para los problemas que plantea su práctica, capaz de imaginar e innovar, comprometido con la formación de

generaciones de relevo, responsable y consciente de la misión para la transformación de las instituciones, la educación y la sociedad en general.

Por consiguiente, es importante describir diversas variables del comportamiento, entre ellas el estrés, con el propósito de comprender la conducta de dichos docentes, en las labores de facilitación, asesoramiento e interventor como educador y desempeña roles de mediador de procesos y experiencias de aprendizaje, orientador en la formación integral del individuo, investigador de la realidad educativa y de la realidad social, local, regional, nacional y/o mundial e interventor y promotor de cambios sociales.

Dentro de esta perspectiva, los docentes están sometidos a constantes exigencias en cuanto a tomar decisiones importantes, mantenerse actualizados en adelantos tecnológicos y del área específica del conocimiento, introducir cambios efectivos e innovar, siendo el estrés inherente a la vida organizacional, está presente en las diferentes situaciones y es experimentado, en mayor o menor grado por todas las personas.

Por lo antes expuesto, esta investigación plantea describir el nivel de estrés presente en los docentes en la Facultad de Ciencias Humana y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

1.4. OBJETIVOS:

1.4.1. General:

Establecer la incidencia del estrés en el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la universidad Técnica de Ambato

1.4.2. Específicos:

- ❖ Diagnosticar los efectos que produce el estrés en los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.
- ❖ Establecer los lineamientos técnicos sobre el Estrés y el Desempeño Académico
- ❖ Elaborar alternativas de solución para controlar el estrés de los docentes mediante guías de autoayuda para evitar el bajo desempeño académico de los docentes de las Carreras de Educación Parvularia y Básica de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

CAPITULO

II

MARCO TEORICO

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Esta investigación a realizarse en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, Institución en la cual no existen registros de investigación previos sobre este importante tema, se busca tratar este problema educativo, el mismo que tiene una atención profunda que responda a las inquietudes de cómo dar un mejor uso y buscar una correcta aplicación de estas técnicas.

Se considera a los profesores, particularmente los universitarios, sometidos a constantes exigencias en cuanto a tomar decisiones importantes, mantenerse actualizados en adelantos tecnológicos y del área específica del conocimiento, introducir cambios efectivos e innovar; por consiguiente, el estrés es inherente a su desempeño profesional, está presente, en mayor o menor grado, en el desarrollo de las tareas ocupacionales.

Al referirse al tema, Antor (1999) indica que los docentes están sometidos a fuertes presiones y demandas laborales debido a su rol, en consecuencia, sufren altos niveles de estrés ocupacional, afectando negativamente el nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud, lo cual conlleva a síntomas psicósomáticos, padecimiento de serias enfermedades; donde se pueden desarrollar y acumular gradualmente, provocando el agotamiento o síndrome de Burnout. También refiere el autor que en las organizaciones educativas se dan una serie de estresores, entre ellos: variadas

responsabilidades, ambigüedad de rol, salario insatisfactorio, limitado reconocimiento profesional, pocas posibilidades de ascenso, desinterés de los estudiantes, dificultades para la actualización profesional.

Adicionalmente, Norfolk (2000) plantea como fuente de estrés, el exceso de trabajo, que tiende a generar presiones demasiado intensas. Situación a evidenciarse en docentes con alto número de secciones, en consecuencia, elevada cantidad de alumnos. Tomando en cuenta la vinculación de la remuneración con las horas de clases asignadas, los profesores desean mayor número de horas, con el correspondiente desgaste físico y psicológico producido por la preparación de clases, distintos programas, atención a alumnos, diseño de evaluaciones y corrección de las mismas.

Otro aspecto importante de reseñar es la práctica utilizada en las instituciones privadas, donde se descuentan los minutos acumulativos, correspondientes a las horas de clases presenciales, lo cual ocasiona que los docentes vienen angustiados al no poder llegar a clase, producto de situaciones inesperadas, entre ellas, problemas familiares, laborales y hasta de tráfico, incrementándose el nivel de estrés antes del inicio de la jornada de trabajo. Situación vinculada con lo referido por Norfolk (2000: 73), en cuanto a “la lucha constante por cumplir con todos los compromisos en el tiempo previsto y mantener estrictos programas y horarios”.

Otro elemento a ser considerado es referido por Omar (1995: 83), quien señala como factores generadores de estrés “los trabajos paralelos, el aumento de la competencia y la posibilidad de pérdida del trabajo”.

Al respecto, es importante resaltar como situaciones estresantes, la competencia profesional por conocimientos actualizados, adquisición de textos contemporáneos, desempeño en estudios de postgrado, manejo de nuevas tecnologías para la búsqueda de información y preparación de las sesiones de clase, así como el desenvolvimiento en las mismas, contribuyendo a acumular más actividades y preocupaciones a la capacidad de resistencia del ser humano.

Sobre lo mismo, Fontana (1995: 20) señala que “las personas adquieren más responsabilidad, un horario poco a poco más estrecho y una carga de trabajo, que de manera constante aumenta sus demandas”. Otros elementos a considerar, como generadores de estrés, es la elaboración de estadísticas e informes, así como reuniones excesivas, las cuales en oportunidades colinda con las actividades docentes. También en cualquier trabajo, los individuos disfrutan al saber que sus preferencias personales e ideas para mejorar la eficiencia en el trabajo, son escuchadas.

Sin embargo, en oportunidades cuando los docentes reconocen fallas en el sistema e identifican una manera de hacer las cosas y no obstante, se ven ignorados, o peor aún, humillados, se originan sentimientos de impotencia, perjudiciales para el sentido de posición y de valía personal, así como niveles elevados de frustración.

Otra situación presente, particularmente en ocupaciones como la enseñanza, es que los docentes comparten la mayor parte del tiempo con los alumnos y muy poco con los colegas. Por consiguiente, son limitadas las oportunidades de discutir los problemas profesionales y así obtener simpatía

y tranquilidad al saber de dificultades similares experimentadas. Complementariamente Norfolk (2000) reseña el estrés interpersonal, caracterizado por contrariedades, frustraciones, resentimientos producidos por la constante lucha por alcanzar la supremacía en el Departamento o Jefatura de Cátedra. Situación que podría estar presente en los educadores, como sujetos inmersos dentro de la estructura y dinámica organizacional.

Por otra parte, Fontana (1995) y Norfolk (2000), al igual que Ivancevich y Matteson (1995), plantean los factores familiares como generadores de estrés, cuando se da preferencia al trabajo y la vida hogareña pasa a un segundo plano, en estos casos la dedicación a la organización supone un impedimento para la vida de pareja y familiar.

En síntesis, los fundamentos teóricos referidos y las situaciones generadoras de estrés descritas, aportan indicadores en cuanto a que los docentes universitarios, de una u otra manera, se ven afectados por situaciones estresantes, por lo tanto, cabe formular el siguiente objetivo general: Determinar en función de las estadísticas descriptivas, la categoría del BAREMO, donde se ubicaron las subvariables: SITESTRÉS, SINTOESTRÉS, AFRONTAESTRÉS, Personalidad Típica, y Motivos Sociales (logro, afiliación, poder) para los sujetos integrantes de las submuestras de las universidades LUZ, URBE, UNICA; destacando los elementos resaltantes en tales subvariables, según la media y porcentaje de respuestas dadas por los sujetos en los ítemes de las escalas respectivas.

El modelo de Ivancevich y Matteson (1995) guía el enfoque de la presente investigación, en cuanto a describir las situaciones estresantes, los síntomas

manifestados al estar estresados, la personalidad típica y las motivaciones sociales como factores moderadores y las estrategias afrontamiento, según compilación efectuada por Omar (1995) consideradas subvariables de estudio.

2.2. FUNDAMENTACION FILOSÓFICA:

El fundamento del presente trabajo investigativo se encuentra en el paradigma crítico, y pro positivo, practicando un análisis detallado, ubicado el problema en la realidad educativa, se procede a delimitarlo y seguidamente se estructura la teoría de sustentación, se obtiene los resultados en los que se encuentra el problema, se realiza una interpretación y finalmente se plantea una propuesta que pretende mejorar la realidad con su debido argumento de apoyo.

El proceso de aprendizaje procura cubrir las necesidades de la sociedad en materia educativa, pero la lógica filosófica no responde a la lógica de la ciencia ni la del programa si no que se vale de un atajo perjudicando estudiantes y a los mismos docentes, dejando de lado los principios de análisis, crítica y reflexión aspectos que son eje fundamental de la educación actual.

Las universidades son espacios de trabajo en los que, por un lado, participan diferentes sujetos sociales (personal de conducción, maestros, estudiantes, auxiliares, asociaciones comunitarias, padres, etc.) generando una trama compleja de relaciones con distintas funciones, intenciones, tiempos, tareas, responsabilidades, y por otro, al estar emplazadas en diversas regiones y comunidades, tienen diferentes historias,

condiciones sociales, pautas culturales y características geográficas. Esta diversidad implica una confrontación de representaciones, visiones e intencionalidad y como las universidades actúan de mediadoras entre los diferentes contextos socioculturales, la adopción de una configuración particular en relación a las tareas que desempeñan, va definiendo el estilo institucional.

La multiplicidad de elementos hace que la universidad articule además de lo burocrático y pedagógico, procesos epistemológicos, organizativos, administrativos y laborales. Como las universidades son totalidades multidimensionales, hay que tener siempre en cuenta, las condiciones institucionales en las que los docentes desempeñan su tarea.

La universidad es una de las formaciones sociales específicas, que hacen a la conservación y transformación de la sociedad y no son neutras cultural, social ni políticamente.

La universidad tiene la función específica que es la transmisión del conocimiento como bien cultural. Construye normas y reglas que definen lo permitido y lo prohibido y como no es un producto acabado se vuelve un proceso constante de construcción y des construcción de formas sociales.

Como espacio institucional, la universidad se expresa en la interacción de los aspectos normativo, organizativo y de significación o de relaciones sociales que construye la cultura institucional. Esta cultura es un conjunto de significaciones y valores compartidos que orienta las prácticas educativas.

La división de trabajo que hay en las instituciones genera y supone distribución de poder y emergencia de conflictos.

Reconocer la presencia de conflictos es muy importante, y los procesos de negociación y confrontación, la toma de decisiones, la diversidad de metas, son los que generan la “micropolítica” institucional.

El docente es un manantial de ideas frescas y constituye el factor mas decisivo en cualquier plan de educación, ya que la sociedad solo puede avanzar por la senda del progreso cuando apoyemos una educación correcta y eficiente; y la aspiración de que el maestro sea un amigo, guía y orientador de las tareas del aprendizaje, desarrollando entes preparados para insertarse en el aparato productivo, de acuerdo a las exigencias de la sociedad contemporánea.

La valorización social de la tarea docente y la imagen que los docentes, como grupo social, tienen sobre si mismos, está condicionada por las características del modelo económico, la configuración de la estratificación social y el rol del Estado en relación con las políticas sociales y específicamente con las políticas educativas.

Los docentes construyen el perfil laboral que le da sentido a su labor, a partir de su identidad colectiva y de la interacción con la imagen social vigente en el momento histórico.

En el cumplimiento de las funciones sociales y asistenciales de la tarea docente, se va definiendo un perfil laboral en el que lo vocacional, la entrega y el sacrificio, cobran mucha importancia.

El trabajo docente tiene, desde otra perspectiva, las características del trabajo asalariado ya que recibe una retribución mensual por brindar un servicio y tiene un contrato laboral que le confiere derechos y obligaciones. Tiene un aspecto homogéneo dado que el Estado determina el salario y el trabajo, y está reglamentado por la misma normativa en cada jurisdicción, pero a la vez, es heterogéneo, en cuanto a los diferentes contextos sociales que determinan las diversas formas de trabajo.

En relación a la profesionalización del trabajo docente, hay un conjunto de aspectos históricos, sociales, políticos y económicos que inciden para que esta profesión tenga características muy diferentes a otras.

El trabajo docente es una labor profesional ya que requiere un saber adquirido en forma sistemática, brinda un servicio relevante a la sociedad y su prestigio está determinado por la significación social de lo educativo.

Con respecto a la jornada laboral, el trabajo docente es de tiempo completo. Sus tareas son de tiempo ante los alumnos, capacitación, corrección, planificación, actualización.

De acuerdo con la sociología de las profesiones, lo que las define es el grado de autonomía. En este sentido, el trabajo docente va desde un alto grado de autonomía

según el modo en que la institución educativa y el estilo del personal docente y la normativa que regula la tarea.

En un modelo de trabajo con menor grado de autonomía y alto grado de dependencia de los organismos de administración y planeamiento, el trabajo se reduce a la ejecución, a poner en marcha lo planificado por otros, reduciendo los niveles de decisión a alternativas de acción. Hablamos entonces de un “práctico idóneo” cuando el docente se limita a transmitir textualmente contenidos curriculares sin atender a las particularidades comunitarias, institucionales y áulicas.

En un modelo de trabajo con alto grado de autonomía, el trabajo docente incluye la instancia de concepción y planificación como actividad de creación, previsión y su sentido y fin en la institución. Hablamos de un trabajo profesional más autónomo cuando el docente puede seleccionar los contenidos curriculares y adecuarlos a las necesidades e intereses de una determinada institución, perteneciente a una comunidad particular y con un grupo específico de alumnos.

Si bien la normativa del trabajo docente es general y homogénea, la resignificación que hace cada institución educativa, determina los distintos grados de autonomía en el desempeño de la tarea.

Esta relación entre lo autónomo y lo heterónomo de la tarea, es clave para la calidad de la misma y el desarrollo educativo en general.

La concepción del docente apóstol que realiza su tarea con abnegación y sacrificio sin referencia a su condición laboral ni situación salarial, ha predominado en el discurso de la política educativa durante muchos años, así también como las demandas de las supervisiones y conducciones institucionales, en relación con los aspectos técnicos y profesionales.

Las familias demandan a la escuela pública que los docentes enseñen con algunas diferencias según el sector social del que provenga la demanda; los sectores de alto riesgo social, demandan el trabajo asistencial y de custodia; los sectores medios, la contención afectiva.

Las organizaciones gremiales basan su acción en la concepción del docente como trabajador asalariado y critica la concepción del docente apóstol.

Frente a estas complejas demandas, el docente encuentra gran dificultad para superar las concepciones del pasado y reemplazarlas por otras que resignifiquen su trabajo; revalorizando lo pedagógico; conformando sujetos políticos, protagonistas y organizados; favoreciendo la formación del pensamiento autónomo; convirtiendo a la escuela en un escenario de práctica democrática.

2.3. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Cuatro de los diez pacientes que se atienden diariamente en la consulta externa de psiquiatría en el hospital del Seguro Social de Guayaquil, Teodoro Maldonado Carbo, tienen estrés laboral (“quemados” por el trabajo), ocasionado por largas y agobiantes jornadas dobles como en el caso de los docentes

Un problema que, según el neuropsiquiatra Pedro Posligua, médico de esa casa de salud, no solo se aplica a los afiliados, sino también a las personas que por voluntad propia o porque así lo exige su producción laboral, deben excederse a diario en sus horas de trabajo, dejando de lado su salud, su bienestar y el de su familia.

Esta anomalía laboral puede hacer que la persona se descompense y no sea capaz de adaptarse a las exigencias competitivas de su empresa, se creen conflictos con sus jefes y compañeros, frustración profesional y resentimientos hacia la empresa en la que labora.

Se da un menoscabo de la persona, de su salud y va a llegar un momento en que baje su rendimiento, se enferme y no acuda a laborar, entonces sus obligaciones recaerán en otro o afectarán el proyecto que estaba realizando con alguien, lo cual produciría rechazo.

El Código de Trabajo señala que se deben laborar ocho horas y descansar los fines de semana, pero en nuestro medio eso no se cumple, y a ello se suman los malos tratos y exigencias de muchas Instituciones Educativas, la falta de sueldos acordes con la producción y capacidad de los empleados. “Esto aumenta la carga de tensión, frustración y agotamiento de los trabajadores”.

La causa del exceso de horas de trabajo y de las tareas en sí que se realizan, hay mucho cansancio que se transforma en mal genio cuando ese individuo llega a su hogar.

Entonces busca desquitarse con su pareja, sus hijos o las personas que habitan con él o ella.

El cansancio laboral también origina disminución en la actividad y el deseo sexual, lo cual causa roces con la pareja, quien generalmente cree que hay otra persona que le roba lo que a ella le pertenece.

Otra de las consecuencias del exceso de trabajo es que las parejas no se comunican lo suficiente, no tienen tiempo para hablar de ellos como compañeros y de las cosas agradables que podrían compartir. El cansado se muestra irritable por cualquier motivo, no se disculpa y se aísla.

En cuanto al rol con los hijos, no les prestan atención y en muchos casos descargan sobre ellos su enojo. Si esa persona es maltratada por su autoridad o siente que ya no puede más con su rutina laboral, sin embargo no puede hacer nada o enfrentarse a su superior, se descarga con alguien cercano que puede ser su pareja o sus hijos”.

Esa forma de conducta es posteriormente imitada por los hijos, quienes llegan a creer que el trabajo importa más que ellos. Ven al trabajo como algo negativo. Se vuelven agresivos con sus amigos, familia y después con su pareja. En muchas mujeres, ya sea por embarazo o menstruación, su estado anímico y físico se ve más afectado a causa del estrés laboral y la sobrecarga de trabajo.

2.4. CATEGORÍAS FUNDAMENTALES

2.4.1. El Estrés

El lenguaje médico ha adoptado el término estrés del ámbito de la física, donde se utiliza para describir, la fuerza aplicada a un metal y la reacción del mismo (puede doblarse y recuperar su estado original, o bien romperse).

Según el Dr. Richard Parry en el 2005 con el libro de Salud Mental de Editorial Salvat, define al “estrés” como el máximo de tensión que un individuo puede soportar sin sufrir consecuencias físicas o psicológicas. O dicho de otro modo, el estrés sería esa sensación de opresión que parece estar a punto de asfixiar a quien la padece. El estrés puede estar provocado tanto por situaciones gratas como por sucesos desagradables, y puede manifestarse en todo tipo de personas y a todas las edades si las presiones que sufre el individuo superan su capacidad para afrontarlas.

Estrés o Stress, en medicina, proceso físico, químico o emocional productor de una tensión que puede llevar a la enfermedad física. Una eminente autoridad en estrés, el médico canadiense Hans Selye, identificó tres etapas en la respuesta del estrés. En la primera etapa a la que llamaremos en estado de alarma, el cuerpo reconoce el estrés y se prepara para la acción, ya sea de agresión o de fuga. Las glándulas endocrinas liberan hormonas que aumentan los latidos del corazón y el ritmo respiratorio, elevan el nivel de azúcar en la sangre, incrementan la transpiración, dilatan las pupilas y hacen más lenta la digestión. En la segunda etapa que en este caso será de resistencia, el cuerpo repara cualquier daño causado por la reacción de alarma.

Sin embargo, si el estrés continúa, el cuerpo permanece alerta y no puede reparar los daños. Si continúa la resistencia se inicia la tercera etapa que es la de agotamiento, cuya

consecuencia puede ser una alteración producida por el estrés. La exposición prolongada al estrés agota las reservas de energía del cuerpo y puede llevar en situaciones muy extremas incluso a la muerte.

Existen alteraciones producidas por el estrés, enfermedades causadas o agravadas por el estrés psicológico. Estos trastornos psicosomáticos generalmente afectan al sistema nervioso autónomo, que controla los órganos internos del cuerpo. Ciertos tipos de jaqueca y dolor de cara o espalda, el asma, úlcera de estómago, hipertensión y estrés premenstrual, son ejemplos de alteraciones relacionadas con el estrés.

Los médicos han reconocido desde hace tiempo que las personas son más proclives a enfermedades de todo tipo cuando están sometidas a un gran estrés. Los acontecimientos negativos, tales como la muerte de un ser querido, parecen causar el suficiente estrés como para reducir la resistencia del cuerpo a la enfermedad. Sin embargo, las circunstancias positivas, tales como un nuevo trabajo o el nacimiento de un bebé en casa, también pueden alterar la capacidad normal de una persona para resistir la enfermedad.

El investigador especializado Cary Cooper en 2004 nuevamente ha elaborado una lista de situaciones vitales y han calculado el relativo efecto del estrés en cada una de ellas. Así, por ejemplo, entre algunas se puede citar la muerte del cónyuge encabeza la lista con un 100, mientras que los problemas con el jefe representan un 23; ser despedido, un 47; ir a la cárcel, un 63; cambio en los hábitos de sueño, un 16, y un 73, divorciarse.

2.4.1.1. Causas.

Aunque el estrés puede ejercer alguna influencia sobre cualquier enfermedad, tales como catarro o tuberculosis, y quizás incluso el cáncer, afecta directamente a otras. Los científicos atribuyen al menos parte de este efecto a la historia evolutiva, argumentando que cuando había que vivir con constantes amenazas físicas por parte de animales salvajes y otros elementos, así como de otros individuos, el cuerpo evolucionó ayudando a gestionar estas presiones físicas. El corazón late más deprisa, aumenta la presión de la sangre y otros sistemas corporales se preparan para enfrentarse a la amenaza.

Cuando alguien reacciona físicamente para salir de una amenaza, estos sistemas retornan a la normalidad. Huir o luchar, denominadas reacción de agresión o fuga, son dos formas acertadas de combatir muchas amenazas físicas. Sin embargo, el problema surge cuando el cuerpo está preparado para enfrentarse al peligro pero no puede hacerlo.

Quedar atrapado en un atasco de tráfico, por ejemplo, puede hacer que el cuerpo se prepare para una respuesta de agresión o fuga, pero cuando no se puede tomar ninguna acción, los sistemas corporales permanecen hiperactivos. La repetición de experiencias similares de naturaleza frustrante puede crear estados tales como la hipertensión.

Hay muchos otros factores que también pueden ocasionar alteraciones producidas por el estrés. Entre los que actualmente se investigan podemos mencionar un cierto tipo de conducta que los científicos llaman ‘tipo A’, un término que originalmente se aplicó a personas proclives a enfermedades coronarias. El estilo de enfrentamiento tipo A, caracterizado por una competitiva y absorbente intensidad, es común en las sociedades

desarrolladas, y cada vez existen más pruebas de que esta clase de conducta está asociada con una incidencia cada vez mayor de varias alteraciones producidas por estrés.

2.4.1.2. Tipos:

La tensión alta o hipertensión es una de las alteraciones más comunes que agrava el estrés. Aunque no hay síntomas apreciables, la hipertensión puede dañar los riñones y llevar a un ataque de apoplejía.

Otras alteraciones relacionadas con el estrés y de orden más común son los problemas gastrointestinales. Los más serios son las úlceras pépticas y la anorexia nerviosa. Las úlceras están producidas por un exceso de jugos gástricos o por una sensibilidad excesiva en una zona de la pared digestiva, lo que causa náuseas y dolor. La anorexia nerviosa, más común entre las mujeres adolescentes, se caracteriza por la negativa a comer, hasta el extremo de que pueden llegar a morir.

Otras alteraciones gastrointestinales producidas por el estrés son las dolencias inflamatorias del colon y el intestino, tales como la colitis ulcerosa y la enteritis local.

Las alteraciones respiratorias también se pueden ver afectadas por el estrés. La más común de ellas es el asma, que puede ser producida por contratiempos de tipo emocional. Los ataques de asma se caracterizan por respiración dificultosa, jadeos y la sensación de asfixia. Además, el estrés emocional puede causar o empeorar muchos trastornos de la piel, desde picores, cosquilleo y dolor hasta los que producen sarpullido y granos.

Las situaciones más traumáticas, como pueden ser accidentes, catástrofes o experiencias de guerra pueden ocasionar una alteración hoy llamada alteración de estrés post-traumática. Conocida en tiempos de guerra como neurosis de guerra, esta alteración pasó a denominarse así tras su aparición en ex-combatientes que volvían de Vietnam e intentaban reincorporarse a la vida civil. Sus síntomas, que pueden tardar meses en aparecer tras observar un estado inicial de aturdimiento, incluyen la irritabilidad nerviosa, dificultad en relacionarse con el entorno y depresión.

En la experiencia humana, el estrés puede clasificarse en dos categorías según su incidencia: agudo (transitorio) y crónico (de larga duración o recurrente). Tanto el estrés agudo como el crónico pueden también ser anticipatorios. El estrés anticipatorio está asociado a la capacidad de una persona para prever momentos o períodos de tensión o peligro. Aunque generalmente se habla del estrés con relación a los perjuicios que puede ocasionar, esto no siempre es del todo adecuado, ya que el punto a partir del cual puede resultar nocivo varía de una persona a la otra.

2.4.1.3. Tratamiento.

El tratamiento de las alteraciones producidas por el estrés se limita a veces a aliviar el síntoma físico concreto. Por ejemplo, la hipertensión se puede controlar con fármacos. Los tratamientos psicológicos van dirigidos a ayudar a la persona a solucionar la causa del estrés o bien a enfrentarse a ella de una manera más eficaz. A menudo se recomienda la combinación de tratamientos físicos y psicológicos.

2.4.2. El Desempeño Académico

Para Francisco Imbernón, el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aun hay quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que hay personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito. Por otra, es muy difícil evitar la connotación de no profesionalidad, de ser ejecutor de las órdenes e instrucciones superiores que tienen los términos Trabajador y servidor.

Por otra parte, para Xavier Bonal en su libro “Las actitudes del profesorado ante la coeducación” que entender el verdadero desempeño docente, puede resultarnos además de genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente “apóstol de la educación”, con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado.

La profesionalidad de la docencia hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación al desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga.

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas.

Es indispensable precisar cuál es la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos y alumnas. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas,

cognitivas, sociales y morales. Su función es mediar y asistir en el proceso por el cual niños y jóvenes desarrollan sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores, en el marco de un comportamiento que valora a otros y respeta los derechos individuales y sociales. Para realizar esta misión los docentes necesitan creer en ella y en que es posible realizarla bien.

Todo ello hace pensar en que su rol es un rol profesional y definirlo como tal, es no sólo indispensable sino un paso trascendental en la profesionalización de la docencia y en la construcción de una educación de calidad. El carácter profesional de la tarea docente, no sólo plantea que es una tarea urgente lograr que se considere que el docente es un profesional, sino que está segura que el asumirlo como “un no profesional” es un mito tanto para deslegitimar su trabajo y en consecuencia justificar las injustas condiciones de trabajo y salario, como para justificar que la “creatividad” le pertenece sólo a unos pocos, al nivel central de los ministerios de educación, que toman decisiones y hacen guías de aprendizaje, que definen currículo, dándole muy poco espacio a los docentes.

Para responder a los requerimientos de una educación de calidad para todos es indispensable promover la profesionalización de los docentes. El proceso de conversión del rol docente en profesional es una exigencia no sólo de las transformaciones acaecidas en la organización del trabajo, sino que es una consecuencia de los procesos de descentralización, de la autonomía en la gestión de las escuelas y de los cambios que están ocurriendo en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En la actualidad la docencia es una semi-profesión desde el punto de vista sociológico, débilmente estructurada, en una posición dominada por la burocratización de las instituciones y por la desvalorización dentro del mercado de empleo. En muchos países iberoamericanos la actividad docente no ha logrado todavía ser reconocida como

profesión. Existe gran contradicción sobre la trascendental misión que cumplen maestros y profesores a nivel del discurso político, y la situación concreta en la que se desenvuelven.

El efecto negativo de esta situación es la pérdida de jóvenes talentosos que no se sienten atraídos por la función docente, y la dificultad para remontar los bajos índices en los resultados del aprendizaje.

Establecer una estructura profesional más progresiva y estrechamente asociada al crecimiento profesional y al buen desempeño, es una alternativa para superar la situación actual que otorga mérito al que permanece en el sistema (antigüedad), sin importar demasiado la calidad de su actuación profesional y los resultados que obtiene.

Esta caracterización, además de describirnos el particular quehacer profesional del docente, nos interna en esa otra más compleja cuestión: ¿qué es lo que caracteriza el buen desempeño profesional del docente y cuáles son las condiciones en las que éste es posible?

El buen desempeño profesional de los docentes, así como de cualquier otro profesional, puede determinarse tanto desde lo que sabe y puede hacer, como desde la manera como actúa o se desempeña, y desde los resultados de su actuación. Obviamente no es posible calificar al buen profesional, y menos al docente, sólo desde alguno de estos aspectos.

2.4.2.1. Aptitud del docente universitario.-

El docente debe conocer el contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante; el docente debe saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo con los estudiantes (es decir, debe saber comunicar y generar comunicación); el docente debe ponerse de manifiesto como quien se pone

frente a los alumnos para mostrar y entregar lo que tiene y quiere y; el docente debe plantear y obedecer unas reglas de juego claras en su relación con los estudiantes y estar dispuesto a discutir esas reglas.

Es de sentido común afirmar que un buen docente debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas en torno a las que debe lograr que los alumnos construyan aprendizajes; también sólidos conocimientos pedagógicos que le permitan lograr dichos aprendizajes, así como respecto de las características generales e individuales de cada uno de sus estudiantes.

Los docentes deben apropiarse del mejor conocimiento disponible sobre la educación, con capacidad autónoma para actualizarlo y recrearlo. Tampoco se trata de un mero desafío cognitivo. Es deseable una vocación y un compromiso afectivo con una tarea que es social y que tiene que ver con la formación de personas. Es, finalmente, un desafío práctico: requiere capacidades. Las habilidades y los desempeños son imprescindibles tanto como los conocimientos y las aptitudes.

2.4.2.2. Actitud del docente universitario.-

La actitud es una forma característica del [individuo](#) de responder ante un objeto o situación. Se basa en su experiencia y conduce a cierto [comportamiento](#) o a la expresión de ciertas opiniones. En contraste con la necesidad que tiene corta vida y es transitoria una actitud dura largo tiempo y existe incluso cuando todas las necesidades están satisfechas.

La gama de tareas del docente incluye la planificación de sus actividades de interaprendizaje, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar.

También incluye la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje que facilitan la participación e interacción entre alumnos y profesor; la creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus alumnos y alumnas y, en consecuencia apoyarlos y, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo. Finalmente incluye formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

Es todo esto lo que hace que la respuesta a esta pregunta resulte más complejo en tanto que la actuación profesional del docente se realiza en diversos ámbitos y con diversos sujetos.

En el ámbito del aula, su buen desempeño tiene que ver tanto con el diseño cuidadoso, la conducción responsable y la evaluación profunda de los procesos de aprendizaje; así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

Con relación a sus colegas, se espera una actuación de colaboración, de apoyo mutuo y corresponsabilidad tanto respecto a la diversificación del currículo como a la organización y marcha del centro.

Respecto a los padres de familia, se espera su conocimiento, apertura, comunicación y colaboración profesional.

Respecto a la sociedad que le ha otorgado la responsabilidad de educar, se espera su comportamiento ético y ejemplar, con relación a las nuevas generaciones y en función del ideal de sociedad que se espera contribuya a realizar.

Respecto a sí mismo, se espera que el buen docente esté permanentemente buscando los mejores medios para crecer profesional y humanamente.

Finalmente el aspecto que consideramos más importante y que la sociedad entera espera que se dé en todos los ámbitos señalados anteriormente: se espera un comportamiento moralmente recto y ejemplar.

Hay comportamientos inaceptables por la moral mínima y que tiene una probabilidad mayor de ocurrencia, facilitados por la asimetría de las posiciones de docente y alumno. El desconocimiento del derecho del alumno de formar sus propias concepciones marca seguramente que se ha traspasado el límite de lo que nos es permitido a los docentes dentro de la particularidad del proceso de enseñanza.

Y mucho más claro, aunque quizá más frecuente en sus formas sutiles, es el carácter moralmente reprobable del uso que el docente puede hacer de su poder para experimentar el placer del control. Muchos algunas veces hemos dudado de si la disciplina o las tareas que exigimos se justificaban por las necesidades de la enseñanza, o si en ellas mas bien nos complace la experiencia de nuestro propio poder.

La falta de este particular deber de virtud del docente amenaza con convertir la enseñanza en un simulacro.

2.4.2.3. Objetivos del docente universitario en la práctica profesional.-

En cada ámbito de su quehacer profesional se esperan resultados. El interaprendizaje y el crecimiento personal y afectivo de sus estudiantes, es lo principal. Pero también se espera que sus colegas se sientan apoyados y consideren que su colaboración es responsable y eficiente, respecto a la tarea colectiva e institucional. Se espera, así

mismo, que los padres de familia se sientan satisfechos con la calidad de su servicio y con su compromiso profesional.

Ha llegado el momento de pasar de una mirada centrada en los procesos, que empiece a fijarse crecientemente en los resultados. Nuestros niños tienen que aprender más y mejor. Nuestros colegios tienen que orientar su quehacer al aprendizaje.

Necesitamos promover una cultura de la excelencia, con más exigencias, con más rigor, con expectativas más altas sobre nuestros alumnos y sobre sus logros. Por eso estamos induciendo a todas las comunidades escolares a fijarse metas sobre asistencia, repitencia, abandono, aprendizajes insuficientes, mejoramiento de los resultados, especialmente en lenguaje y matemáticas.

Es evidente que es posible realizar muchas otras síntesis de las competencias que deben caracterizar el buen desempeño del docente. De hecho lo más importante es avanzar en la definición socialmente aceptada y consensuada de las competencias básicas que deben caracterizarlo para nosotros.

2.4.2.4. Objetivos generales del desempeño docente.

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de Profesoras y profesores.

En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzarlas y alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del profesor. Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.

Contribuir al mejoramiento de la gestión Pedagógica de los establecimientos. Esto

ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje y como orientador de jóvenes, sus relaciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.

Favorecer la formación integral de los educandos. En la medida en que se cuente con

profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

Subyace a esta propuesta, que se reconozca que el éxito o fracaso de un sistema como el propuesto depende de los esfuerzos realizados por manejar bien los factores que afectan el desempeño docente y, sobre todo, reconocer que los resultados de aprendizaje de los estudiantes del sistema no dependen enteramente de la acción de los docentes.

Los factores que requieren atención son los siguientes:

- (a) La comprensión de los docentes del sistema que se les propone y su compromiso a asumirlo como sistema válido para asegurar la calidad del ejercicio de su profesión. Ello

implicará un tiempo dedicado a la socialización y discusión del esquema con docentes a través de todo el país.

(b) El que existan condiciones básicas de trabajo pedagógico y profesional como son:

- Materiales necesarios para apoyar el programa instructivo a cada nivel, recomendado en las normas del plan de clases.
- Textos individuales, cuadernos de ejercicios y otros materiales de instrucción (calculadoras gráficas para matemáticas) para uso dentro y fuera de la escuela;
- Libros que puedan ser prestados de la biblioteca escolar y en otros lados que los estudiantes puedan usar individualmente.
- Computadoras con acceso al Internet que cada estudiante pueda usar con regularidad.
- Equipo necesario para tener una instrucción rigurosa en las asignaturas.
- Recursos para que los maestros manipulen y adapten creativamente el plan de estudios para satisfacer los intereses y necesidades de cada estudiante individualmente.
- Sillas, escritorios y otro equipo para el salón de clases adecuado.
- Instalaciones escolares localizadas a una distancia razonable del hogar de cada estudiante.
- Salones de clases limpios, no abarrotados, bien alumbrados y otros espacios de instrucción con ventilación adecuada y aire acondicionada y calentones mantenido razonablemente sin bichos ni moho y otras cosas dañinas a la salud.
- Laboratorios y estudios adecuados para que los estudiantes.
- Baños e instalaciones sanitarias que estén abiertos, accesibles, bien equipados y mantenidos en buenas condiciones, seguros y en condiciones sanitarias.

- Lugar al aire libre para hacer ejercicio y deporte.

Todo ello permitirá ejercer y desarrollar los estándares de desempeño que dicho sistema de evaluación impulsará.

(c) Un sistema de desarrollo profesional y formación permanente articulado y financiado, que ofrezca inducción para nuevos profesores, reconozca y facilite el desarrollo profesional en el contexto escolar, apoye el auto perfeccionamiento y perfeccionamiento entre pares, regule eficientemente la calidad de la oferta de formación inicial y cursos de actualización, y que sea coordinado efectivamente a niveles central, regional y comunal.

(d) El fortalecimiento, en tiempo asignado y oportunidades al interior de escuelas y liceos, del trabajo colaborativo entre profesores.”

2.5. HIPÓTESIS

El Estrés interfiere en el correcto Desempeño Académico en los docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato de la ciudad de Ambato.

2.6. SEÑALAMIENTO DE VARIABLES

2.6.1. Variable independiente

El Estrés.

2.6.2 Variable dependiente

Desempeño Académico

CAPITULO

III

METODOLOGIA

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. MODALIDAD BÁSICA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación en general constituye uno de los elementos en el descubrimiento de las nuevas Fases Humanas y Científicas, como un instrumento del progreso, para fomentar el conocimiento dentro del desarrollo de las especies entre ellas el hombre.

Es una actividad de búsqueda que se caracteriza por ser reflexiva, sistemática y metódica; tiene como finalidad obtener conocimientos y solucionar problemas científicos, filosóficos o empírico-teóricos, y se desarrolla mediante un proceso.

Cuando se va a resolver un problema del tipo social, psicológico, en forma científica es muy conveniente tener un conocimiento detallado de los posibles tipos de investigación que se puede seguir. Éste conocimiento hace posible evitar equivocaciones en la elección de método adecuado para un estudio determinado de estrés que incurre dentro del docente universitario y su desempeño académico ya sea en forma positiva o negativa dentro del universitario .

Conviene resaltar que los tipos de investigación difícilmente se presentan puros, generalmente se combinan entre si y obedecen sistemáticamente a la aplicación de la investigación y en éste caso a los distintos estados del docente con estrés. Por otro lado hay docenas de tipos de investigaciones diferentes.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.2.1 Investigación Aplicada

El contacto directo con los docentes hace posible que se pueda detectar casos de docentes con altos índice de estrés, éstos pueden ser manifestaciones físicas ya que se han encontrado en ellos jaqueca, dolor de espalda, fatiga ,etc.

De ésta forma es muy fácil detectar a los docentes que se encuentran inmersos en estrés, cuyas consecuencias se ven reflejadas en el insatisfactorio desempeño académico, por lo general se lo puede ver cuando el docente tiene turbación y su forma de resguardarse es una inaccesibilidad injustificada que ni ellos mismo entienden, y se justifican con el hecho de que ellos lo saben todo, no cumple sus actividades en el aula y su desempeño es insatisfactorio.

La investigación aplicada va de la mano con la Convivencia diaria de autoridades, docentes y estudiantes en distintas universidades, es así que transforma en una de las evidencias mas factibles de las cuales se pueden establecer criterios, capaces de establecer nuevas teorías, nuevos estudios, posibles soluciones, para que le estrés ya no sea una constancia diaria y que ha cambio de ello se puedan establecer nuevas alternativas en donde las autoridades, docentes y estudiantes encuentren una solución a los casos de éste tipo ya mencionados, en especial en la Universidad Técnica de Ambato en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación como muestra del presente estudio.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.

Los sujetos de investigación serán tomados de una parte de la población media, refiriéndose así a la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

Por lo que se ha formulado el Universo, Población y muestra, que es en donde se espera recabar la información y realiza los estudios pertinentes.

➤ **Universo:** Este sirve para designar a todos los posibles sujetos y objetos que pertenecen a la misma clase o tipo, en este caso se ha puesto en consideración a la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Técnica de Ambato como universo del estudio el que se ve conformado por las diferentes carreras de Educación Parvularia, Educación Básica, Informática, Psicología Educativa y Organizacional, Hotelería y Turismo, Educación Física e Idiomas.

➤ **Población:** Sirve para designar la parte del Universo a la que el investigador tiene acceso (No siempre el investigador tiene acceso a los sujetos del universo) Por lo cual se ha escogido a las carreras de Educación Parvularia y Educación Básica de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

El estudio estadístico de una población puede realizarse mediante un análisis exhaustivo de todos sus individuos (estadística descriptiva) o bien mediante la inferencia realizada a partir de una muestra extraída de la población (estadística inferencial)

De estas definiciones surge el término Universo Poblacional, que se refiere a la determinación de las unidades de investigación que van a considerarse en la recolección de datos, para lo cual se ha escogido a las carreras de Educación Parvularia y Educación Básica de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, por encontrarse en un nivel de estabilización psicológico y biológico y a demás de ello por encontrar altos índices de estrés en los anteriormente mencionados.

- **Muestra:** Es el método matemático que utilizan estadísticos para seleccionar una parte del Universo Poblacional del que se requiere obtener o extraer información. Para lo cual entre las distintas formas de analizar y seleccionar la muestra se ha escogido:

Muestreo discrecional: En el muestreo discrecional la selección de los elementos de la muestra la realiza un experto que indica al investigador que elementos de la población son los que mas pueden contribuir al estudio este muestreo es adecuado cuando existen líderes de opinión dentro de la población del objeto de estudio, sabemos quienes son esos líderes y no queremos que lo quieran evitar por utilizar un método totalmente aleatorio o de conveniencia. Este es el caso por lo que se ha decidido a los docentes de las Carrera de Educación Parvularia y Educación Básica con un total de 42 integrantes.

Tiene como aplicación la siguiente fórmula

Muestreo Discrecional = $n_1+n_2+n_3+n_4+n_5+n_6+n_7+n_8$

Lo que corresponde a:

n= Número de docentes recomendados por el especialista como MUESTRA

n1=Primero

n2=Segundo

n3=Tercero

n4=Cuarto

n5=Quinto

n6=Sexto

n7=Séptimo

n8=Octavo

Por lo tanto se tiene como muestra:

Muestreo Discrecional= 42

Las personas que participarán en la presente investigación como informantes son:

SUJETOS	POBLACIÓN	MUESTRA
DOCENTES	102	42

DOCENTES: De ellos es de donde más información se extrae puesto que ellos son el principal objeto de estudio y es donde se espera tener los resultados mas factibles acorde al problema de investigación.

3.4. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

3.4.1 Variable Independiente: El Estrés

CUADRO No

CONCEPTO	CATEGORÍAS	INDICADOR	ITEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
El Estrés son cambios psicológicos actitudinales, mentales y físicamente perjudiciales, siendo nocivos si la persona que los experimenta no reconoce que están originados por el estrés.	Estado Psicológico del estrés	Inestabilidad emocional	¿Sabe cuán nocivo es el estrés?	Encuesta a los docentes (Cuestionario)
		Ansiedad		
		Pérdida de confianza en uno mismo	Si poco no	
		Depresión	¿El estrés influye mucho en su trabajo docente?	
		Apatía		
		Indecisión		
		Pérdida de concentración	Si poco no	
	Estado conductual del estrés	Lapsos de memoria		Encuesta a los Administrativos (Cuestionario)
		Cambios en los hábitos	¿Cree que el estrés se puede controlar?	
		Cambios en los hábitos sociales	Si poco no	
		Abandono personal		
	Estado físico del estrés	Cambios en los hábitos alimentarios	¿Es para usted importante controlar el estrés?	Encuesta a los estudiantes (Cuestionario)
		Conductas adictivas	Si poco no	
		Sudoración constante	¿Sería constante en aplicar estrategias para combatir el estrés?	
		Hábitos nerviosos		
Molestias y dolores				
Fatiga y alteración de sueño		Si poco no		
Alteración en el cabello y en la				

		piel Problemas digestivos Problemas sexuales Trastornos de larga evolución.		
--	--	--	--	--

3.4.2 Variable dependiente: El Desempeño Académico.

CUADRO No 2

	CATEGORÍAS	INDICADOR	ITEM	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
El Desempeño Académico es un diseño cuidadoso de varios factores integrados en la conducción responsable de los procesos de interaprendizaje; así como también con la relación comunicativa y afectiva que se establece con todos y cada uno de los estudiantes.	Planificación	Dominio científico del profesor sobre una asignatura.	¿El desempeño académico es perceptible por otras personas? Si poco No	Encuesta a los docentes (Cuestionario)	
		Presentación del programa de estudios.			
		El profesor ofrece bibliografía orientada	¿Siente que su desempeño académico está acorde a sus expectativas? Si poco no		
	Ejecución y Metodología	Las clases del profesor son teórico-prácticas			Encuesta a los Administrativos (Cuestionario)
		El profesor se rige al programa de estudios	¿El desempeño académico depende mas de usted o de otros factores? Si poco no		
		El profesor permite y motiva la participación activa			
	Relaciones Interpersonales	El profesor promueve la investigación		¿Cree que hay un buen desempeño académico entre los docentes de la Facultad de CCHH? Si poco no	Encuesta a los estudiantes (Cuestionario)
		El profesor promueve el trabajo en equipo			
		La relación maestro alumno forma valores			
		La apertura del profesor permite despejar dudas		Califique a la mayoría de los docentes de la Facultad de CCHH por su desempeño académico de 1 a 4	
		Hay relación de respeto mutuo			

	Evaluación	entre alumnos y profesor El profesor entusiasma y estimula interés en la asignatura. El profesor mejora relaciones entre alumno-alumno El sistema de evaluación guarda relación con el desarrollo de la materia. El profesor es objetivo y justo en las calificaciones El profesor evalúa constantemente a los alumnos El profesor desarrolla la capacidad de razonamiento de la materia El profesor desarrolla competencias profesionales en la materia	siendo éste último el mas alto 1 2 3 4	
--	------------	---	---	--

3.5. PLAN DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Para la recolección de información en el presente trabajo se procederá a elaborar los instrumentos necesarios para ello, es así que se elaborarán cuestionarios, guías de entrevistas como son: Encuesta (cuestionadora), serán diseñados de tal forma que apunten a cumplir el objetivo de extraer de las personas investigadas información que se desconoce.

Los instrumentos para la investigación de campo serán estructurados de tal forma que ayuden a comprobar la validez de la tesis e hipótesis propuestas, las cuales estarán

relacionadas con el estrés y el desempeño académico de los docentes en la Institución en estudio.

Todos los instrumentos serán sometidos a una previa revisión antes de que empiecen a ser aplicados dentro de los involucrados, cabe resaltar que los mismos deben contener preguntas con las menores complicaciones posibles, tanto las preguntas abiertas como las cerradas, para que las mismas lancen resultados mas acertados con la investigación.

Esta verificación se puede realizar en forma personal o de acuerdo a las especificaciones de un especialista en el tema en el cual este capacitado para agregar o corregís preguntas o dichos instrumentos.

Una vez verificados y corregidos los instrumentos de investigación, los mismos serán aplicados a todos los integrantes de la muestra previamente establecidos, es decir administrativos, docentes y estudiantes involucrados en el tema.

Los cuales con la autoridad se les planteará hora y fecha de la aplicación de dichos instrumentos, los cuales no tendrán conocimiento del mismo, si no mas bien para tener la presencia de todos.

3.6. PLAN DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Una vez recolectada la información de campo se procederá a la discriminación de la misma bajo los siguientes parámetros: de la relación de las respuestas con respecto a las

preguntas formuladas y al conocimiento sobre el tema, luego al ordenamiento de la información obtenida y por ultimo su tabulación, es decir, acumular los totales de grupos de datos identificados mediante un indicador común. A continuación se realiza el análisis matemático que indique un índice de cada una de las preguntas y se establezca un porcentaje.

CAPITULO

IV

ANALISIS E INTERPRETACIÓN

DE RESULTADOS

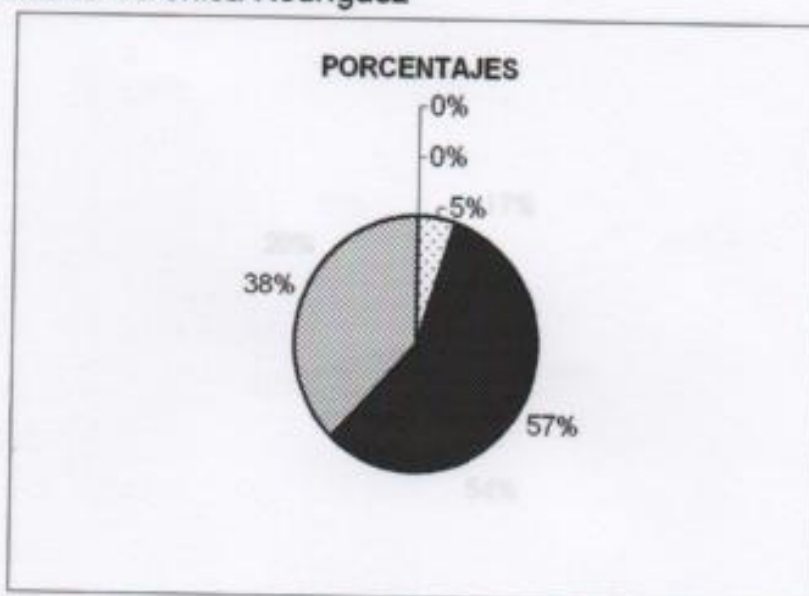
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

1, Me siento emocionalmente defraudado con mi trabajo

CUADRO 1		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	5%
De vez en cuando	24	57%
Nunca	16	38%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

El 2% refleja que siempre se siente emocionalmente defraudado con su trabajo el 24% se siente de vez en cuando se siente emocionalmente defraudado en su trabajo el 16% nunca se ha sentido emocionalmente defraudado con el trabajo

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 62% de los encuestados declaran según respuesta haberse sentido emocionalmente defraudados con sus trabajos como docente, producto de lo poco o nada beneficio de esta condición

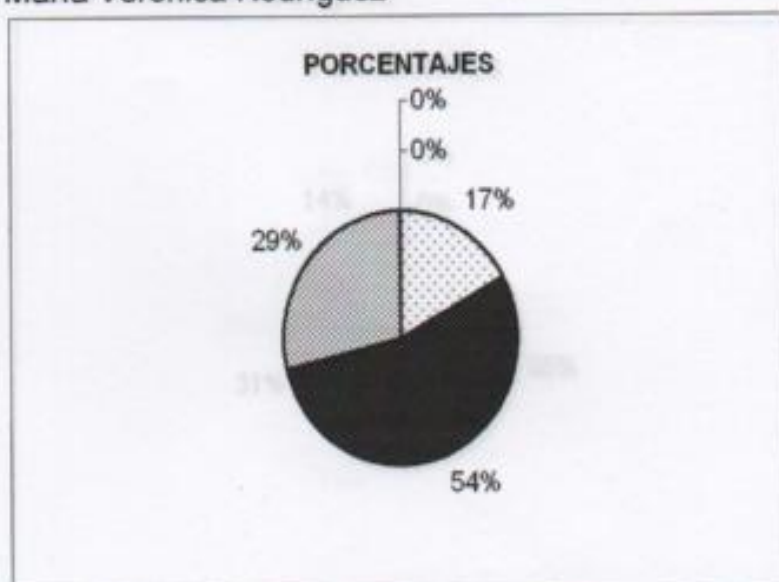
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

2, Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado

CUADRO 2		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	17%
De vez en cuando	23	54%
Nunca	12	29%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

El 7% refleja que siempre termina agotado de su trabajo
el 23% se siente de vez en cuando termina agotado de su trabajo
el 12% nunca ha terminado agotado con el trabajo

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 71% de los encuestados declaran según respuesta que se sienten agotados por las jornadas de trabajo, ya que en la mayoría de casos - los docentes tienen uno o más trabajos adicionales o prolongadas horas de trabajo extracurricular en la Facultad

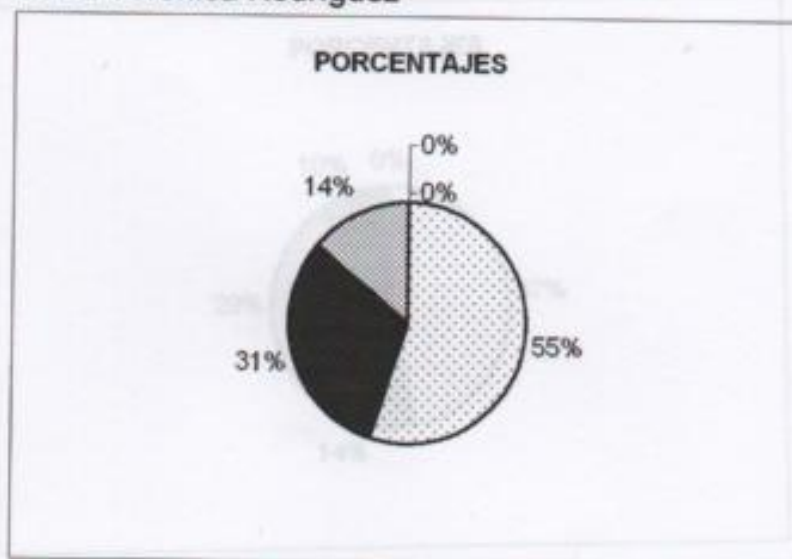
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

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

CUADRO 3		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	23	55%
De vez en cuando	13	31%
Nunca	6	14%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

El 23% refleja que siempre se levanta agotado por la mañana
el 13% se siente que de vez en cuando se levantan agotados
el 6% nunca ha levantado agotado

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 86% de los encuestados declaran según respuesta que por lo general la demanda de distintas actividades ya sean académicas, familiares o les permiten que tengan la suficientes disponibilidad de tiempo para descansar - adecuadamente y tener un eficiente desempeño académico

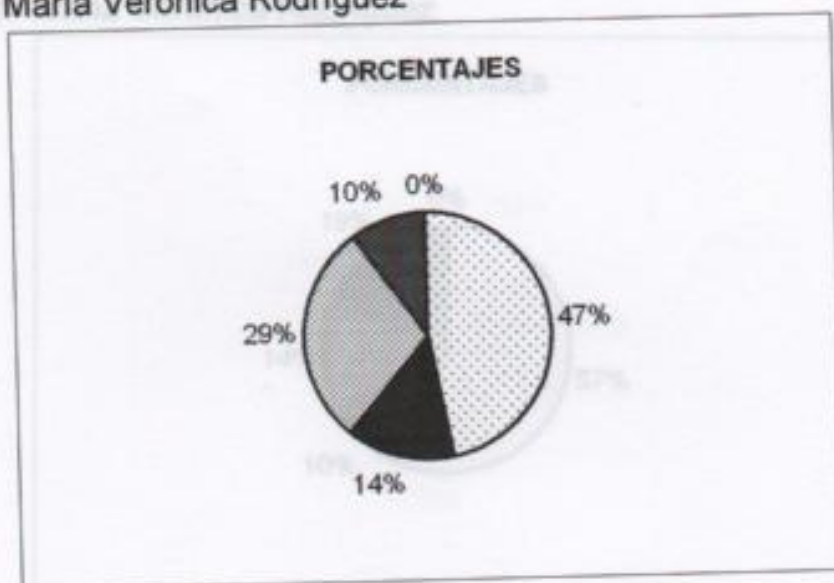
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

4, Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	47%
Casi siempre	16	14%
De vez en cuando	12	29%
Nunca	4	10%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

- El 20% siempre entiende a las personas que tiene que atender
- El 16% casi siempre entiende a la personas que tiene que atender
- El 12% De vez en cuando entiende a las personas que debe atender
- El 4% nunca entiende a las personas que debe atender

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 43% de los ecuestados declaran según respuesta establecen buenas relaciones interpersonales lo que facilita una adaptabilidad y flexibilidad al contexto educativo en el que se desenvuelven

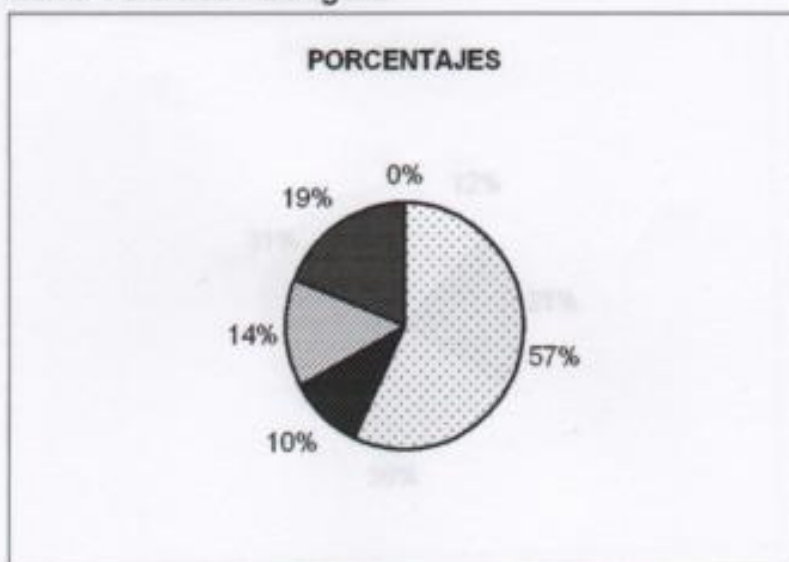
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

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

CUADRO 5		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	24	57%
Casi siempre	4	10%
De vez en cuando	6	14%
Nunca	8	19%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

El 24% siempre trata a algunos beneficiados como objetos impersonales

El 4% casi siempre trata a algunos beneficiados como objetos impersonales

El 6% De vez en cuando trata a algunos beneficiados como objetos impersonales

El 8% trata algunos beneficiados como objetos impersonales

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 81% de los encuestados declaran según respuesta tratan a sus estudiantes con respeto y por igual, tomando en cuenta que son beneficiarios, aportando un alto grado de empatía para con ellos

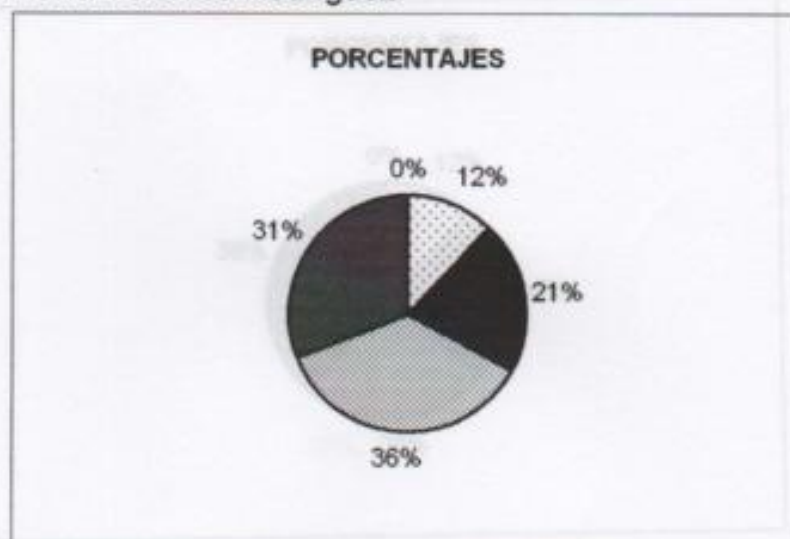
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

6, Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	12%
Casi siempre	9	21%
De vez en cuando	15	36%
Nunca	13	31%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

El 5% siempre le cansa trabajar con la gente todo el día

El 9% casi siempre le cansa trabajar con la gente todo el día

El 15% De vez en cuando le cansa trabajar con la gente todo el día

El 13% nunca le cansa trabajar con gente todo el día

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 69% de los encuestados declaran según respuesta declaran haberse sentido cansados de trabajar con mucha gente, mas que todo durante largos periodos en forma rutinaria, tomando en cuenta que los docentes se exponen a distintos ambientes intraaula con los estudiantes ya que ningun nivel suele reaccionar de la misma manera en su desempeño académico, interés y participación constantemente, entonces, afecta la predisposición que tiene el docente en desarrollar su trabajo con normalidad

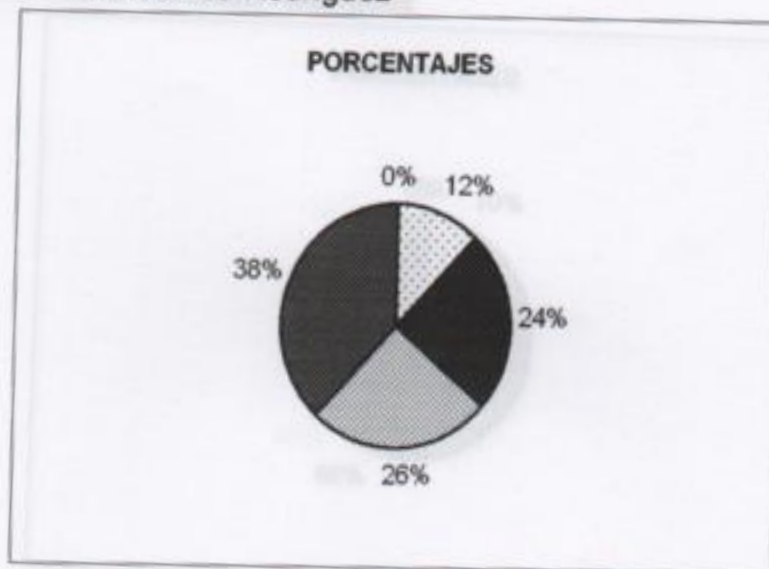
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

7, Siento que trato con mucha afectividad los problemas de las personas que tengo que atender

CUADRO 7		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	5	12%
Casi siempre	10	24%
De vez en cuando	11	26%
Nunca	16	38%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

- El 5% siempre tratan de atender con efectividad los problemas que tienen que atender
- El 10% casi siempre tratan con efectividad los problemas que tienen que atender
- El 11% De vez tratan con efectividad los problemas que tienen que atender
- El 16% nunca tratan con efectividad los problemas que tienen que atender

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 62% de los encuestados declaran según respuesta sienten que pueden resolver problemas de otras personas por medio de consejos - basándose en sus propias experiencias

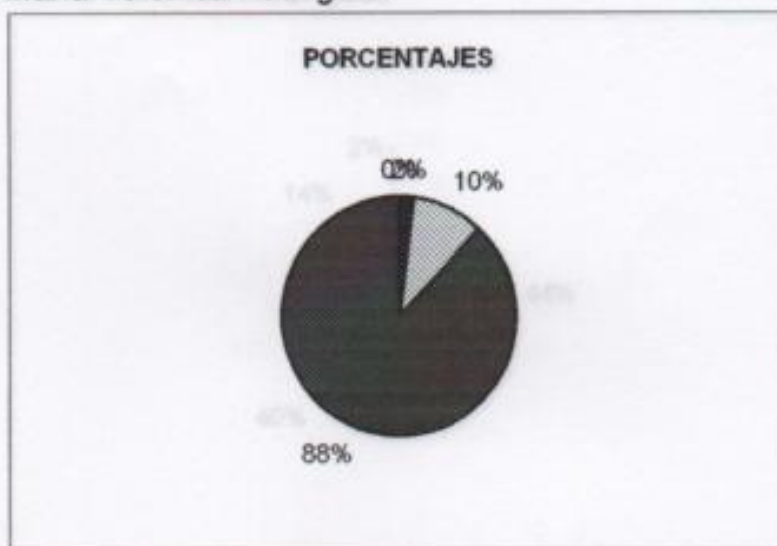
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

8, Siento que mi trabajo me esta desgastando en las vidas de otras personas a través de mi trabajo

CUADRO 8		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi siempre	1	2%
De vez en cuando	4	10%
Nunca	37	88%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

- El 0% siempre el trabajo les desgasta trabajo positivamente con los estudiantes
- El 1% casi siempre el trabajo les desgasta trabajo positivamente con los estudiantes
- El 4 de vez en cuando el trabajo les desgasta influye positivamente con los estudiantes
- El 37% nunca el trabajo les desgasta mente con los estudiantes

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 12% de los encuestados declaran según respuesta si bien es cierto el porcentaje es bajo de los docentes que sienten que el trabajo les desgasta, puede ocasionar en ellos el "síndrome del profesor quemado" que no es otra cosa que el desinterés e ineficiencia que ponen en su trabajo, y ese porcentaje puede ser nocivo para el proceso de inter aprendizaje

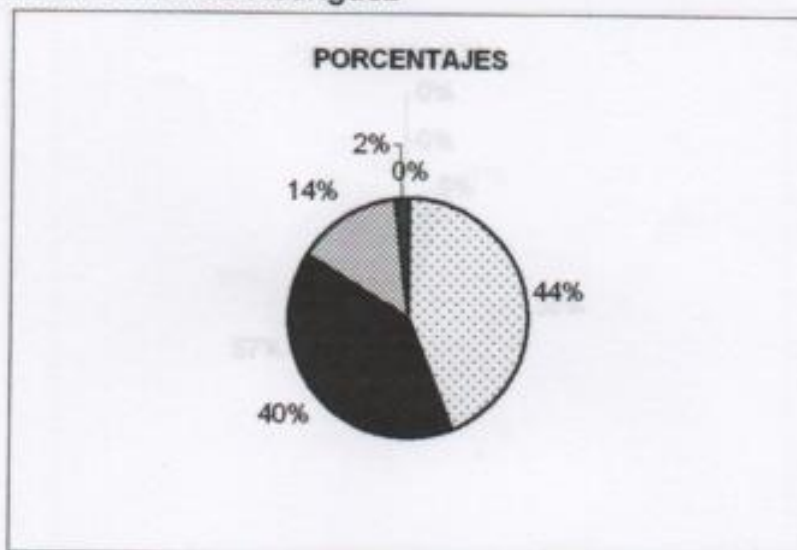
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

9, Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo

CUADRO 9		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	18	44%
Casi siempre	17	40%
De vez en cuando	6	14%
Nunca	1	2%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

- El 44% siempre piensa que influye su trabajo positivamente con los estudiantes
- El 40% casi siempre piensa que influye su trabajo positivamente con los estudiantes
- El 14% de vez en cuando cree que su trabajo influye positivamente con los estudiantes
- El 2% nunca piensa que influye positivamente con los estudiantes

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 54% de los encuestados declaran según respuesta piensan que influyen positivamente en la vida de otras personas a través de su trabajo claramente se encuentra vocación del docente aunque la satisfacción completa depende de otros factores como son la estabilidad laboral, la carga horaria, las materias que desempeña, el ambiente de contexto, el salario entre otros

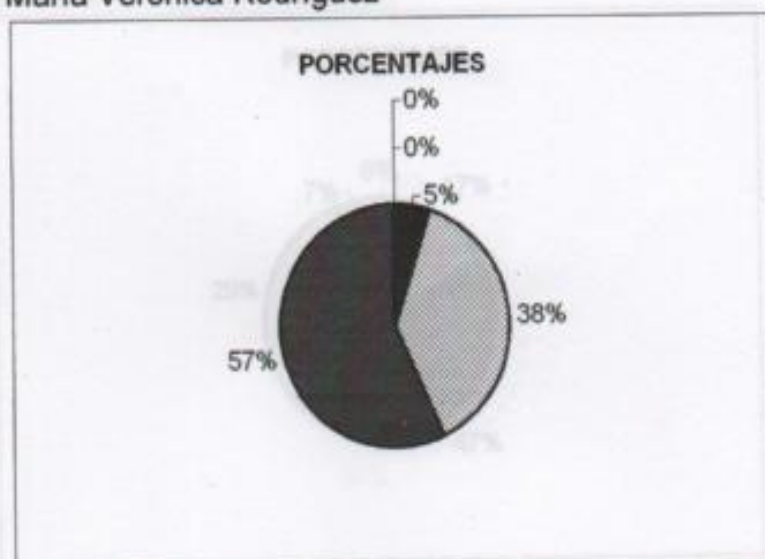
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

10. Siento que me he hecho mas duro con la gente *emocionalmente*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	5%
De vez en cuando	16	38%
Nunca	24	57%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANALISIS:

- El 0% siempre piensa que se ha hecho mas duro con la gente *emocionalmente*
- El 5% casi siempre piensa que se ha hecho duro con la gente *emocionalmente*
- El 38% de vez en cuando piensa que se ha hecho duro con la gente *emocionalmente*
- El 57% nunca piensa que se ha hecho mas duro con la gente *emocionalmente*

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 57% de los encuestados declaran según respuesta no han tenido una reacción dura con la gente, aunque hay que tomar en cuenta que de vez en cuando si tienen esta reacción dependiendo de las experiencias personales que se establecen a lo largo de la vida educativa *base de responsabilidad en su trabajo*

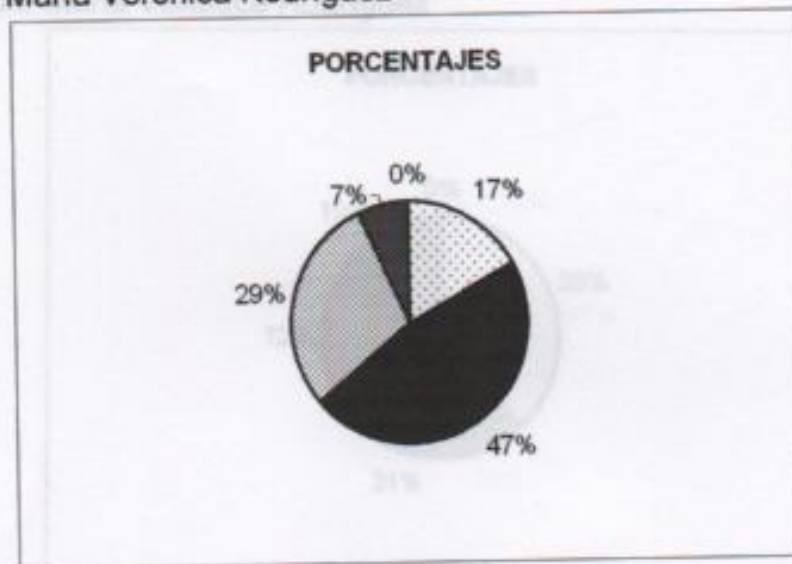
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	17%
Casi siempre	20	47%
De vez en cuando	12	29%
Nunca	3	7%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

- El 17% siempre se preocupa que el trabajo le endurezca emocionalmente
- El 47% casi siempre se preocupa que el trabajo le endurezca emocionalmente
- El 29% de vez en cuando le preocupa que el trabajo le endurezca emocionalmente
- El 7% nunca se preocupa que el trabajo le endurezca emocionalmente

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 76% de los encuestados declaran según respuesta demuestra preocupación de que las experiencias negativas durante su ejercicio docente le endurezca emocionalmente porque presenta cierta indiferencia con el contexto educativo y como consecuencia tenemos bajos niveles de responsabilidad en su trabajo

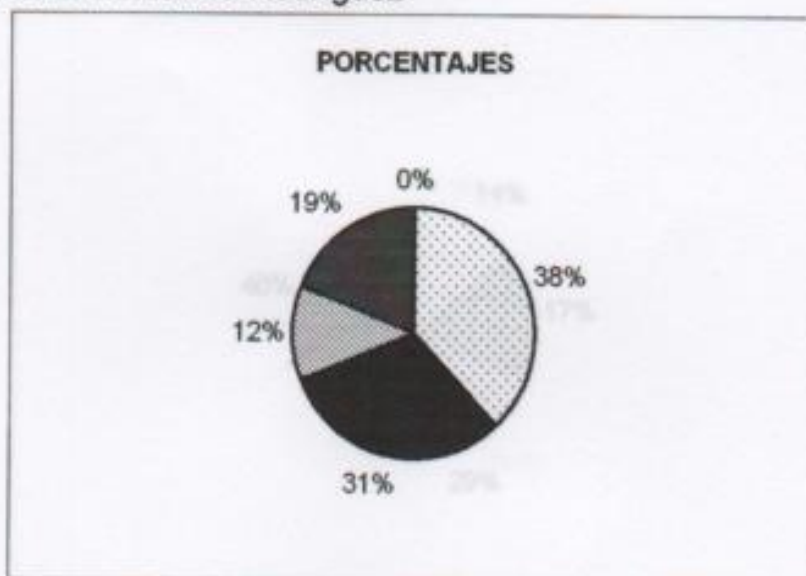
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

12. Me siento muy energético en mi trabajo pero solo en las primeras horas

CUADRO 12		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	16	38%
Casi siempre	13	31%
De vez en cuando	5	12%
Nunca	8	19%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

El 38% siempre es muy energético en su trabajo pero solo las primeras horas

El 31% casi siempre es muy energético en su trabajo pero solo las primeras h.

El 12% de vez en cuando es muy energético en su trabajo pero solo las primeras h.

El 19% nunca es muy energético en su trabajo pero solo las primeras horas

INTERPRETACIÓN:

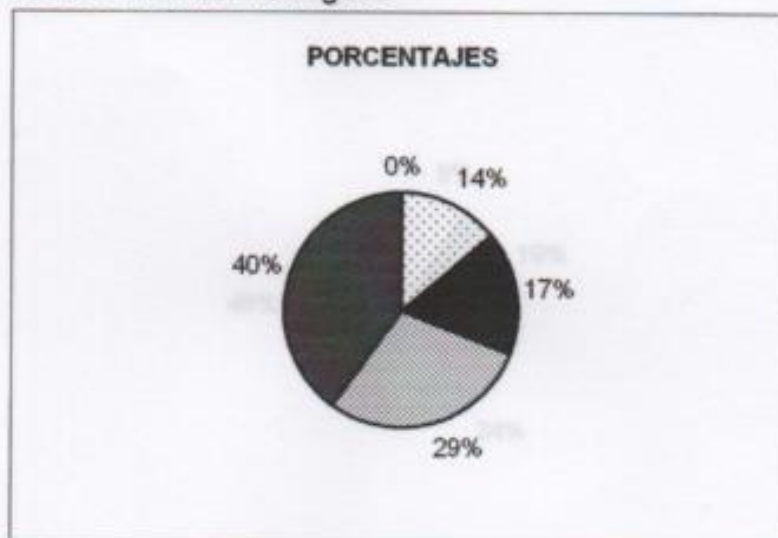
De los 42 docentes se infiere que el 43% de los encuestados declaran según respuesta tienen la intención de realizar su trabajo académico con energía cuando inicia la jornada académica, tomando en cuenta que se produce un desgaste a medida que se va avanzando en sus actividades rutinarias, lo que produce un desgaste emocional y

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

13. Me siento frustrado por el trabajo

CUADRO 13		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	14%
Casi siempre	7	17%
De vez en cuando	12	29%
Nunca	17	40%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato
Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

- El 14% siempre se siente frustrado por el trabajo
- El 17% casi siempre se siente frustrado por el trabajo
- El 29% de vez en cuando se siente frustrado por el trabajo
- El 40% nunca se siente frustrado por el trabajo

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 46% de los encuestados declaran según respuesta establecen que se sienten frustrados con el trabajo ya que consideran que no tienen una estabilidad laboral ni económica pese a los esfuerzos que ellos puedan hacer para lograr un buen desempeño académico, lo que produce un desgaste emocional y establece la opción de abandono de la docencia para dedicarse a otras instancias laborales más reconocidas y mejor remuneradas.

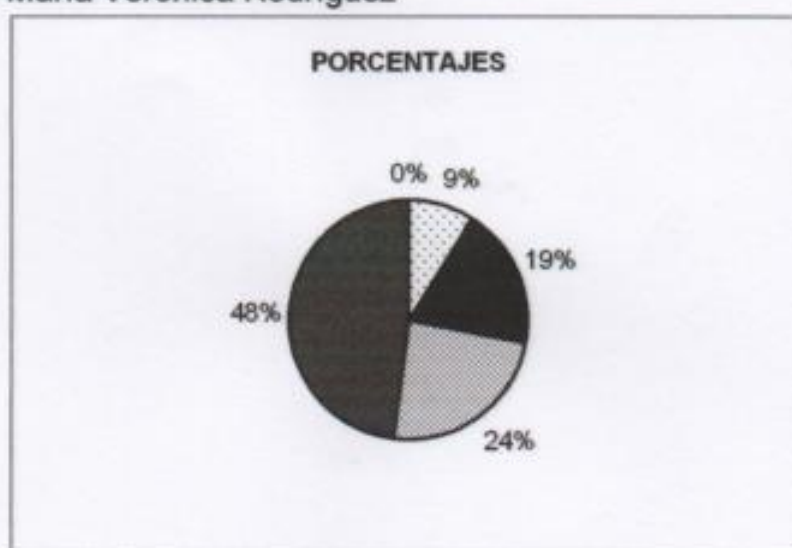
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

14, Siento que estoy demaciado tiempo en mi trabajo

CUADRO 14		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	9%
Casi siempre	8	19%
De vez en cuando	10	24%
Nunca	20	48%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANALISIS:

El 9% siempre sienten que están dando demasiado tiempo a su trabajo

El 19% casi siempre sienten que están dando demasiado tiempo a su trabajo

El 24% de vez en cuando sienten que están dando demasiado tiempo a su trabajo

El 48% nunca sienten que están dando demasiado tiempo a su trabajo

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 43% de los encuestados declaran según respuesta que sienten que están mucho tiempo dedicados al trabajo ya que no es solo hecho de estar físicamente en las aulas, sino trabajar en el proceso de evaluación y acreditación de los estudiantes, investigación y planificación de módulos, asistencia a compromisos sociales universitarios y seminarios o cursos de capacitación académica que les convocan a los docentes incluyendo en periodos vacacionales en forma regular ya que dichas actividades son tomadas en cuenta en el desempeño académico de cada docente.

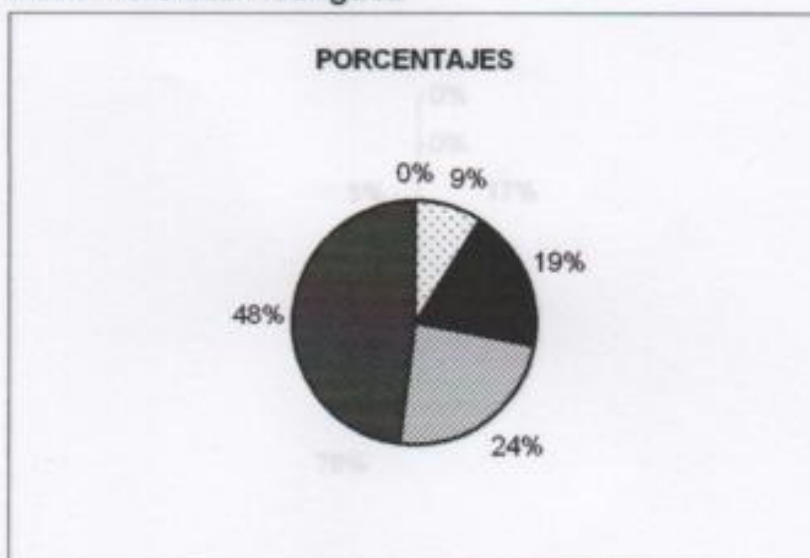
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

15. Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente

CUADRO 15		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	9%
Casi siempre	8	19%
De vez en cuando	10	24%
Nunca	20	48%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

- El 9% siempre que no les importa lo que les ocurra a algunas personas
- El 19% casi siempre que no les importa lo que les ocurra a algunas personas
- El 24% de vez en cuando sienten que no les importan algunas personas
- El 48% nunca sienten que no les importa lo que les ocurra a algunas personas

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 43% de los encuestados declaran según respuesta que no les importa lo que les ocurra a las personas que tienen que atender profesionalmente ya que se han acostumbrado al contexto educativo, familiar y social de los estudiantes y por ende lo han generalizado como hechos que pueden suceder en cualquier momento.

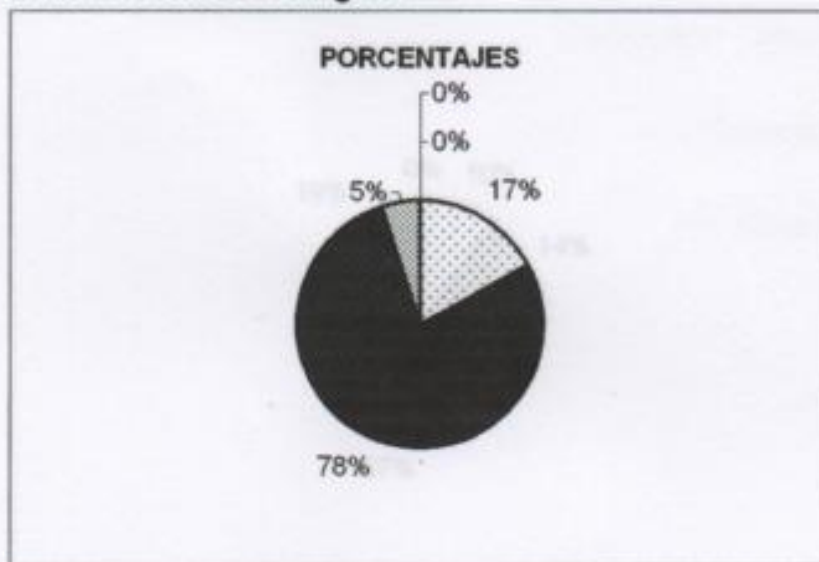
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

16. Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa **trabajo**

CUADRO 16		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	17%
Casi siempre	33	78%
De vez en cuando	2	5%
Nunca	0	0%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

- El 17% siempre siente que trabajar en contacto directo con gente le cansa
- El 78% casi siempre siente que trabajar en contacto directo con gente le cansa
- El 5% de vez en cuando siente que trabajar en contacto directo con gente le cansa
- El 0% nunca ha sentido trabajar en contacto directo con gente le cansa

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 83% de los encuestados declaran según respuesta se siente cansado de trabajar con mucha gente, siendo normal el desgaste físico y mental ya que va relacionada directamente con el trabajo docente, si bien es cierto el interaprendizaje por lo general es colectivo con cada estudiante que aporta una actitud y predisposición distinta en clase

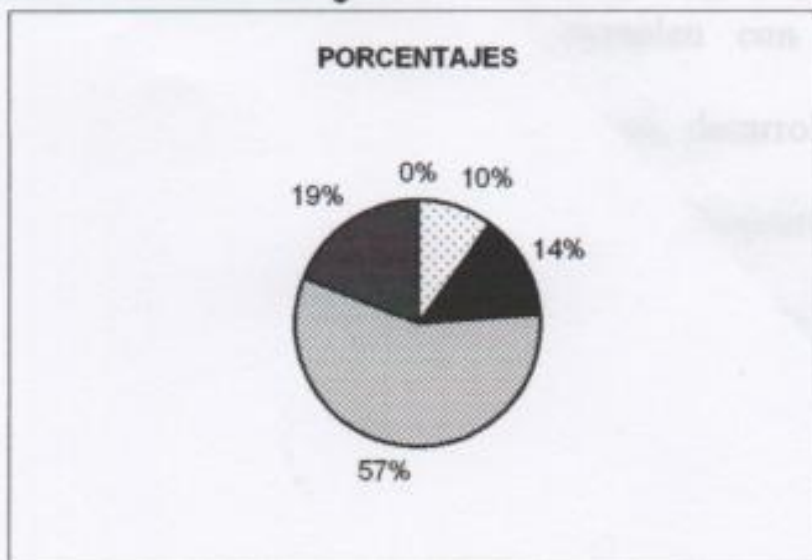
ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES

17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo

CUADRO 17		
ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	10%
Casi siempre	6	14%
De vez en cuando	24	57%
Nunca	8	19%
Total	42	100%

Fuente: Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

Elaboración: María Verónica Rodríguez



ANÁLISIS:

El 10% siempre siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo

El 14% casi siempre siento que puedo crear con facilidad un clima agradable

El 57% de vez en cuando siento que puedo crear con facilidad un clima agradable

El 19% nunca sienten que puedo crear con facilidad un clima agradable

INTERPRETACIÓN:

De los 42 docentes se infiere que el 71% de los encuestados declaran según respuesta que sienten que pueden crear un clima agradable en el trabajo, tienen conciencia de que de ellos dependen controlar y tolerar los factores externos a los que normalmente están sometidos para lograr actitudes positivas y productivas en su contexto y en sus relaciones interpersonales

CAPITULO

V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. CONCLUSIONES

- La mayoría de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato tienen grandes volúmenes de trabajo que les causa problemas en la administración del tiempo dedicado al eficiente desempeño académico provocando algún nivel de estrés.
- En gran proporción los docentes no cumplen con una parte de sus planificaciones académicas (exposición de temas, desarrollo de clase, talleres, entre otras); y prolongan las actividades perdiendo la oportunidad de terminar la planificación inicial y provocando la acumulación de trabajos para los estudiantes.
- Existe un porcentaje muy elevado de docentes que faltan o llegan atrasados a las aulas para realizar actividades de inter aprendizaje.
- Existe un desconocimiento total por parte de los docentes que tienen algún nivel de estrés y que esto afecta a su desempeño académico.
- La vulnerabilidad al estrés es un fenómeno de elevada frecuencia en los docentes de la Facultad
- Los resultados académicos poco satisfactorios tienen una elevada frecuencia en los docentes

- Los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación son vulnerables al estrés e incrementan la posibilidad de obtener un desempeño académico no satisfactorio en la Facultad de Ciencias Humanas y de Educación de la Universidad Técnica de Ambato.
- Verse obligado en cualquier momento a supeditar los planes personales a las exigencias laborales.
- Pasar poco tiempo en casa por trabajar demasiadas horas y tener que viajar con frecuencia por imposición laboral

5.2. RECOMENDACIONES

- Establecer una buena distribución del tiempo que se dispone para realizar las tareas pendientes. Para ello, es necesario establecer prioridades, planificar y tener compromiso de actuación.
- Llevar a cabo una correcta organización de las tareas a realizar y anticiparse a los posibles problemas o dificultades que puedan surgir.
- Realizar actividad física diaria y preocuparse por cuidar los hábitos posturales, fortalecer el auto concepto y potenciar las actitudes positivas.
- Promover unas buenas relaciones con el equipo docente y fomentar la asertividad.
- Recibir incentivos y reconocimientos por parte de la Administración, fomentar las políticas de salud laboral y de prevención de riesgos para el profesorado.
- Los profesionales de la educación deben afrontar y adaptarse a los cambios que acontecen en nuestra sociedad y en la gran mayoría de las ocasiones suelen ser

los primeros en padecer la fragmentación de determinados paradigmas que habían sido considerados adecuados y rentables.

- Esta permanente adaptabilidad es el origen de todos los agentes que desencadenan el estrés laboral docente junto a la falta de respuestas eficaces de la administración para minimizar y prevenir este fenómeno.
- Seguir los procedimientos del Manual de Autoayuda.

CAPITULO

VI

PROPUESTA

CAPITULO VI

PROPUESTA

6.1. DATOS INFORMATIVOS

6.1.1. Titulo de la Propuesta

Guías de Autocontrol como alternativa de solución al Estrés y su influencia en el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

6.1.2. Institución que ejecutará la propuesta

La propuesta del presente proyecto va dirigida y será ejecutada en la siguiente Facultad.

- Nombre de la Facultad: Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato
- Tipo de Universidad: Estatal
- Jornada de Trabajo: Matutina y Vespertina.
- Ubicación: Campus Ingahurco, Av. Colombia 02-111 y Chile (ciudadela Ingahurco)
- Cantón: Ambato
- Provincia: Tungurahua
- País: Ecuador

6.1.3. Beneficiarios a quien va dirigida la propuesta

La presente propuesta va dirigida a la Sociedad como un proyecto de vida que les permita mejorar las relaciones intra aula, interpersonales y profesionales en general con el firme propósito de ofrecerles una guía de autoayuda que les permita controlar los efectos nocivos del estrés y su influencia conciente o inconciente que afecta al desempeño académico de los docentes universitarios.

La propuesta se ha desarrollado con el fin de beneficiar y solucionar un problema de carácter social y psicológico que constituyen uno de los problemas mas graves de la Sociedad Educativa como el deficiente desempeño académico por causa del estrés

- A los docentes, para que puedan desarrollarse en un mejor ambiente basado en el orden, calma y la disciplina, con el fin de ser mejor organizados con los objetivos propuestos y evitar ser victimas del estrés en todas sus formas pudiendo desarrollarse satisfactoriamente en sus actividades.
- A los estudiantes, para que puedan comprender y colaborar con los profesores que presenten signos de estrés siendo un factor determinante el comportamiento y la predisposición que presenten durante el ambiente del aula.
- A las Autoridades, para que en las Facultades que dirigen se encuentren con menos tropiezos de cómo resolver problemas de bajo rendimiento académico de sus docentes y den paso a nuevas propuestas de solución de estos casos. Esto les permitirá crecer como Facultad y como profesionales al permitir que se desarrollen este tipo de actividades.

- A la Sociedad laboral , con el fin de ofrecerles una alternativa de conocer el mundo de los docentes universitarios y como tratarlos, para sustituir en general el bajo rendimiento en el Desempeño Académico por el estrés y se formen mejores profesionales con nuevas expectativas de cambio positivo
- A los profesionales de la Docencia ya que se les ofrece una nueva alternativa para el trabajo escolar con problemas de estrés y su influencia directa en el incumplimiento de sus actividades académicas, a través de un Manual que les proporcionara información de autoayuda de este tipo y puedan desarrollarse de una manera mas fácil, abierta y comprensiva.
- Al Gestor de la presente Propuesta ya que lo ayudara a crecer como profesional y como ser humano, para que quede plasmada en la Educación que aun puede existir cambios positivos, que permitan que se formen nuevos prospectos de profesionales con conciencia Laboral.

6.1.4. Ubicación Sectorial en donde se aplicara la Propuesta

Se aplicara en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, el mismo que se encuentra ubicado en la parroquia Ingahurco, Av. Colombia 02-111 y Chile (ciudadela Ingahurco) Teléfonos: (03) 242-0461, 284-9454, . Es menester indicar que la Facultad en mención trabaja en jornada matutina y vespertina, sin orientación de credo específica, un sostenimiento estatal y ofrece las carreras de educación Básica, Educación Parvularia, Cultura Física, Docencia en informática y computación, Turismo y Hotelería, psicología educativa, Psicología Industrial e inglés.

6.1.5. Tiempo estimado para la ejecución de la propuesta

Para determinar el tiempo de ejecución se establecerán las siguientes etapas

- Se buscaran los temas adecuados para incluirse en el Manual de los cuales serán estudiados para establecer claramente cuales de ellos deben tratarse en los casos de Estrés con el fin de que se comprendan y no se omitan temas que puedan ser de gran utilidad para el tratamiento de estos casos, el tiempo estimado para esta actividad es de 15 días.
- Investigación, Una vez propuestos los temas, se investigara y redactara la información necesaria que deben contener los mismos, la cual será clara, concisa y a la vez completa por tanto se estima que necesitaremos un tiempo aproximado de 15 días
- Una vez que la información este lista se establecerán los objetivos para cada uno de los temas propuestos para la realización de guías con el fin de establecer la utilidad que proporcionara cada uno de estos, además se realizaran detalles como la Introducción, Principios, entre otros, para entregar a la Comunidad un Manual completo y bien presentado, se estima que se necesitara un aproximado de 5 días
- Impresión, una vez revisados todos los detalles que debe contener la guía se procederá a la impresión del mismo, el tiempo estimado de esta actividad es de 1 día
- Socialización de la presente Propuesta, con el fin de hacer conocer a la Autoridades de la Facultad la Guía de Autocontrol y los beneficios que traerá la aplicación del mismo, con el fin de contar con el apoyo para que en

un futuro se utilice esta guía práctica para la ejecución de Autoayuda, para lo cual estimamos que se utilizarán 2 días aproximadamente.

En total se estima que necesitaremos aproximadamente 40 días para realizar la propuesta y visualizar la aceptación que ha tenido la misma dentro de la Facultad a través de las Autoridades y Profesionales.

6.1.6. Inicio y Finalización:

Esperamos dar inicio a con la Guía de Autoayuda el 10 de Enero del 2009 y se espera finalizar el 18 de julio del 2009

6.1.7. Equipo Técnico Responsable:

El Equipo técnico responsable que estará al Control y Ejecución de la Propuesta, se encuentra conformado y liderado por los siguientes especialistas:

- Investigador: Lcda. María Verónica Rodríguez, quien será la coordinadora General de cada una de las guías propuestas y conformará parte del equipo que evaluará los resultados obtenidos.
- Especialistas: Se contará con Varios especialista entendidos en la rama de Psicología que están al tanto de los problemas laborales que tiene los docentes en este caso del Estrés y su influencia en el Desempeño Académico los cuales nombraremos a continuación:

- Doctor Hugo Portero Poveda Tutor de tesis y Director del Centro Psicológico Profesional y Catedrático Universitario de la Universidad Técnica de Ambato, cuya responsabilidad es revisar, estudiar, guiar y conocer los casos con problemas de Estrés para una intervención directa de ayuda Psicológica a los casos involucrados y ser parte activa en la construcción de la Guía de Autoayuda.

- Doctor Juan Eduardo Moretta Director del departamento de Recursos Humanos de Fideicomiso Grupo Pichincha, su intervención es la de analizar los casos presentados y aportar alternativas para la construcción de la Guía de Autoayuda.

6.1.8. Costo de la Propuesta:

Para determinar el costo de la Propuesta detallaremos los siguientes rubros con los respectivos costos:

Rubro	Cantidad	Costo Unitario	Valor Total
Material de Escritorio			
Hojas de papel bond	500	0.01	5.00
Lápices	80	0.20	16.00
Esferos	10	0.25	2.50
Borradores	5	0.10	0.50
Guía de Autoayuda			
Impresión	50	20	1000
Empastado	50	4	200

Sueldo a Profesionales

Dr. Hugo Portero	1	180	180
Dr. Juan Eduardo Moretta	1	100	100
Imprevistos			<u>100</u>
Valor Total de la Propuesta			\$ 1.628

Se considera que el costo aproximado que costará la implementación de la propuesta en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato es de \$ 1.628.00 dólares.

6.2. ANTECEDENTES DE LA PROPUESTA

Complicaciones de tipo músculo-esquelético, afecciones cardiovasculares, problemas de vista y otorrinolaringológicos, estrés... son expresiones poco comunes cuando nos referimos a la enseñanza.

Tomando en cuenta estos factores se descubre una la realidad más dura de una actividad meramente intelectual, como es la enseñanza, que conlleva deterioros físicos no pocas veces gravísimos.

Enfocar la docencia desde esta perspectiva es encarar su lado más hípido, pero nos lleva a la realidad cotidiana de muchos profesores que pareciera que tienen trabajos cómodos y no competitivos, sin riesgo ni alicientes. La realidad es justamente lo contrario: la enseñanza requiere no solo de esfuerzos físicos importantes (muchas veces

se manipulan sustancias peligrosas), sino de un gran desgaste emocional producido por el intenso trato personal, que es su verdadera materia prima.

Además, el docente universitario enfrenta una fuerte competitividad, unos planes de carrera no siempre bien definidos, retos elevados y exigencia de resultados similares a los de cualquier profesional de la empresa privada.

Con mucho, el principal riesgo al que se enfrenta el docente es de índole psicosocial.

La Facultad es un escenario más de los profundos cambios sociales de las tres últimas décadas, en los que las más de las veces la figura de quienes enseñan ha quedado desamparada e incomprensible. El docente necesita estar protegido, tener la cobertura del reconocimiento social de su labor para poder desempeñar con éxito los distintos papeles que le corresponden en su complejo flexo relacional, compuesto fundamentalmente por alumnos, compañeros de la profesión y de la empresa.

El acoso moral (mobbing) y el síndrome del trabajador quemado (burn out) están teniendo una incidencia intolerable en nuestras universidades.

Queda mucho por hacer para que nuestras universidades sean saludables para quienes en ellas trabajan y aprenden. Pero el primer paso es, como siempre, reconocer el problema.

6.3. JUSTIFICACION

Toda Facultad Universitaria para trascender en su devenir histórico diario necesita una constante renovación pedagógica que integre a todos sus miembros que la ubiquen en el

contexto de desarrollo técnico y científico del tercer milenio, motivo que amerita la ejecución del presente proyecto.

Las Autoridades, Personal Docente y estudiantes, necesitan de una actualización de conocimientos científicos, metodológicos y psicológicos para inducir e impartir con objetividad y verdad del quehacer educativo

La presente propuesta de Implementación de guías de Autoayuda como alternativa a la solución del Estrés y su influencia en el Desempeño Académico de los Docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato; pretende lograr que los docentes controlen y se desempeñen en un ambiente donde sean valorados por sus autoridades y compañeros, que la calma y la organización sean el primer paso para una mejor vida laboral para los docentes y les permita desarrollarse eficientemente dentro de su contexto.

Éste cambio de actitud implica que las autoridades y los estudiantes puedan interactuar mas positivamente con los docentes creando y originando un ambiente realmente potencializador.

Además de ellos es imprescindible mencionar que logrando este cambio de actitud los docentes retomen el control organizado de sus actividades académicas planificándolas y dosificando el tiempo que cada una compromete para poder cumplir con las otras demandas laborales que podrían tener como extracurriculares.

El propósito fundamental de esta Propuesta de Trabajo es el de contribuir al desarrollo de la orientación laboral, como proceso y componente vital del hecho educativo, que pretende crear docente con conciencia social que los convierta en voceros de que el descontrol de estrés que se encuentra en toda vida cotidiana no es la mejor salida, e ignorarlo es mas bien el primer elemento de una cadena deficiente que posteriormente será nociva tanto a nivel personal como social.

6.4. OBJETIVOS

6.4.1. General:

- Guías de Autoayuda como alternativa de solución al Estrés y su influencia directa con el bajo desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

6.4.2. Específicos:

- Contribuir a que los Profesionales que se desempeñan en la rama de Psicología, obtengan un Manual que les permita desarrollar con facilidad guías prácticas de autoayuda.
- Orientar a los docentes “discontinuados” con “deficiente desempeño académico” a fin de rescatarlos como docentes ineficientes o bien para realizar las derivaciones que puedan corresponder.

- Comprometer a las Autoridades y Docentes al desarrollo y comprensión de proyectos que fomenten una mejor organización laboral.

6.5. ANALISIS DE FACTIBILIDAD

Para que la propuesta tenga la respuesta esperada es necesario tener el apoyo y la colaboración de todos los miembros de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, para tener resultados positivos y trascendentes.

6.5.1. Políticas a implementarse:

Las Políticas a implementarse antes y durante la ejecución del proyecto son:

- Se prohíbe, la copia y reproducción del Manual sin autorización del Autor.
- En caso de realizar una corrección o ampliación del Manual se deberá contactar con el Autor de la Publicación, para que se otorgue los permisos necesarios.
- Una vez que se de inicio con la aplicación del Manual, se realizará la evaluación de resultados de cada uno de las guías..
- El Equipo Técnico responsable monitoreará si deben hacerse ajustes a los textos propuestos en cada guía
- Una vez que se inicie con la aplicación del Manual se debe informar a las autoridades de la Facultad con el fin de obtener los permisos para la utilización del espacio físico

Las mencionadas serán las políticas a Implementarse teniendo en cuenta que para el progreso de la misma se acoplarán otras de acuerdo con las necesidades y requerimientos de las mismas.

6.5.2. Aspecto Socio-Culturales

En sentido general, promueve la transformación del entorno social y cultural para reajustar sus funciones y dar un espacio a todos sus miembros en función de la integración. Estos cambios pueden derivar en una reorganización utilizable en otros aspectos de la actividad humana y social. Son considerados como cambios también la asunción de nuevos roles y mejoramiento de los ya asumidos y en general toda transformación psicológica que permita la búsqueda de la salud y equilibrio.

En lo Social se contempla la naturaleza de la organización social, estructuras, clases y movilidad de las mismas, existencia de instituciones sociales, valores sociales, etc. Por tanto podemos definir que por encontrarse en una Institución de procedencia Estatal se encuentra en un estatus económico igual y con las mismas expectativas que sus docentes se desarrollen.. La estructura sociológica que presenta determinado sistema en cuanto a valores sociales como la familia, la educación, el nivel cultural de la población, la percepción de los problemas sociales (droga, desempleo, delincuencia, etc.). La vertebración de la sociedad civil, representan, entre otros, aspectos que influirán en el comportamiento de la sociedad en su conjunto, que consideramos que están de acuerdo con el proyecto.

En lo cultural comprende todos aquellos antecedentes históricos, ideológicos de valores y normas de la sociedad y aquellos aspectos que definen la naturaleza de los sistemas e Instituciones sociales. El sistema de organización imperante en una sociedad laboral en un momento determinado su supone un estilo de vida que se manifiesta en actitudes y expectativas ante la religión, la calidad de vida, demanda cultural, y todos los aspectos que consideran que no habrá problemas puesto que el proyecto no atenta con su cultura, mas bien quiere cambiar la forma de organizar las actividades y el tiempo de los docentes universitarios.

6.5.3. Aspectos Tecnológicos:

Se refiere al nivel de progreso científico y tecnológico de la sociedad, tanto en equipos como en conocimiento, así como en la capacidad de la comunidad científica para desarrollar nuevas aplicaciones.

Los avances científicos y tecnológicos permiten la generación de determinados bienes y servicios que repercuten en la calidad de vida de los ciudadanos y permiten una considerable aplicación y renovación de sus expectativas sociales y personales..

Al encontrarse en una Sociedad inmersa en el desarrollo de la Era de la Comunicación y la Informática, y la actualización de conocimiento que nos exige la misma, el propósito de ella es ofrecer un Manual que tenga propuestas y conceptos nuevos o mejorados que van dirigidos a autoridades, docentes, estudiantes y profesionales en

general, con el fin de ubicarles en el camino del conocimiento y las nuevas tendencias en el tratamiento de los problemas psicológicos que produce el maltrato.

Se debe establecer que contamos con retro-proyectores, televisores, computadoras, DVD, entre otros para que se proyecten videos y materiales de información para que capten con mayor facilidad los integrantes que requieran la Guía de Autoayuda.

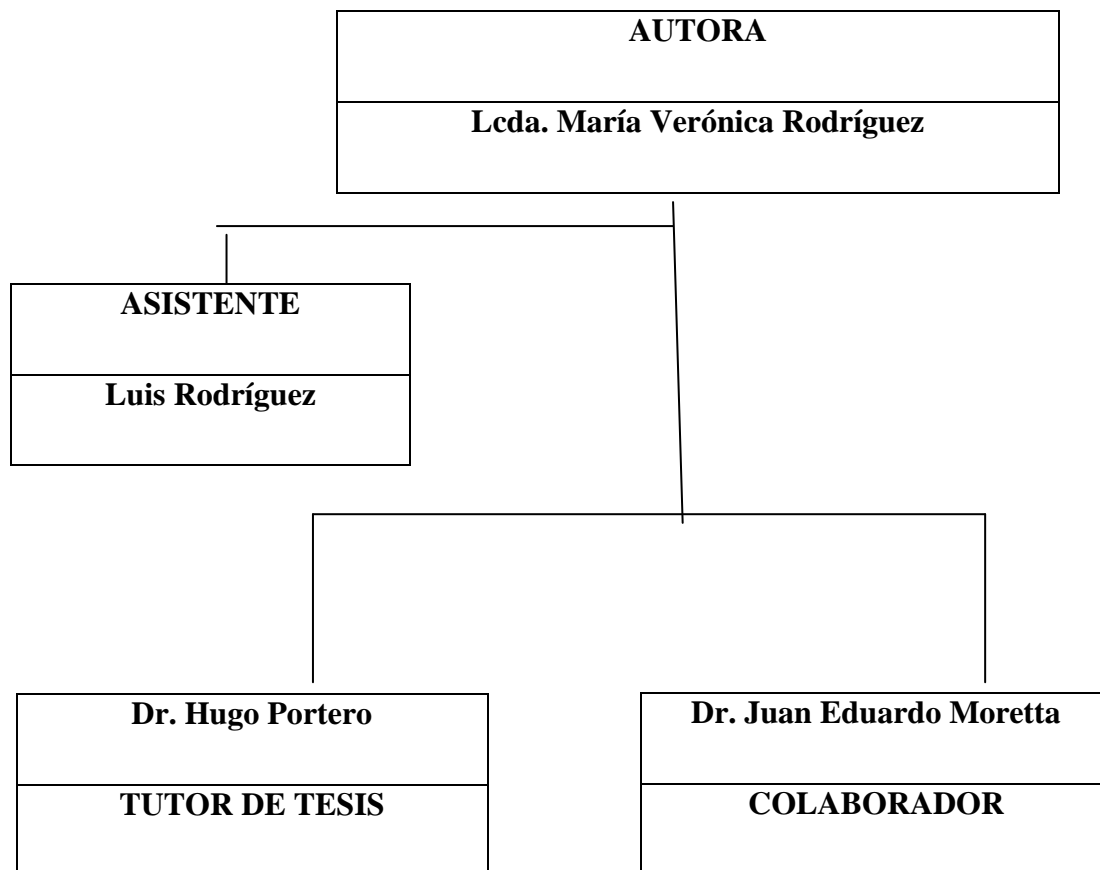
6.5.4. Modelos Organizacionales:

Tomaremos en cuenta el siguiente modelo como el mas apropiado, se define como se dividen, agrupan, coordinan las tareas, se componen de seis elementos:

- **Especialización de Trabajo:** Es el grado hasta el cual se ha subdividió la tarea en puestos separados en la organización. En el caso específico de la propuesta se podrán evidenciar una especialización en el trabajo de alto grado en cuanto al contenido del Manual y la aplicación del mismo a través de la Guía de Autoayuda.
- **Departamentalización:** En este caso se puede establecer que la dirección del proyecto está a cargo del Gestor del proyecto, teniendo en cuenta que no se debe pasar por alto.
- **Cadena de Mando:** Es una línea continua de autoridad que se extiende desde la cima de la organización hasta el escalón mas bajo y define quien informa a quien. La cadena de mando de directa, diferenciándose solo tres niveles

fundamentales, el director y los doctores que forman parte del equipo que colaboran con el contenido del Manual.

- **Centralización:** El grado hasta el cual la toma de decisiones se concentra en un solo punto de organización: La toma de decisiones la realiza directamente el Gestor de la Propuesta a fin de ser Autor del Manual de Orientación.
- **Descentralización:** Aportaciones que proporcionan las Autoridades, Docentes y Estudiantes realmente la oportunidad de ejercer su criterio en la toma de decisiones.
- **Formalización:** En este caso va dirigido directamente al Gestor de la Propuesta ya que es el único quien otorga permiso de publicación y entre otros aspectos legales que corresponda a los derechos de Autor.
- A continuación mostraremos un organigrama que muestra con el equipo que contamos:



6.5.5. Participaciones de los Actores con Equidad de Género

Nos encontramos en una sociedad en la que el Hombre y la Mujer, hasta cierto punto tiene Equidad de Género en el caso específico de esta propuesta va dirigido a todo el ámbito laboral, docentes , estudiantes y a la comunidad misma, no podemos excluir a nadie puesto que este es un gran problema social que debe ser resuelto por todos, por tanto, todos los criterios y aportaciones se las toman de un mismo nivel sin tener en cuenta de quien proviene.

6.5.6. Aspecto Ambiental.:

Comprende la naturaleza, cantidad, calidad y disponibilidad de recursos naturales, las condiciones geográficas, climáticas, etc.. Por lo tanto podemos decir que el Aspecto Ambiental no pone una restricción en la ejecución del Proyecto, además debemos destacar que la ejecución de la presente no ocasione que se contamine ni dañe el ambiente, por tratarse de un proyecto de Instrucción a la Comunidad y no se realiza ninguna prueba que atente contra el Bienestar del Ambiente.

6.5.7. Presupuesto de la Economía Financiera.

Contamos para la ejecución necesariamente con \$ 1.628.00 dólares. Aproximadamente, dichos fondos serán obtenidos y respaldados por la Empresa Privada y Organismos Sociales que deseen apoyar con la causa, además de ello se cuenta con el respaldo de la Familia lo cual facilitará el financiamiento del Proyecto.

Por tratarse de un Manual cuyo texto es escrito se realizará convenios con Instituciones para que en una cierta página se promocióne a la Empresa a través de una cuña comercial y a cambio de ello se nos proporcione la ayuda económica que implica los gastos de publicación.

Debemos destacar que la constitución de esta no tiene fines específicos de lucro mas bien de acción social en beneficio de la comunidad.

6.5.8. Marco Legal para la Implementación de la Propuesta

Implica la consideración de la naturaleza del sistema legal, jurídico administrativo y fiscal: jurisdicción, legislación específica sobre las organizaciones, etc. En este caso se protegerá al texto con derechos de autor que la ley confiere, por tanto nos amparamos en:

Copyright o Derechos de autor, derecho de la propiedad que se genera de forma automática por la creación de diversos tipos de obras y que protege los derechos e intereses de los creadores de trabajos literarios, dramáticos, musicales y artísticos, grabaciones musicales, películas, emisiones radiales o televisadas, programas por cable o satélite y las adaptaciones tipográficas de libros, folletos, impresos, escritos y cualesquier otras obras de la misma naturaleza. También se ha llamado copyright a todo el sistema de comercio de las creaciones intelectuales. El copyright precisa estar registrado. Una vez que el trabajo ha sido creado de una forma tangible- un libro, una pintura, un programa.

La duración, o plazo legal del copyright varia en el plano internacional aunque la “vida durante 50 años” es común en muchas partes del mundo, lo que significa que los derechos de autor de una obra están vigentes durante 50 años desde el final del año en que el autor muere. Diversos países de la Unión Europea ha incrementado este plazo hasta los 70 años

Por lo tanto es necesario recalcar que se acogerá a los derechos legales mencionados, que protegerán la publicación del Manual de Orientación.

6.6. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA TÉCNICA:

Creación del Manual de Orientación con guía de Autoayuda como alternativa de solución al Estrés y su influencia directa con el bajo desempeño académico de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato

El principio básico del Manual de Orientación con guía de Autoayuda como alternativa de solución al Estrés y su influencia directa con el bajo desempeño académico de los docentes con el fin de orientar para la vida y su proceder como autoridades y docentes responsable articulando los aspectos sociales e individuales de la educación de manera que se produzcan los ínter aprendizajes necesarios para vivir en sociedad.

Para esto se ha descubierto y analizado las causas y efectos que trae consigo el estrés y la influencia que trae a una persona y sus trágicos desenlaces que truncan la senda para la realización de vuestros ideales, aspiraciones y ocupaciones.

El objetivo del Manual de Orientación es la realización y aplicaciones de los temas a través de guía de autoayuda dirigidas a docentes, autoridades y estudiantes con el fin de descubrir en el docente sus problemas, capacidades, su rendimiento, sus motivaciones e intereses, su inteligencia y su capacidad de amar a su trabajo y entorno.

Además su dirección a los administrativos ya que estos deben colaborar y participar en el proceso de orientación como generadores del ambiente laboral puesto que al saber

cuales son sus actividades extracurriculares con la Institución tomarán conciencia de la sobrecarga laboral que ellos pueden ocasionar inconcientemente tanto en el aspecto personal como laboral.

A lo largo del desarrollo del Proyecto de Tesis, se han encontrado conceptos, teorías, falencias que han servido para crear la presente como una alternativa de solución a los problemas que tiene en casa los Docentes, puesto que se ha encontrado que esta es la principal causa del ineficiente desempeño académico de los docentes universitarios, ya que estas personas no sienten un respaldo y estabilidad aboral que los apoye y comprenda.

Con lo antes mencionado se podría atender las necesidades del docente porque hay que tomar en cuenta que si no tiene apoyo y respaldo de su contexto laboral, se dificultará la toma de control del estrés..

La jerarquía de las necesidades según Maslow nos hace entender que las más prioritarias son las fisiológicas a las que se les debe dar mayor atención para mejorar el bienestar docente, el proceso sistemático de elección de ocupación, especialidad y profesión, para satisfacer una necesidad de trabajo en las diferentes actividades.

6.7. MODELO OPERATIVO

6.8. ADMINISTRACIÓN DE LA PROPUESTA

Los recursos obtenidos para la presente serán administrados directamente por el Gestor de la Propuesta ya que será quien desarrolle el Manual y ejecute su contenido.

6.9. PREVISIÓN DE LA EVALUACIÓN:

Será monitoreada constantemente por el Equipo Técnico y evaluadas por los mismos para verificar si la aplicación de los Temas del Manual de Orientación contribuya en forma acertada al problema social en tratamiento. Se debe recalcar que una vez realizada la evaluación se encuentran nuevas propuestas y se realizarán los respectivos cambios.

ANEXO

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CENTRO DE ESTUDIOS DE POSGRADO

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA EDUCACIÓN SUPERIOR

“EL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES”

GUÍA DE AUTOCONTROL COMO ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN PARA CONTROLAR EL ESTRÉS Y SU INFLUENCIA DEIRECTA EN EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

INTRODUCCIÓN

El estrés en el ámbito laboral no es un fenómeno nuevo en la práctica social, pues se lo ha denunciado a lo largo de la historia., Desde la década de los años setenta, su existencia se hace mas evidente y notoria, en especial porque se conoce su alta frecuencia y los graves impactos que ocurren en la calidad de vida y en la salud mental de los docentes.

La presión psicológica como fenómeno social cada vez más notorio tiene facetas políticas, económicas, antropológicas, culturales, etc.. que deben ser analizadas para desarrollar actitudes y prácticas en nuestros profesionales que se ocupan de los distintos aspectos de este fenómeno: la salud, la educación, el derecho, la psicología, etc., deben profundizar este acercamiento a la luz de la ciencia, para desarrollar metodologías que permitan un abordaje certero y eficaz de sus distintos aspectos.

Dentro de la casuística estudiada la persona estresada es usualmente el o la que labora en diferentes instituciones y debe responder eficientemente a todas ellas de manera simultánea, ya que las exigencias de cada institución son distintas y requiere de dedicación de tiempo no solo en planificaciones, ejecución y participación académica sino hasta el simple hecho de trasladarse de un lugar a otro y estar puntualmente en los horarios produce estrés en mayor o menor nivel dependiendo las circunstancias.

Un aspecto que no podemos descuidar es el estrés institucional como un componente que sobrevive oculto en las diversas organizaciones que deben velar por la atención y trato que se les da a los docentes en la mayoría de casos cuando su condición es a contrato a pesar de lo que puede estar establecido no tienen acceso a muchos beneficios por ley e incluso tampoco a tener derecho de estabilidad laboral lo que hace determinante su ritmo de vida.

Ante esa realidad global latente que vivimos, considero que todos debemos contribuir al desarrollo de una nueva cultura en la que el estrés , pueda ser controlado y aunque no se pueda estar excepto de él

Hay que saber convivir con un fenómeno psicológico y social para que no afecte ni controle la vida personal de cada individuo.

VISIÓN

El presente Manual a mediano plazo se constituirá en un referente de consulta y solución a la problemática del estrés en el ámbito laboral de los docentes universitarios en las distintas Universidades de nuestra ciudad, el mismo que ofrecerá a la comunidad educativa, una oportunidad para compartir sus problemas, reflexionarlos y desde ellos ayudar a encontrar las soluciones y cambios mas adecuados a la realidad actual. Además generará proyectos y propuestas profesionales complementarias que constituirán soportes para el mayor desarrollo educativo a nivel provincial, regional y nacional.

MISIÓN

Coordinar, asesorar, capacitar y dar asistencia tanto laboral como psicológica a la comunidad educativa de nivel superior de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, y local en interacción dinámica con sus autores, es decir, con los docentes, autoridades institucionales y estudiantes para contribuir tanto al mejoramiento de las relaciones familiares como al desarrollo de la calidad educativa de la ciudad, provincia y el país a través de un análisis profundo de las temáticas propuestas, con metodologías de innovación y técnicas que garanticen el éxito en la obtención de resultados.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN EL MANUAL

Principios de Equidad, desarrollando acciones con los integrantes de la comunidad educativa en un marco de respeto y valoración a sus diferencias individuales, considerando que tienen deberes que cumplir y derechos que exigir sin importar la raza, credo o ideología.

Principio de Justicia, procurando que los contenidos respondan a la realidad del grupo beneficiario y que sean desarrollados con la debida profundidad y seriedad.

Principio de Participación, infiriendo en sentido de corresponsabilidad, en la toma de decisiones para el desarrollo del trabajo y la evaluación permanente de los participantes.

Principio de Defensa, que se respeten y promuevan los derechos humanos en el campo laboral, que promueva la vida, se la defienda, se la proteja, se la mejore y cada día se la haga mas digna y humana.

OBJETIVO GENERAL

Difundir entre los diversos Profesionales de la Comunidad Educativa normas y estrategias que les permita tratar a los docentes con elevados niveles de estrés, desde una perspectiva integral, que incluya a las autoridades y a los factores que provoquen el estrés

el distributivo de trabajo, tomando en cuenta las otras dependencias en los que laboran si las hubiere para poder optimizar el trabajo del docente.

Prevenir en el docente la práctica de actitudes negativas como son la desorganización, la mala distribución de tiempo, la falta de creatividad, el síndrome del profesor quemado y los hábitos poco positivos con respecto a rol que desempeña en el área del interaprendizaje.

PRESENTACION

Como investigador de lo referente al Estrés en la Facultad de de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato, tengo el agrado de poner al servicio de los docentes, tengo el agrado de poner al servicio de la juventud, los profesionales de la educación y la comunidad educativa un nuevo aporte a la reflexión sobre la temática estudiantil y social.

La temática del presente Manual tiene referencia a la problemática estudiantil detectada a través de la realización del presente trabajo de investigación sobre el Estrés en la Carrera de Educación Parvularia de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato desarrollado en el año

En esta propuesta presentaremos estrategias generales que pueden resultar prácticas cuando nos enfrentamos concretamente al estrés, empezando por identificar los tipos de estrés (agudo, anticipatorio o crónico.) y el autocontrol de los mismos para posteriormente aplicar las siguientes guías de autocontrol:

- **CONTROLAR LOS ESTADOS DEL ESTRÉS.**- Reconocerlos y controlarlos.

- **ALIMENTACIÓN.**- Llevar una dieta sana y equilibrada
- **EL EJERCICIO Y .ACTIVIDADES LÚDICAS.**- Deporte y distracciones.
- **LA MENTE.**- Practicar Ejercicio Mentales y aprender técnicas de relajación y meditación.
- **EL PENSAMIENTO POSITIVO.**- Somos lo que pensamos de nosotros mismos.

GUIAS PARA AUTOCONTROLAR Y COMBATIR EL ESTRES

1.- CONTROL DE LOS ESTADOS DEL ESTRES

CONTROLAR EL ESTRÉS AGUDO

Algunos episodios de estrés agudo son inevitables en la vida cotidiana, sin embargo existen dos formas de reducir al mínimo su impacto: cambiar la actitud o los pensamientos, o cambiar las respuestas físicas

Conciencia de los Hechos Concretos

Muchos de los factores que provocan estrés agudo surgen de situaciones que no podemos controlar. Verse implicado en un accidente de tráfico de poca envergadura o tener una discusión son ejemplos de situaciones en las que algunas personas experimentan estrés agudo; es decir, circunstancias en apariencia difíciles de controlar o evitar.

Cambiar de actitud personal adoptando una perspectiva de situación que nos permita otorgarle un sentido es un valioso método para controlar el estrés.

Al aproximarnos a la fecha de un examen por ejemplo, pensamientos como “ voy a suspender” despertaran en nosotros sentimientos de ansiedad., mientras que reflexiones del tipo “lo haré lo mejor que pueda” nos ayudará a sentirnos relajados”.

Identificar y modificar pensamientos contraproducentes evita que el estrés aumente

Así mismo, cuando nos exponemos al estrés o a la ira de otras personas, en el transcurso de una discusión, por ejemplo, una práctica estratégica es permanecer emocionalmente despegados.

Debemos recordar que ni la ira ni el estrés son contagiosos y que, si mantenemos la calma seremos mas inmunes a la tensión.

Cambiar de respuesta fisiológica

El estrés agudo se caracteriza por los cambios psicologicos que se producen cuando la respuesta de lucha o huída es activada. Una persona estresada, por ejemplo, puede empezar a hablar de forma atropellada; su respiración entrecortada impide la óptima oxigenación de la sangre.

Una eficaz técnica para controlar el estrés agudo consiste, por lo tanto, en intentar controlar esta respuesta física enlenteciendo el ritmo de la respiración.

Siempre que constatemos un aumento en los niveles de estrés, debemos inhalar aire profundamente, llenando los pulmones para que el diafragma (una capa muscular situada sobre el abdomen) descienda y el abdomen se dilate hacia fuera. De este modo conseguiremos oxigenar la sangre y sentirnos mas sosegados.

La práctica regular de la respiración abdominal constituye un valioso método para controlar el estrés

También podemos cambiar la respuesta fisiológica al estrés mediante técnicas de meditación y visualización.

SUPERAR EL ESTRÉS ANTICIPATORIO

El estrés anticipatorio puede dividirse en dos categorías: Distal y proximal. Es posible atajar las fuentes de estrés cambiando nuestra actitud frente a ellas o adoptando medidas prácticas para remediarlas

Estrés anticipatorio Distal

El estrés que provoca pensar en acontecimientos amenazadores que puedan suceder o no en el futuro, se denomina estrés anticipatorio distal. Factores que ocasionan este tipo de estrés son las preguntas; ¿Y si...? Como por ejemplo ¿Y si perdiera el empleo? ¿Y si no tuviera el suficiente dinero para pagar las deudas? O ¿Y si me no llego a graduarme?.

Controlar las fuentes de estrés implica poner en práctica para cambiar la actitud y solventar problemas.

Tratar el estrés anticipatorio distal modificando la perspectiva de la situación consiste en intentar desafiar el objeto del peligro o de la amenaza. Una persona obsesionada por el

temor a contraer una grave enfermedad debe concentrarse en pensamientos mas positivos o intentar aliviar su ansiedad mediante afirmaciones como “La salud de mis padres es óptima, “llevo una dieta equilibrada y nunca he fumado”,

Otro método es hacernos preguntas realistas que nos ayuden a tener los pies sobre el suelo como por ejemplo:

¿Qué posibilidades hay de que esto ocurra? y ¿Que puedo hacer para evitar que esto ocurra?

Las técnicas para resolver problemas implican efectuar concientemente ciertos pasos para protegernos de la fuente de estrés.

Algunas opciones son por ejemplo, tomar medidas preventivas a fin de minimizar el riesgo de perder el empleo por ineficiencia, controlar los gastos y el dinero destinado para tal objetivo no ocuparlo para otra cosa distinta o ponerse una fecha límite para presentar los trabajos., de éste modo se preverá las complicaciones antes de que se puedan crear.

CONTROLAR EL ESTRÉS CRÓNICO

El estrés crónico, al igual que el estrés anticipatorio, también se puede abordar cambiando las actitudes personales y buscando soluciones prácticas:

Cambiar de actitud

Una eficaz estrategia para controlar el estrés crónico es efectuar una evaluación consiente de los factores que lo provocan.

La relajación mental resulta también muy práctica y nos ayuda a alcanzar una sensación de calma y sosiego. Otras opciones son buscar el apoyo social de otras personas, distraernos de la fuente de estrés y recompensarnos con frecuencia.

Buscar apoyo social.

El valor de un entorno social o familiar con cuyo apoyo incondicional poder contar en momentos estresantes de la vida es incalculable. El soporte social puede dividirse en tres categorías: emocional, instrumental e informativo.

Una misma persona puede proporcionar mas de un tipo de apoyo social.

Quienes ofrecen ayuda emocional, suelen ser personas muy próximas, generalmente son miembros de familia, amigos o compañeros con quienes se comparte una relación mas o menos íntima.

Todos ellos portan empatía, afecto, cariño, confianza y atención.

El individuo estresado sabe que puede hablar con ellos de sus sentimientos y sabe que no le traicionarán.

Las personas que proporcionan apoyo instrumental lo hacen en forma de ayuda práctica. A éste grupo pertenecen las niñeras y aquellos que ayudan a alguien físicamente incapacitado por enfermedad a hacer una mudanza o tareas domésticas.

Las personas que dan apoyo informativo ponen a disposición del individuo estresado información práctica que aumentará su capacidad de superación.

Ejemplos de éste tipo de ayuda son la orientación financiera, el asesoramiento sobre administración del tiempo, una terapéutica o un médico.

El Apoyo social es importante tanto en el trabajo como en el hogar. Es posible recibir el apoyo de superiores, compañeros, sindicatos, así como el de los familiares, amigos y componentes de las organizaciones locales de apoyo como también de los grupos religiosos y los grupos de autoayuda.

Formar una red de apoyo con otras personas que también sufren estrés puede ser de gran ayuda, sobre todo cuando se comparte la fuente de estrés.. Un grupo de madres trabajadoras, por ejemplo, puede beneficiarse del intercambio de ideas sobre diferentes maneras de manejar y superar el estrés.

Pensar en posibles soluciones para los problemas de los demás con frecuencia ayuda a arrojar luz sobre los propios problemas. Grupos de este tipo pueden encontrarse en Internet o en el barrio.

Buscar distracciones

Otra estrategia igualmente práctica es buscar una válvula de escape temporal a la fuente de estrés. Si un determinado factor estresante nos oprime la mente, es conveniente

distraernos para obtener un cierto margen psicológico Practicar aficiones o actividades de ocio y tomarse unas vacaciones son opciones muy beneficiosas. Las actividades que relajan o permiten aminorar el ritmo de vida son especialmente valiosas.

Reconocimiento Mixto

Las personas propensas al estrés suelen duras consigo mismas, se niegan el placer porque tienen otras cuestiones más urgentes que solventar. Sin embargo, introducir placeres sencillos en la vida cotidiana actúa como antídoto al estrés ya que nos hace sentir valioso y cuidados, por lo tanto es esencial la opción de recompensarnos con frecuencia. Muchas personas estresadas recurren a soluciones fáciles como la nicotina, el alcohol, la comida rápida, que al largo plazo solo consiguen agravar los efectos negativos del estrés. Debemos evitar y optar por alternativas más saludables como salir con los amigos, someternos a un masaje, darnos un regalo o dedicarnos un tiempo para relajarnos.

Una táctica eficaz consiste en idear un sistema de autosatisfacción para compensar las tareas que nos resulten estresantes, finalizándolas primero y otorgándonos un respiro o un premio después, por ejemplo.

Este tipo de refuerzo es una estrategia que muchos terapeutas conductuales practican.

Buscar soluciones prácticas

Buscar soluciones prácticas a los problemas en un eficaz método para combatir el estrés. Muchas personas sienten estrés por diferentes razones: divorciarse, cuidar de un paciente anciano, sufrir de dificultades económicas o tener problemas con el alcohol y las drogas. Existen numerosas organizaciones especializadas, algunas sin ánimo de lucro que ayudan a superar diferentes problemas.

Algunas proporcionan asesoramiento y consejo, otras como Alcohólicos Anónimos, son grupos de apoyo que ofrecen ayuda tanto emocional como práctica.

Existen asimismo estrategias más generales para superar problemas que también ayudan a controlar el estrés, como la administración del tiempo y la evaluación de objetivos.

Administración del Tiempo.

Las estrategias de control de tiempo implican pensar en posibles formas de eliminar de la vida la sensación de urgencia. Aprender a establecer prioridades e invertir el tiempo son habilidades muy importantes.

Existen varias técnicas básicas para realizar para organizar el tiempo. En primer lugar, es preciso tener una idea clara de los propósitos que deseamos conseguir.

No tiene sentido intentar administrar el tiempo con eficiencia y no sabemos que beneficios nos va a reportar hacerlo. También debemos saber con exactitud en que empleamos nuestro tiempo.

Muchas veces creen que mantener al día la agenda nos ayuda a tener constancia de todas las tareas que llevan a cabo y de la cantidad de tiempo que dedican a cada una de ellas.

Una vez sepamos en qué empleamos nuestro tiempo, debemos intentar clasificar las actividades según la importancia que les otorguemos y su grado de urgencia eliminando las menos importantes.

Considere primero las mas importantes y urgentes y luego las no importantes y no urgentes., realice éstas ultimas solo si dispone o le sobra tiempo, en caso contrario no las haga.

Otra técnica importante de organización del tiempo es ser conscientes de las formas en que se derrochas.

El tiempo también va relacionado con los objetivos que nos hemos trazado y estos generan también niveles de estrés, es entonces cuando tiene importancia responder las siguientes preguntas antes de avanzar con lo que nos hemos propuesto:

- ¿Este trabajo corresponde a lo que desearía tener?
- ¿El objetivo que persigo merece el estrés que estoy sintiendo?
- ¿Esta situación me oprime?
- ¿Esta actividad me consume demasiada energía y tiempo?
- ¿No estoy preparado para invertir mi tiempo en esta actividad improductiva.?

2. - LA ALIMENTACIÓN

La importancia de la buena alimentación:

Nuestra salud depende en gran medida de lo que comemos. Una dieta saludable puede ayudar a mantener los niveles energéticos, aliviar la fatiga y reforzar el sistema inmunitario, contribuyendo a combatir los efectos del estrés. Sin embargo, las personas que sufren e estrés suelen considerar que no disponen de tiempo suficiente para planificar una alimentación sana y cocinar. Ello puede conducirnos a recurrir a comidas rápidas o aperitivos, con frecuencia poco nutritivos o incluso a ignorar el hambre y proseguir con sus actividades.

Alimentos que deben evitarse en condiciones de estrés:

Las personas estresadas tienden a ingerir comidas frías y rápidas, refrescos, alimentos, procesados, enlatados y aperitivos. Estos productos cuyo valor nutritivo a menudo es mínimo o nulo, incluyen el alcohol, la cafeína y los alimentos ricos en sal, azúcar y grasas saturadas.

Cuando se consumen en exceso estas sustancias, pueden tener efectos perjudiciales sobre la salud y hacen que el cuerpo sea más vulnerable al estrés.

Alcohol:

Muchas personas recurren al alcohol para evadirse del estrés. En pequeñas cantidades, el alcohol induce a un estado de relajación. Sin embargo si su consumo supera los límites recomendados, puede perjudicar seriamente a la salud tanto física como psicológica en intensificar el estrés en lugar de aliviarlo.

Cafeína

La cafeína es una sustancia estimulante que se encuentra en el café, el té, el chocolate y los refrescos de cola. A corto plazo, la cafeína puede ayudar a mejorar la agudeza mental y el rendimiento, pero también aumenta la presión arterial y puede causar palpitaciones y temblores y agravar la ansiedad y los problemas de sueño. Puede así mismo ser adictiva, una persona que, por ejemplo, ingiere una gran cantidad de café al día puede experimentar síntomas como jaqueca y mareos.

Chocolate:

Hay personas que recurren al consumo de chocolate porque han observado que tiene la cualidad de elevar el ánimo. El chocolate estimula la secreción de serotonina un neurotransmisor y endorfinas sedantes naturales los cuales ayudan mejorar el estado anímico. Así mismo el chocolate aumenta la producción de feniletilamina, una sustancia química que el cerebro secreta cuando el cerebro recibe un estímulo emocional

Grasas.

En un estado de estrés, muchas personas tienden a consumir alimentos cocinados y de preparación rápida. Estos suelen contener grandes proporciones de grasas saturadas e hidrogenadas, así como sal, conservantes y otros aditivos. Una ingestión excesiva de alimentos ricos en grasas aumenta el riesgo de sufrir obesidad, arteriosclerosis, dolencias cardíacas, y ciertas formas de cáncer como el de mama, intestinos y páncreas.

Sal

La cantidad de sal presente de forma natural en muchos alimentos cubre las necesidades del cuerpo. Sin embargo, las comidas precocinadas y de preparación rápida incorporan una cantidad añadida. Ingerir sal en exceso puede contribuir al aumento de la presión arterial, algo a lo que son especialmente proclives las personas estresadas.

Dulces y alimentos ricos en azúcar

La necesidad de ingerir dulces cuando se sufre de estrés puede derivarse de la acción de las hormonas asociadas al mismo. Cuando el mecanismo de lucha y huida se activa, estas hormonas prorrumpen en el organismo, que vierte grandes cantidades de azúcar en el flujo sanguíneo para proporcionar una fuente adicional de energía. Esta secreción repentina hace que el cuerpo "pida" una nueva provisión para reemplazar la que haya consumido. Si el individuo ingiere alimentos dulces, sus niveles de azúcar en sangre y de energía aumentan bruscamente durante un corto espacio de tiempo y luego pueden descender de pronto, lo que hace que el cuerpo requiera de nuevo más azúcar. Ello puede producir sensación de irritabilidad y agotamiento.

Alimentos que ayudan a combatir el estrés

Entre los alimentos considerados beneficiosos para combatir el estrés destacan los carbohidratos, las frutas y las verduras, las infusiones y los tónicos herbales y determinados suplementos

Carbohidratos

Los carbohidratos presentes en los cereales, el arroz, las pastas, el pan y las papas, proporcionan al cuerpo una fuente de energía de combustión lenta. Ésta resulta más beneficiosa para el metabolismo que la energía de combustión rápida =La que aportan los dulces= este tipo de energía origina altibajos y potencia el estrés.

Las frutas y verduras

Las frutas y las verduras constituyen una óptima fuente de las vitaminas y los minerales que el cuerpo precisa para reforzar el sistema inmunitario, el cual puede debilitarse en un estado de estrés. Las frutas también proporcionan potasio, un mineral que ayuda a mantener estable la presión arterial (el estrés provoca un aumento de ésta)

Infusiones verbales.

Las infusiones de algunas plantas como la manzanilla, la melisa, la verbena, la tila y la flor de lima o de naranjo pueden tener un efecto sedante y, por lo tanto, ayuda a reducir

la ansiedad y proporciona relajación y un sueño plácido. Son una óptima alternativa al té o al café.

Tónicos herbales.

Los tónicos herbales pueden ser eficaces contra el estrés. Los más populares son el jengibre y el ginseng.

El ginseng intensifica la función suprarrenal, que puede verse afectada en condiciones de estrés. El jengibre facilita la digestión y es beneficioso para personas con calambres abdominales, náuseas e indigestiones.

Suplementos alimenticios

El estrés crónico puede producir un déficit de vitaminas y minerales, sobre todo las vitaminas del grupo B, la vitamina C, el magnesio y el zinc, métodos ellos implicados en los procesos metabólicos activados por el estrés. Un desequilibrio en estos componentes puede compensarse con la ingesta de suplementos, aunque es preferible obtener directamente de los alimentos

3.- EL EJERCICIO Y ACTIVIDADES LÚDICAS

Deporte y distracciones:

El ejercicio constituye un método muy eficaz para combatir el estrés, ya que ayuda a eliminar el exceso de hormonas asociadas al mismo, proporciona una sensación de relajación y bienestar, ayuda a evadirse los problemas. Las personas estresadas a menudo creen que no disponen de tiempo suficiente para practicar deportes. Sin embargo, existen muchas maneras de incorporar la actividad física a una agenda apretada.

Como ayuda el ejercicio a combatir el estrés

Reduce la tensión y el dolor muscular.

Regula el apetito y mejora la digestión

Mejora la circulación sanguínea

Reduce la presión sanguínea y riesgo de sufrir una dolencia cardiaca

Fortalece el sistema inmunitario

Revitaliza, proporcionando una sensación de energía y plenitud que permita hacer frente a un estilo de vida estresante.

Proporciona un sueño plácido

Estimula la producción y liberación de endorfinas (unas sustancias similares a la morfina, que el cuerpo secreta de modo natural) y éstas se intensifican el sentimiento de bienestar y felicidad.

Aumenta la cantidad de oxígeno que absorben los pulmones, gracias a ello, por el cuerpo fluye una sangre mas oxigenada, y el mayor aporte de oxígeno al cerebro ayuda a mejorar la agudeza mental.

Ayuda a mejorar la ansiedad y la depresión.

4. - LA MENTE

Relajar la Mente

Para mantener la salud mental y combatir el estrés es esencial relajar la mente a menudo. El estrés puede causar un intenso efecto sobre la mente y nos hace ser mas olvidadizos, despistados e incapaces de pensar de modo racional y coherente, la clave para relajar la mente es desplazar o eliminar la cadena de pensamientos inquietantes en los que las personas estresadas quedan atrapadas, y permiten que la mente no se relaje y se concentre.

Existen varias técnicas para relajar la mente y conseguir una sensación de paz y tranquilidad, tres de los métodos mas eficaces son el control de la respiración, la meditación y la visualización. Todos ellos pueden practicarse por cuenta propia en casa, aunque es también posible asistir a sesiones dirigidas por un profesional. Muchos profesores de Yoga, por ejemplo incluyen ejercicios de respiración y meditación en sus clases.

Controlar la respiración:

La mayoría de las personas que creen que la respiración es una función vital que se produce de forma automática, sin embargo, de todos los sistemas vitales del cuerpo, es mas fácil modificable y controlable es el respiratorio.

Existen dos formas de respiración que generan efectos sutilmente diferentes.

Aprender a respirar para absorber la máxima cantidad de oxígeno posible resulta beneficioso tanto desde el punto de vista físico como psicológico.

Cuando nos encontramos en un estado de estrés, tendemos a emplear la respiración costal, rápida y entrecortada.

Este tipo de respiración forma parte de la respuesta de lucha o huida y resulta muy útil cuando es preciso escapar de una situación peligrosa.

La meditación

La meditación es beneficiosa tanto física como psicológicamente y con frecuencia la practican quienes persiguen el crecimiento espiritual y autorrealización.

En la cultura occidental, donde las religiones tienden a perder peso, se recurre a la meditación principalmente para aliviar el estrés y fomentar la relajación.

La meditación frecuente y regular, aun si es solamente por unos cuantos minutos al día hará cuatro cosas que son vitales en un programa de reducción de estrés-

- Entrena la atención
- Aumenta el control sobre los procesos de pensamiento
- Incrementa la capacidad de manejar emociones
- Ayuda al relajamiento físico

Meditación paso a paso:

Utilizando este método, vemos paso a paso como se lleva a cabo una sesión de meditación

Escoja un momento y un lugar en el que sea imposible distraerlo. Desconecte y descolgue el teléfono.

Siéntese en una silla o con las piernas cruzadas sobre un colchón firme, cierre ligeramente las manos sobre las rodillas. A lo largo de la sesión, mantenga derecho el cuerpo. No permita que la cabeza o los hombros se aflojen o que la espalda se desplome. Manteniendo esta postura relaje los músculos tanto como le sea posible.

Cierre los ojos y centre poco a poco su atención en la respiración. No se esfuerce, mantenga todo ligero y tranquilo.

Permita que la sensación de la respiración ocupe su conciencia por completo. Sea que su punto de atención esté en las ventanillas de la nariz o en el abdomen, mantenga la sensación de respiración como su punto de atención. No salte de la nariz al abdomen o viceversa. Elija un punto de atención y manténgase en él. No permita que su atención siga a la respiración conforme se mueve con el cuerpo, permita que descansa en forma constante en el lugar elegido

Si está contando "uno" con la primera exhalación "dos" en la segunda, "tres" en la tercera y así sucesivamente hasta que llegue a diez. Cuando llegue a diez, cuente hacia atrás cada exhalación hasta que llegue a uno. Entonces regrese de nuevo hasta diez y así sucesivamente. Si pierde el hilo del conteo en cualquier momento, regrese a uno y comience de nuevo.

Cuando surjan pensamientos no siga ni intente desecharlos, no los clasifique como buenos o malos, cualquiera que sea su contenido, simplemente mantenga su atención en

la respiración y no en los pensamientos. Permita que entren y salgan de su mente sin atenderlos ni impedirselos.

Cuando termine la sesión de meditación, levántese lentamente de su asiento. Intente mantener algo de conciencia serena experimentada en la meditación (aunque sea por un instante) mientras acude a sus asuntos.

Trate de estar conciente de las imágenes y los sonidos que le rodean de la misma manera en que estuvo conciente de su respiración; sin precipitarse a conceptualizar acerca de ellos, de emitir juicios o de establecer cadenas de asociaciones.

Tipos de Meditación:

MEDITACION MANTRA.

Un MATRA es una palabra o frase sagrada que se entona repitiéndola una y otra vez. La repetición de un mantra al parecer produce una “resonancia vibratoria” que libera su poder cuando la actitud mental del practicante es la adecuada. Aunque los mantras originalmente se utilizaban para ayudar a alcanzar la iluminación espiritual, hoy con frecuencias se emplean para ayudar a concentrar la mente y detener la intrusión de pensamiento estresantes, el mantra mas famoso es wel Om o Aum, un sonido prolongado y monótono que resulta muy relajante. La mayoría de los mantras encierran un significado religioso y pertenecen al antiguo idioma de la India, el sánscrito, aunque palabras de carácter laico como paz, amor, calma o relax, pueden también emplearse como mantras.

Adoptamos una postura cómoda. Cerramos los ojos y respiramos con naturalidad. Repetimos la palabra Om o el mantra que hayamos escogido) con una entonación normal a viva voz o en silencio. Opcionalmente podemos hacerlo mientras respiramos. Debemos concentrarnos en el mantra y dejar que el sonido nos absorba. Sentiremos como somos absorbidos y nuestra mente se va relajando. Si nuestra concentración flaquea, debemos devolverla lentamente al mantra. Debemos utilizar el mantra como una ancla para la mente.

Meditación Visual:

En la meditación a menudo se utilizan imágenes simbólicas y objetos como foco de concentración de la mente. Al igual que los mantras, la mayoría de las imágenes empleadas en la meditación tienen un origen religioso o espiritual.

Los mandalas con frecuencia se utilizan en el transcurso de la meditación

Mandala es equivalente al sánscrito de “círculo” o “disco” (aunque no todos los mandalas son circulares), los mandalas consisten en dibujos muy complejos y ornamentados que ilustran el universo, sus esquemas geométricos representan la armonía de todo el Universo. El símbolo chino del Yin y el Yang es otra de las imágenes más habituales de la meditación..

Algunas personas prefieren dibujar sus propios diseños geométricos, y también pueden utilizarse objetos muy apreciados o hermosos, una flor, una piedra y mineral, una joya, por ejemplo.

La siguiente secuencia consiste en concentrarse en una llama; este tipo de meditación se conoce en ocasiones como contemplación de la vela

Encendemos una vela y la colocamos a una distancia equivalente a la longitud de un brazo. La llama debe quedar a la altura de los ojos y la habitación debe estar lo mas oscura posible. Adoptaremos una postura cómoda. Debemos concentrarnos en el ritmo de nuestra respiración y observar fijamente la llama. Tenemos que intentar que su imagen nos absorba en lugar de pensar en ella o descubrir mentalmente sus cualidades.

Cuando creamos estar concentrados en la llama, cerraremos los ojos e intentaremos recrear su imagen. Repetiremos esta secuencia varias veces observando la llama y luego recreándola en la mente.

A medida que nuestra concentración sea mas profunda y nuestra mente este mas concentrada en la llama, seremos capaces de reproducir una imagen mental cada vez más precisa.

La Visualización.-

La técnica de la visualización consiste en concentrarse en imágenes mentales. Se trata de una adaptación de la meditación con fines específicamente terapéuticos. El propósito de la visualización es reprogramar las actitudes mentales de un individuo y así capacitarlo para efectuar cambios positivos en su mentalidad y su conducta habitual.

La visualización se practica con diferentes finalidades, como por ejemplo, desarrollar relaciones más armoniosas o ganar seguridad en situaciones de carácter social.

Puede también emplearse como técnica de relajación mental y como método de ayuda para controlar el estrés.

No existen pautas específicas para la visualización, salvo que cuanto más se practica, mejor se domina. Quien la practica a diario es capaz de crear imágenes de gran ayuda cuando se enfrenta a situaciones de estrés.

Uno de los fundamentos de la visualización es que es posible modificar el estado de ánimo imaginando una escena, un objeto o una imagen que contrarrestará una disposición anímica o una situación negativa. Al desplazarse por ejemplo, en un medio de transporte público atestado de gente puede resultar de gran ayuda imaginar un lago idílico en un entorno tranquilo y silencioso.

A partir de esta idea podemos inventar nuestros propios ejercicios de visualización para relajar la mente. Tres métodos recomendables a modo de introducción a la técnica de la visualización son el refugio, el globo aerostático y el equilibrio de los chakras.

El Refugio

Esta técnica consiste en producir una imagen mental de un lugar en el que nos sintamos completamente seguros y tranquilos. Se puede recurrir al refugio en épocas de estrés para obtener una relajación general. Siempre que sentimos que la tensión aumenta y alcanza niveles preocupantes, nos recluiremos en nuestro refugio imaginario durante unos instantes. La imagen mas adecuada para cada persona es individual e intransferible.

Escogemos un refugio, puede ser un lugar imaginario o conocido, interior o exterior (un jardín o una playa, un bosque o una pradera). Un espacio donde nos encontremos tranquilos, seguros y protegidos. Para precisar su imagen mental, debemos hacernos algunas preguntas ¿cómo es la luz? Intensa o tenue ¿natural o artificial? ¿es cálido o fresco? ¿Corre brisa? ¿Estamos tendidos en al sol o a la sombra ¿qué colores hay?

¿Qué textura tiene?¿ qué sonidos hay?

Una ves visualizado el refugio y su situación en él. Nos tomaremos tiepo para disfrutar en soledad y reposo de este entorno tan especial.

Globo aerostático:

Otra visualización eficaz para aliviar el estrés, sobre todo cuando el peso de los problemas resulta abrumador, consiste en imaginar un paseo en globo aerostático

Imaginémoslos dentro de una cesta del globo en un día soleado. Para conseguir una imagen mas clara, imaginemos el rumos del gas que hincha el globo, sus vívidos colores y el contacto de nuestras manos con la esta. A medida que el globo asciende, sentiremos como nos vamos despojando de las preocupaciones cotidianas. Imaginemos nuestros problemas y cosas que nos estresan como grandes y pesados lastres en el suelo de la cesta.

Le cojeemos uno por uno y los lanzamos al aire, notando como el globo se vuelve mas ligero y sigue ascendiendo. Cuando la cesta quede vacía, disfrutaremos de la sensación de flotar en un cielo azul.

Equilibrio de los Chakras:

En este ejercicio interviene tres técnicas: la respiración, la meditación y la visualización.

En el Yoga, los chakras son centros energéticos que corresponden a diferentes partes del cuerpo. Los siete chakras están alineados desde la base de la columna vertebral hasta la coronilla y cada uno de ellos está asociado a un determinado color y una cualidad específica.

Cuando los chakras se desequilibran debido a factores como el estrés o el cansancio, el individuo sufre los efectos físicos, mentales y emocionales que ello ocasiona.

5. - PENSAMIENTO POSITIVO

El pensamiento positivo es un método que podemos utilizar para protegernos de los efectos del estrés

Quienes piensan de un modo positivo parecen tener la habilidad de amortiguar los efectos psicológicos del estrés, como la apatía, la ansiedad o la irritabilidad.

Así mismo, saben motivarse y desenvolverse mejor, su salud es óptima y resisten bien a los efectos físicos del estrés.

Estrategias

La mentalidad positiva es característica de las personas optimistas y esperanzadas, y suele ser un rasgo común de aquellas consideraciones tales como las mas resistentes al estrés, de la personalidad fuerte por ejemplo.

Existen diversas estrategias para fomentar el pensamiento positivo. Para aprender a pensar de modo positivo, en primer lugar el individuo debe analizar aquellos

pensamientos negativos a los que es proclive e intentar reemplazarlos por actitudes positivas. Entre otras estrategias eficaces destacan la anticipación, la valoración de los aspectos positivos de la vida, la auto apreciación y la autosugestión

Reconocer las pautas del pensamiento negativo

El pensamiento negativo puede reflejar una concentración desmesurada en los aspectos negativos, reales o imaginarios. Resulta esencial recordar, que existen mas de una manera de enfocar las cosas, aunque las personas estresadas con frecuencia no son conscientes de su tendencia a interpretar los acontecimientos de un modo innecesariamente negativo. No siempre resulta fácil ver “las cara buena” de las cosas, especialmente cuando se está bajo condiciones del estrés, pero a veces es posible reconocer diferentes formas de recibir una situación.

Detener las pautas del pensamiento negativo

Un modo de fomentar el pensamiento positivo es desarrollar una estrategia para detener la reflexión negativa de un momento determinado, intentaremos resistir la intención de sumergirnos en el tipo de emociones o de agravar el cariz de la situación, por ejemplo, prolongando el razonamiento. Debemos intentar que nuestros pensamientos sean racionales y reprimir la tendencia a pensar en términos “todo o nada”

Anticipación

Otra estrategia para estimular el pensamiento positivo es la anticipación: imaginar paso a paso un acontecimiento que puede producirnos estrés, y a uno mismo desenvolviéndose con éxito en su transcurso. Ante una entrevista laboral, debemos imaginar, cada etapa del camino hacia un lugar donde se celebrará la entrevista. Luego imaginaremos el encuentro con nuestro interlocutor, sonriendo calidamente y dándole la mano con confianza. Proseguiremos imaginándonos como responderemos a todas sus preguntas con tono persuasivo. Y quizá lo más importante, imaginaremos que finalmente nos ofrecen el empleo y nosotros lo aceptamos.

Enfatizar lo positivo

Generalmente tendemos a ignorar o infravalorar las facetas positivas de la vida, sobre todo cuando nos encontramos en un estado de estrés. Una buena estrategia para pensar en todo de manera positiva es elaborar una lista con aspectos positivos de nuestra vida.

Ello puede ayudarnos a obtener una perspectiva clara de los problemas actuales y a valorarlos en su justa medida. Luego nos ayudará a reflexionar sobre aquellos cambios que nos gustaría efectuar en nuestra vida, y a confeccionar con ellos una nueva lista, clasificándolos en categorías como salud, relaciones, trabajo.

Ayuda a valorarse

El psicólogo americano Carl Rogers (1902-1987) creador de la terapia centrada al cliente, creía firmemente que cada persona posee una valía intrínseca. Constató que el pensamiento positivo es más habitual en los individuos que han disfrutado de consideración positiva incondicional por parte de sus padres u otras personas más próximas. Roger sugirió que, en la edad adulta una persona puede aprender a tenerse a sí misma en una óptima consideración y convertirse en su mejor aliado, así, sus pautas de pensamiento tienden a ser positivas de forma natural.

Autosugestión

Émile Coué químico y psicoterapeuta francés, desarrolló la estrategia de la autosugestión a finales del siglo XIX. El método de Coué se fundamenta en la repetición diaria de aseveraciones o frases positivas a cerca de uno mismo.

Afirmaciones de este tipo pueden ser: “Soy una persona valiosa y tengo mucho que ofrecer” o “cada contratiempo supone un nuevo desafío”

