

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA



TRABAJO DE GRADO
PARA OPTAR AL TITULO DE:

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

**“FACTORES DE RIESGO QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS
DOCENTES UNIVERSITARIOS.”**

PRESENTADO POR:

ROXANA YANETH GUANDIQUE
CECILIA YAMILET PORTILLO VASQUEZ

COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO:

MASTER MAURICIO EVARISTO MORALES

ASESOR:

MÁSTER MARCELINO DIAZ MENJIVAR

**CIUDAD UNIVERSITARIA, ABRIL DE 2009
SAN SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA**

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



AUTORIDADES CENTRALES

RECTOR

MSC. RUFINO ANTONIO QUEZADA SÁNCHEZ

VICE-RECTOR ACADÉMICO

MÀSTER MIGUEL ÀNGEL PÉREZ RAMOS

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

MÀSTER OSCAR NOÉ NAVARRETE

SECRETARÍA GENERAL

LIC. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS Y HUMANIDADES



DECANO

LIC. JOSÉ RAYMUNDO CALDERÓN MORÁN

VICEDECANO

DR. CARLOS ROBERTO PAZ MANZANO

SECRETARIO

MAESTRO JULIO CESAR GRANDE RIVERA

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO
DE PSICOLOGÍA**



JEFE DEL DEPARTAMENTO
LIC. BENJAMIN MORENO LANDAVERDE

**COORDINADOR DE SEMINARIO DE
GRADUACIÓN**
LIC. MAURICIO EVARISTO MORALES

DOCENTE DIRECTOR
MÁSTER MARCELINO DIAZ MENJIVAR

DEDICO ESTE TRIUNFO:

Primero a Dios y a la Virgen María porque estuvieron a mi lado siempre en esos momentos difíciles de mi vida y sé que me cuidaron para que todo saliera bien.

Mi madre porque fue la impulsadora a que estudiara esta carrera, la que me dio ánimos desde muy lejos y me enseñó a ser una luchadora. Gracias mama....

Mi padre por enseñarme que la vida continúa a pesar de tantos obstáculos en ella.

Mi hermana Heidy por ser una valiente, una mujer fuerte y perseverante.

Mi hermana Susy por ser una gran mujer, una buena madre, una buena amiga y a ser tú misma sin importar lo que digan los demás.

Mi hermana Karla a la cual admiro por su perseverancia y entrega a buscar lo que quieres.

Jesús Romero por enseñarme que la vida es maravillosa al lado de Dios y por ser un claro ejemplo de que los sueños se pueden alcanzar.

Ernesto por ser el hombre de mi vida, en el cual he podido conocer el amor puro y sincero.

Aida por ser mi mejor amiga en todos estos años, por su apoyo incondicional y sus buenos consejos.

A mis buenos amigos Willian, Mily, Mauricio, Roberto Carlos, Juan Carlos, Sebastián, Paty, Don Luis porque estuvieron cerca permitiéndome aprender de ellos cosas maravillosas.

Lic. Córdova por todos los momentos bonitos en su cátedra y por enseñarme el significado de un verdadero psicólogo familiar.

Lic. Angelito por todos los buenos consejos, enseñanzas y sus muestras de cariño.

Y demás catedráticos Lic. Landaverde, Lic. Juan José, Lic. Marcelino, Lic. Madrid, Lic. Ennio y Lic. Morales.

Gracias.....

Roxana Guandique

DEDICATORIA

Toda la dedicación implementada antes y durante la elaboración de esta tesis es un esfuerzo conjunto de todas las personas que son importantes en mi vida es por ello que la dedico:

A Dios y a la Virgen María por regalarme sabiduría, bendiciones y por permitirme concretizar este triunfo.

A mis padres Mario e Ilda por su amor y su incondicional apoyo, ellos han sido mi motivación y los merecedores de mi superación profesional, gracias por creer en mi.

A mis docentes Lic. Meléndez, Lic. Córdova y Lic. Landaverde a los cuales admiro por su profesionalismo, dedicación y entrega a la labor del psicólogo.

A todos mis docentes por compartir sus conocimientos y por formarme en el área profesional.

A mi asesor Máster Marcelino Díaz por su orientación y por confiar en este trabajo, gracias por su dedicación.

A mis hermanos Mario, Yesenia, Mirna y Mery por su apoyo y amor que me brindan siempre.

A mi amorcito Cristian por su comprensión y por sus palabras las cuales me motivaron a finalizar este trabajo.

A mi compañera y amiga Roxana Guandique por su entusiasmo y compañerismo lo cual fue esencial en este trabajo.

A mis amig@s quienes con su cariño me motivaron en los momentos mas difíciles de este proyecto.

Y a todos aquellos que me brindaron su apoyo a lo largo de mi carrera, muchas gracias...

Cecilia Portillo

INDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPITULO I	
Justificación	iii
CAPITULO II	
Objetivos	vi
CAPITULO III	
Marco Teórico	
Factores de riesgo en la labor docente	16
El estrés laboral	22
Causas del estrés en docentes	24
Psicología del estrés (características de la personalidad)	31
Consecuencias del estrés	33
Estrés y Burnout.	36
Perfil psicológico del docente quemado	40
La comunicación en el mobbing	44
La insatisfacción laboral	47
CAPITULO IV	
Metodología	50
Sujetos	
Población	
Muestra	
Instrumentos	
Procedimiento	
CAPITULO V	
Presentación de resultados	
Análisis cuantitativo	55
Análisis cualitativo	83

CAPITULO VI

Diagnostico 87

CAPITULO VII

Conclusiones 90

Recomendaciones 92

CAPITULO VIII

Bibliografía 93

CAPITULO IX

Propuesta de intervención psicoterapéutica 97

Justificación

Objetivos

Sesión 1 Factores de riesgo en el trabajo 101

Sesión 2 Del estrés a la excelencia 107

Sesión 3 Relaciones interpersonales 120

Sesión 4 Trabajo en equipo 134

Sesión 5 Solidaridad. 144

Sesión 6 Aplicación práctica de lo aprendido en las sesiones 160

ANEXOS

INTRODUCCION

El estrés laboral puede afectar a personas de todas las profesiones, en situaciones de alta competitividad, responsabilidad y riesgo, pero los trabajos que presentan un mayor índice de afectados son los que requieren una implicación personal, una relación constante y directa con personas, incluyendo aquí a los Médicos, Docentes, Psicólogos y las personas que brindan servicios públicos y que interrelacionan con muchas personas.

En la actualidad de manera clara se plantea el estrés como el principal responsable de un elevado número de trastornos psicofisiológicos y efectos cognoscitivos, emocionales y conductuales.

De ahí, la consideración del estrés como negativo, cuando se experimenta excesiva cantidad, durante un periodo de tiempo demasiado largo y puede traer consecuencias conductuales (ausentismo, rotación, accidentes, abuso de sustancias, consumo de cigarrillo o bebidas alcohólicas); cognitivos (toma de decisiones incorrectas, falta de concentración, negligencia, Relaciones Interpersonales deficientes, etc.); fisiológicas (hipertensión arterial, cardiopatías, etc.).

Los Docentes Universitarios se ven 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, sumándole a todo esto las inadecuadas condiciones ambientales en las que deben impartir sus conocimientos lo cual viene a generar mayor nivel de estrés.

Tomando en cuenta la importancia de investigar sobre qué factores son los que conllevan a que los docentes acumulen altos niveles de estrés que afectan las diferentes áreas de desarrollo del ser humano como lo es la laboral, familiar y social, se procedió a iniciar dicho trabajo con la recopilación de información bibliográfica para la estructuración del marco teórico en el cual se mencionan las diferentes factores de riesgo en la labor docente, definiciones sobre el estrés, las causas del

estrés, estresores en el ámbito educativo, tipos de estrés, psicología y consecuencias del estrés, la insatisfacción laboral, estrés y burnout, acoso laboral, etc.

Posteriormente se detalla la metodología a utilizar así como los resultados obtenidos por medio de la investigación, en la cual se aplicaron tres instrumentos como lo son la guía de entrevista, guía de observación y la Escala ED-6, con el objetivo de identificar los principales factores que causan estrés y como este afecta la salud física y emocional de los docente.

Se presenta el análisis e interpretación de estos resultados tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, donde se contrasta la información del marco teórico con los resultados obtenidos por medio de los instrumentos.

A la vez se presentan conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones, a fin de que sean tomadas en cuenta y sirvan como base para profundizar aún más sobre el tema y todo lo que éste implica. También se incluye en este trabajo de Grado una Propuesta de Intervención Psicológica que facilite el abordaje de las áreas diagnosticadas y que ayuden a disminuir los niveles de estrés en los docentes Universitarios.

Capítulo I

JUSTIFICACION

Las condiciones en las que se desempeña un trabajo son factores importantes en la salud del trabajador. La oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de la persona que lo desempeña les permite demostrar su competencia y autodeterminación (White, 1959, Deci, 1975); las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física son, entre otros, aspectos importantes que ejercen una gran influencia sobre el bienestar psicológico. El grado en que un empleo reúne estos elementos está fuertemente asociado al grado de satisfacción laboral y de salud de los trabajadores.

Uno de los sectores profesionales más proclives a padecer la incidencia de factores de riesgo que provocan estrés, y un sinnúmero de problemas tanto físicos como psicológicos es el sector docente Universitario.

La incidencia y frecuencia de estas situaciones son de tal magnitud y relevancia que la actividad docente es actualmente asumida como una “profesión de alto riesgo”. De modo que las condiciones de ejercicio de la misma van transformándolas en un ambiente no saludable, es decir, fuente del denominado “malestar docente”. Esta expresión, que no es nueva y que va más allá de la “insatisfacción laboral” por el contexto de tensión extrema en que se desenvuelve, describe los efectos permanentes de carácter negativo que afectan a la salud y bienestar de los docentes, como resultado de las condiciones psicológicas y sociales de presión en que ejercen su actividad.

El docente tiene que enfrentarse diariamente a una situación emocional influida, a menudo, por un clima de agresividad e incertidumbre. Asimismo, la docencia se ve afectada por continuos cambios sociales a los que tiene que adaptar su actividad educativa. Todos estos factores acaban impactando, de un modo u otro, negativamente en su salud y “bienestar”, tornándose la primera en frecuentes síndromes, síntomas y patologías; y la segunda en “malestar”, especialmente si los

lugares de trabajo carecen de adecuados instrumentos de atención, tanto preventiva como reparadora.

El estrés laboral ha recibido poca o nula atención. Las instituciones no invierten suficientes recursos para llevar a cabo programas específicos para combatirlo. El estrés ocupacional no sólo está aumentando su incidencia, sino que causa muchas bajas entre docentes por enfermedades mentales (depresión, ansiedad, etc.), determinadas rutinas perniciosas que se establecen en las instituciones y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional.

A través de estos últimos años, se ha experimentado un crecimiento notable de la población en el sistema educativo y la educación superior no se escapa de dicho fenómeno, lo cual ha generado mayor esfuerzo por parte de los docentes para satisfacer las necesidades de enseñanza académica.

La Universidad de El Salvador (UES) ha experimentado este crecimiento en la población estudiantil y las autoridades poco o nada hacen para disminuirlo, sumado a esto, los factores de riesgo como el hacinamiento, el no cumplimiento de las actividades académicas, los pocos o nulos recursos materiales, los acosos laborales, los rumores por parte de estudiantes en contra de los docentes y otros factores como las posiciones políticas, las huelgas organizadas por sectores estudiantiles o administrativos tienden a propiciar una baja en la calidad educativa.

Así también es importante tomar en cuenta, la orientación profesional en los estudiantes que aspiran a ingresar a la UES; pues la inseguridad de tomar una carrera u otra genera un déficit en su vida académica. Así mismo, se puede sumar el ingreso masivo de estudiantes que no cumplen con los requisitos de admisión y que son apoyados por las Asociaciones estudiantiles propiciando huelgas, presiones y amenazas de dichos sectores, aumentando así el nivel de estrés en los docentes.

Es importante mencionar que hasta el momento no se han encontrado suficientes investigaciones realizadas en El Salvador sobre los factores de riesgo que provocan estrés laboral en la docencia Universitaria.

Sin embargo, como profesionales de la Salud Mental es primordial generar conciencia sobre esta área profesional; ya que, si hay buena educación académica, se está contribuyendo al crecimiento del país por medio de la formación de profesionales eficientes.

Capítulo II

OBJETIVOS

GENERAL:

- Realizar un estudio sobre si los factores de riesgo provocan estrés laboral en los docentes Universitarios, para elaborar una propuesta de intervención psicoterapéutica que contribuya a disminuir dicha situación.

ESPECIFICOS:

- Determinar en base a un instrumento diagnóstico escala ED-6, el nivel de estrés del sector docente de la UES, para priorizar en las áreas que se muestren más afectadas.
- Determinar a través de un instrumento los factores de riesgos a los que están expuestos los docentes de la UES para corroborar si son los causantes del estrés laboral en los docentes universitarios.
- Indagar sobre los efectos psicológicos que genera en los docentes el prejuicio y predisposición del sector estudiantil.
- Identificar cómo los riesgos laborales (estudiantiles, docentes, administrativos y la política) afectan la salud física y psicológica de los docentes con el fin de recomendar los puntos más importantes que se deben trabajar.
- Elaborar una propuesta de intervención psicoterapéutica que ayude a disminuir el estrés laboral en los docentes.

Capítulo III

MARCO TEORICO

ANTECEDENTES

“En las instituciones educativas tanto a nivel de primaria, secundaria sobre todo en la superior y en particular en la Universidad de El Salvador. La mayoría de docentes se ven desprotegidos con relación al abordaje adecuado de los factores de riesgo que provocan estrés. Ya que el sin número de aportaciones científicas se enfocan solamente en las empresas nacionales, y/o poco o nada se hace en relación al sistema educativo.

Si bien es cierto, el trabajo es parte importante en el ser humano, también lo es la seguridad en el mismo. Es por ello que, “la actividad laboral es la principal fuente que permite la realización del individuo como tal”¹.

Actualmente el docente se encuentra en una situación compleja y delicada. Basta con prestar atención a los medios de comunicación, (televisión, prensa, radio, etc.) para observar cómo se les responsabiliza de problemas de diversa índole. Se destacan los que se dan tanto dentro del contexto escolar, en lo que concierne a las relaciones docente-alumno (conflicto, falta de asimilación de los contenidos curriculares entre los estudiantes, etc.), así como los referentes a cuestiones de tipo social, (violencia, desprestigio, adicciones, malos hábitos, etc.). Todo ello propicia que el docente se sienta, personalmente y profesionalmente, abrumado y desconcertado, con fuertes contradicciones entre sus derechos y deberes.

No se puede obviar el estado de opinión que existe entre los profesionales de la enseñanza y buena parte de la sociedad, sobre lo difícil que es impartir clases a los adolescentes de hoy. Este clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina del alumnado, falta de apoyo de padres y madres e incluso de la administración educativa, el importante número de bajas entre docentes por problemas emocionales (depresión, ansiedad, etc.), determinadas rutinas

¹ Tesis UCA Factores de estrés en el trabajo: efectos físicos y psicológicos en el trabajador. Córdoba Amaya, Marta Elizabeth Pág. 3

perjudiciales que se establecen en las instituciones y que no permiten el desarrollo óptimo de la actividad profesional (falta de docentes de apoyo, inadecuación de horarios, etc.). Todo esto y más, hacen que la vivencia de su profesión por parte de muchos docentes, no se haga de manera positiva. Ésto lleva a engrosar las filas de profesionales que sufren el día a día de su trabajo, llegando poco a poco a mayores cuotas de insatisfacción y “malestar docente”. Por lo tanto es importante estudiar aquellos factores de riesgo que provocan estrés laboral en los docentes y que están afectando la realización de la actividad académico-educativa”².

FACTORES DE RIESGO EN LA LABOR DOCENTE

Los “factores” de riesgo son todos aquellos elementos o circunstancias relevantes para producir u ocasionar una posibilidad de “riesgo” y que por tanto deben atenderse para su prevención. Los riesgos son las situaciones que evidencian una probabilidad de que se actualice un daño.

Para calificar el riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.³

Por lo tanto, se debe entender como: toda consecuencia negativa para la salud del trabajador —lesión, enfermedad, síndrome etc., tanto físico como psíquico.

El desarrollo de la actividad docente en las aulas implica, lejos de lo que la mayoría de personas piensa, una serie de riesgo para la seguridad y la salud de los docentes, que se deben conocer.

Entre los factores de riesgo que se pueden mencionar existen tres grandes categorías que imponen a la atención del profesional que ejerce la docencia:

.

² <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf> Pág. 1.

Autor José Antonio Ayuso, Universidad de Cádiz España.

Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout

³ <http://www.solomantenimiento.com/diccionario-riesgos-laborales.htm>

1. LOS FACTORES DE RIESGOS FÍSICOS O DE "ACCIDENTE"

1. RIESGOS ELECTRICOS

Las instalaciones eléctricas como los diferentes aparatos que se utilizan como elementos de soporte para impartir las clases (retroproyectores, proyectores de diapositiva, las extensiones eléctricas etc.) están dotados con dispositivos de seguridad, es importante tomar en cuenta los riesgos eléctricos más frecuentes:

- Si el equipo está en mal estado.
- El enchufe donde se conectará el equipo está en mal estado.
- Cuando realizan instalaciones eléctricas sin autorización y sin conocimiento.
- Cuando el equipo y la instalación se encuentran húmedos.
- Cuando las averías no se arreglan con anticipación.

La mayoría de estos riesgos se pudieron observar en los Diferentes Departamentos ya que no existe un adecuado mantenimiento de las instalaciones, las conexiones eléctricas están dañadas o el equipo de trabajo para impartir clases se encuentra en mal estado y por ello no se utiliza. La mayoría de docentes deben utilizar equipo tecnológico de su propiedad para solventar las actividades de enseñanza.

2 CAIDAS DEL MISMO NIVEL

Otra de las causas que originan accidentes en las aulas o donde se mantiene el docente al terminar su clase son las caídas al nivel del suelo, debido al mal estado del lugar de trabajo o a una incorrecta disposición del mobiliario. Se puede mencionar lo más común:

- El suelo de los pasillos o zonas de pasos se encuentran con obstáculos como carpetas, bolsos, libros, maletas, etc.
- El suelo resbaladizo o mojado.
- Pequeños desniveles en los pasillos o gradas.
- Inadecuada iluminación en el lugar de trabajo o zona de paso.

3 ORDEN Y LIMPIEZA

El desorden y la falta de limpieza son causantes de muchos de los golpes y caídas que se producen diariamente en el lugar de trabajo:

- El aula con el piso sucio, basura, líquido en el piso, etc.

- El lugar de trabajo con desperdicio o sobrantes de comida
- Los alumnos no ordenan ni depositan la basura en su lugar.
- Escritorio acumulado de documentos que ya no se utilizarán.

Estos aspectos fueron observados en varios departamentos como fue en artes, filosofía, psicología, educación, letras y periodismo.

4 RIESGOS DERIVADOS DEL MEDIO AMBIENTE

Los riesgos relacionados con el medio ambiente de trabajo son aquellos que tienen que ver con la posibilidad de sufrir alguna alteración de la salud por la exposición a contaminantes ambientales.

En el ámbito de la docencia, estos contaminantes están relacionados con el ruido ambiental, iluminación, ventilación, etc.”⁴

4. 1 “RUIDO: Se define el ruido como aquella sensación sonora, desagradable o no, que puede lesionar el órgano auditivo o producir trastorno fisiológico.

El ruido en clase como el ambiental que se produce fuera del aula puede provocar molestias e interferencias que impiden la concentración del docente y la atención de los alumnos, ya que es considerado como distractor. El ruido excesivo y/o intermitente interfiere con la concentración y es fuente de frustración que puede conducir al enojo y a la tensión. La prolongada exposición al ruido, por tanto, puede conducir a la fatiga y a la disminución del desempeño. No sólo puede dar como resultado la fatiga física, sino como Glass, Singer y Friedman (1969) lo demostraron, “puede haber costos psicológicos en la adaptación al ruido, incluyendo una disminución en la tolerancia a la frustración”.

Se debe tomar en cuenta la acústica en las aulas. En muchos casos los materiales utilizados en la construcción provocan reflejos en las aulas, dificultando la comprensión del docente por parte del alumnado. Por ejemplo en las salas de usos múltiples, auditorium, salones de actos, etc., la acústica es deficiente. Ello requiere un mayor

⁴ <http://personal.telefonica.terra.es/web/sorpejav13/riesgosaula.pdf>

Autor Javier Pérez Soriano pag. 1-7

Técnico superior de prevención de riesgos laborales en las especialidades de: Seguridad en el trabajo, Higiene industria, Ergonomía y Psicología Aplicada.

Docente interino del I.E.S. Jacaranda de Churriana (Malaga)

esfuerzo por parte del alumnado para atender y por lo tanto mayor grado de distracción en la mayoría. El cambio en los niveles de ruido, más que los niveles absolutos en si mismo resulta irritante. Esto es, desde luego, otra forma de decir que el ruido, al igual que cualquier estresor, origina estrés cuando no obliga a adaptarse a un cambio.

4.2 ILUMINACION: La iluminación debe ser natural. Pero en algunos casos las ventanas están situadas frente al docente y alumno provocando reflejos y deslumbramientos.

La intensidad de la luz en ocasiones es inadecuada y se utiliza de manera desorganizada. Para el caso, cuando se realizan actividades prácticas la iluminación es débil y el alumno no logra visualizar. Esto hace la tarea más difícil, incluso imposible de terminar, y da como resultado la incomodidad, sensación de ojos cansados o producir dolores de cabeza. También puede aumentar el nivel de frustración y la tensión mientras se lucha por terminar con una tarea bajo condiciones menos que ideales. La luz insuficiente da como resultado un desempeño menor, una mayor cantidad de tiempo invertido para terminar la tarea y mayor frustración; todo ello es evidente en la mayoría de las cátedras impartidas en los departamentos, provocando el poco interés del estudiante y un mayor agotamiento para el docente.

4.3 VENTILACION: la ventilación es uno de los factores más importantes a tomar en cuenta en la evaluación de los agentes físicos que permiten un riesgo en el entorno laboral del docente. Es necesario renovar periódicamente el aire, pues en la mayoría de casos es frecuente el aire caliente, el mal olor, sumando todo esto a un local cerrado etc. En las instalaciones de los diferentes Departamentos estudiados la ventilación es inadecuada, tratando de solventar la situación haciendo uso de ventiladores que lo único que provocan es irritación en la vista y garganta.

4.4 TEMPERATURA: El calor excesivo es un estresor en potencia, con probabilidades de generar costos fisiológicos y psicológicos, particularmente para aquellas personas que desarrollan actividades de gran esfuerzo físico. Fisiológicamente, el estrés producido por el calor da como resultado un aumento en el flujo sanguíneo y por ello el pulso, mayores demandas de oxigenación y fatiga. Psicológicamente, puede perturbar el

funcionamiento afectivo normal y aumentar la irritabilidad.

2. LOS FACTORES DE RIESGOS FISIOLÓGICOS O DE "ENFERMEDAD"

1 “RIESGOS DERIVADOS DE LA CARGA DE TRABAJO

Se denomina carga laboral o carga de trabajo al conjunto de esfuerzos físicos (carga física) a los que el docente se ve sometido a lo largo de la jornada laboral.

Cuando la carga de trabajo excede la capacidad de resistencia, tanto física como mental, pueden producirse alteraciones de la salud que se deben prevenir para conseguir optimizar el tiempo y ritmo de trabajo.

El trabajo en el aula, los problemas que genera la carga de trabajo se concretan en problemas de la voz, problemas musculo esqueléticos, derivados de las posturas inadecuadas que adoptan los docentes y el estrés.

Por medio de la muestra se pudo comprobar que los docentes están sometidos a una carga académica debido a que parte de sus labores son actividades administrativas, lo cual les genera presión y esto conlleva al aumento de los niveles de estrés.

2. PROBLEMAS DE SALUD

2.1 PROBLEMAS DE LA VOZ: Uno de los principales problemas de salud que sufren los docentes son los problemas en su aparato fonador, debido al esfuerzo mantenido de la voz. Estos van desde la afonía hasta la aparición de nódulos y pólipos en las cuerdas vocales.

Además, el impartir clases en aulas con una acústica inadecuada y en la mayoría de los casos generalizados, así como la inhalación de polvo, el uso de ventiladores o el químico de los marcadores que se utilizan en las pizarras, hacen que este tipo de problemas entre el personal docente sea frecuente.

2.2 PROBLEMAS MUSCULOESQUELÉTICOS: la exposición de los contenidos en el aula se realiza, generalmente, de pie. Esta postura ha obligado al docente a desplazarse, flexionar el tronco, girar el cuerpo o permanecer en una misma posición durante un espacio prolongado de tiempo, que provoca fatiga y dolores musculares”⁵. Otro aspecto que agudiza este problema es la falta de escritorios y sillas

⁵ <http://personal.telefonica.terra.es/web/sorpejav13/riesgosaula.pdf>

para los docentes en las aulas lo cual obliga al docente a impartir las clases de pie por periodos largos de tiempo.

3. LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIAL O DE "SUFRIMIENTO"

“El bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial, no son más que condiciones de trabajo que pueden afectar la salud del docente mediante mecanismos básicamente psicológicos relacionados con el estrés. Aquí se refiere a un bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas, al bajo apoyo social de los compañeros y de los superiores, y a la escasez o pobreza de recompensas o compensaciones que el trabajo proporciona. El estrés en el trabajo es un problema organizacional, el cual involucra a todo el personal de una institución y no se debe de abordar en forma individual”⁶.

“Tanto en el trabajo como fuera de él, los docentes se ven expuestos a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su capacidad de adaptación. Esta capacidad es limitada: así el efecto sinérgico de estos factores sobre el docente van minando su capacidad de resistencia y de adaptación, de manera que, tal vez, un aspecto en principio detallado sea el que desencadene una reacción en la persona.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada individuo (personalidad, expectativas, necesidades, vulnerabilidad, capacidad de adaptación etc.) determinarán la actitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza. En cuanto a los riesgos psicosociales propiamente dichos, del docente, se indican los siguientes:”⁷

Autor Javier Pérez Soriano Pág. 1-7

Técnico superior de prevención de riesgos laborales en las especialidades de: Seguridad en el trabajo, Higiene industria, Ergonomía y Psicología Aplicada.

Docente interino del I.E.S. Jacaranda de Churriana (Malaga)

⁶ Libro Riesgos Psicosociales y su incidencia en las Relaciones Laborales y Seguridad social, Pág. 28

⁷ <http://www.acosomoral.org/pdf/M.Pandodocentes.pdf>

3.1 EL ESTRÉS LABORAL

“La interrelación existentes entre las demandas del trabajo como docente y de las características del propio individuo está produciendo una serie de trastornos psicosomáticos que se agrupan dentro del termino genérico de estrés.

El principal síntoma que siente la persona que lo sufre es que está viviendo una situación que le supera, que no puede controlar y que le va a impedir realizar su trabajo correctamente”⁸.

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL CONCEPTO DE ESTRÉS.

“El concepto de estrés fue introducido por primera vez en el ámbito de la salud en el año 1926 por Hans Selye. En la actualidad, es uno de los términos más utilizados. Selye, definió el estrés, como la respuesta general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante.

El término estrés, partió de un concepto físico haciendo referencia a una fuerza o peso que produce diferentes grados de tensión o deformación en distintos materiales. Selye no hace referencia al estímulo (peso o fuerza), sino a la respuesta del organismo a éste. Utiliza el término estrés para describir la suma de cambios inespecíficos del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimular (1956).

Posteriormente, el término se ha utilizado con múltiples significados y ha servido tanto para designar una respuesta del organismo, como para señalar los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes.

En 1989, y tras controvertidas discusiones científicas sobre si el estrés era el estímulo o la respuesta del organismo, los autores Paterson y Neufeld comenzaron a considerar el

⁸ <http://personal.telefonica.terra.es/web/sorpejav13/riesgosaula.pdf>

Autor Javier Pérez Soriano pag. 1-7

Técnico superior de prevención de riesgos laborales en las especialidades de: Seguridad en el trabajo, Higiene industria, Ergonomía y Psicología Aplicada.

Docente interino del I.E.S. Jacaranda de Churriana (Malaga)

término estrés como un término genérico que hace referencia a un área o campo de estudio determinado.

El concepto de estrés laboral, según aparece en los documentos divulgativos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, (1997) desde una perspectiva integradora, se define como "la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas". El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

CONCEPTO DE ESTRÉS EN EL TRABAJO:

Este se define como un conjunto de reacciones emocionales cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la institución o el entorno de trabajo.

Esto surge de un desajuste entre el individuo y su trabajo, esto es entre sus capacidades y las exigencias de la empresa. Pese a la heterogeneidad de sus causas los factores de riesgo del estrés laboral según Martínez Selva (2004), pueden ser sistematizados de la siguiente forma:

- Las condiciones físicas del trabajo como la temperatura, la pureza del aire, espacio físico, la luminosidad y el ruido.
- Características temporales del trabajo como su duración, la distribución de la jornada, el trabajo nocturno o por turnos.
- Las derivadas de la demanda o carga de trabajo y su distribución en el tiempo, incluyendo la rutina, repetición o aburrimiento.
- El nivel ocupacional, que abarca la naturaleza de la tarea a realizar, los roles que se desempeñan en el trabajo y su ajuste a las capacidades del trabajador.
- Las relaciones sociales en el trabajo y el ajuste de la persona al ambiente laboral, incluyendo las interacciones entre la vida personal y familiar, por un lado, y la vida laboral por otro.
- La estructura de la organización y su clima laboral”⁹.

⁹ Libro Riesgos Psicosociales y su incidencia en las Relaciones Laborales y Seguridad social, Pág. 19 y 52

FASES DE RESPUESTA DEL ORGANISMO

Se describen tres fases sucesivas de adaptación del organismo:

1.- Fase de reacción de alarma: Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Se genera también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse.

2.- Fase de resistencia: Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación.

3.- Fase de agotamiento: Como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continúa o adquiere más intensidad pueden llegar a superar las capacidades de resistencia, y el organismo entra en una fase de agotamiento, con aparición de alteraciones psicosomáticas”¹⁰.

CAUSAS DEL ESTRÉS EN DOCENTES

Las características propias de las tareas que realiza el docente, las cuales exigen entrega implicación, contacto con los demás, junto con el deterioro de su imagen social, la falta de motivación de los alumnos, el excesivo número de estudiantes por clase.... Son las que están produciendo estrés laboral entre el personal docente.

En la cotidianidad, el docente 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 compañeros y mantener un nivel adecuado de eficacia docente. Los problemas personales o familiares pueden tener un efecto sumatorio con esa ansiedad profesional y un efecto de gota que colma la paciencia del docente.

¹⁰ <http://www.google.com/sv/search?hl=es&q=factores+de+riesgo+que+provocan+estres+laboral&lr=>

Las fuentes de estrés en las instituciones educativas son muchas, diversas y con efecto acumulativo:

- Falta de colaboración de las familias.
- Escasez de recursos materiales, espaciales y personales.
- Diversidad de necesidades educativas.
- Escasa promoción de los docentes.
- Problemas de disciplina de los alumnos.
- Falta de motivación y de interés.
- Conflictos entre compañeros.
- Falta de reconocimiento social.
- Implantación de las nuevas tecnologías a las que no existe alcance.

De entre todas las causas se pueden destacar: estar pendiente del comportamiento de los alumnos; intentar captar su atención y controlar su comportamiento; tratar con la diversidad de necesidades educativas de un grupo clase; intentar motivar a los alumnos en el estudio; afrontar a los alumnos conflictivos; superar los conflictos entre compañeros, entre otros.

REACCIONES FRENTE A LO ESTRESANTE

El malestar comienza como un desconcierto ante el desequilibrio entre las expectativas y la realidad con la que se encuentra el/la docente. Ante esa realidad, la mayoría de docentes se sobrepone y activa mecanismos de adaptación y motivación profesional. Pero en los casos en los que el problema persiste se va generando un malestar, reaccionando con inhibición e insatisfacción, trasladándose a otro centro o abandonando la docencia. El absentismo, el agotamiento, la ansiedad y la reacción depresiva, serían las últimas etapas de este proceso de "estar quemado".

Los principales síntomas del estrés docente son:

- Sentirse desvinculado del centro de trabajo y de los compañeros.
- Sentirse incapaz de hacer frente a problemas de indisciplina.
- Sentirse incapaz de atender la diversidad de alumnos con necesidades educativas especiales.

- Sentirse abrumado con el trabajo burocrático añadido.
- Sentirse mal pagado y sobrepasado por el trabajo.
- Sentirse exhausto, irritado y deprimido al terminar la jornada laboral.
- Sentirse con falta de compromiso con la profesión y absentismo laboral”¹¹.

ESTRESORES INDIVIDUALES

“Los estresores del nivel individual han sido estudiados más que los de cualquier otra categoría, por ello se estudiaran los principales.

a. Roles conflictivos

La forma de comportamiento del empleado en lo individual, en cierto puesto, depende de muchos factores. Algunos de estos tienen su raíz en el docente; otros del lugar de trabajo. La combinación de lo que espera y exige al docente de sí mismo y de otros miembros de la institución da como resultado un conjunto de fuerzas que pueden denominarse presiones del rol. Cuando surge una situación en la que dos o más presiones de rol se encuentran en conflicto, existe una condición de roles de conflicto.

Algunos roles en conflicto pueden clasificarse como objetivos es decir, existen porque dos o más personas están dando órdenes contradictorias al docente. Otros roles en conflicto son de naturaleza más subjetivas y provienen del conflicto entre los requisitos formales del rol y los propios deseos, metas o valores del docente.

Salta a la vista que la presencia de casi cualquier tipo de situación conflictiva constituye un estresor. También es cierto que una gran cantidad de roles conflictivos, particularmente los objetivos, resultan de prácticas disfuncionales de la institución. Independientemente de la fuente, las consecuencias tienden a perturbar el logro de las metas de la institución y a ser dañinas para el docente, dicha situación se ha observado en la mayoría de la muestra, Kahn (1964) manifiesta que los conflictos no sólo producen insatisfacción en el trabajo y ansiedad, sino también que entre más autoridad

¹¹ <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577>

tiene el individuo o individuos que envían el mensaje conflictivo, mayor resulta la insatisfacción.

b. Ambigüedad del rol

La ambigüedad del rol es una falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo y el alcance de las responsabilidades en el trabajo individual. Casi todos los docentes de la muestra han experimentado cierto grado de ambigüedad en su rol.

El primer trabajo, un ascenso, un nuevo jefe, la primera responsabilidad de supervisión, un cambio en la estructura de la actual organización, todos estos sucesos y otros más pueden servir para crear un estado temporal de ambigüedad en el rol.

Los estudios realizados por Kahn (1970), descubrieron que los hombres que experimentan ambigüedad de rol, reportan más insatisfacción con su trabajo, una mayor tensión relacionada con él mismo, y bajos niveles de confianza en si mismos, en comparación de otros que no presentan dicha ambigüedad. También se ha asociado la ambigüedad con indicadores de salud física y mental.

Caplan (1974), dice que la ambigüedad se ha vinculado con estados de depresión, una reducción de la autoestima, disminución en la satisfacción con la vida y niveles más bajos de motivación.

c. La sobrecarga de trabajo

Cuando un docente no está en condiciones de manejar cierto volumen de trabajo, puede llegar a sobrecargarse y esto puede conducir a problemas físicos, mentales y a problemas en el desempeño del trabajo.

La sobrecarga puede ser de dos tipos cualitativa y cuantitativa. Cuando los docentes perciben que tienen mucho trabajo que hacer, o poco tiempo para terminar el trabajo asignado existe una condición de sobrecarga cuantitativa. Por otro lado la carga cualitativa ocurre cuando los empleados sienten que carecen de la habilidad para efectuar su trabajo o que las normas de desempeño están muy altas.

d. La responsabilidad por otros

La responsabilidad por la gente es un estresor mucho más potente que la responsabilidad por cosas, pues hay mayor probabilidad de padecer afecciones cardiacas, fumar intensamente, registrar una alta presión sanguínea y elevados índices de colesterol.

e. Los estresores relativos al desarrollo de la carrera

Son aquellos aspectos de la interacción del individuo con el medio ambiente en el que labora, que influyen sobre la percepción de dicha persona sobre la calidad del progreso en su carrera.

Las variables de la carrera pueden servir como estresores cuando se convierten en fuentes de preocupación, ansiedad o frustración para el docente. Esto puede suceder cuando un docente siente una falta de seguridad en su trabajo, siente que el progreso en cuestión de ascensos es inadecuado y /o se encuentra generalmente insatisfecho con la correspondencia entre las aspiraciones de su carrera y el nivel real de sus logros.

ESTRESORES GRUPALES

La influencia del grupo altera las percepciones, preferencias, actitudes y valores, aumenta la responsabilidad psicológica e incrementa el conocimiento del trabajo.

No obstante, la influencia del grupo puede también crear estrés dentro del individuo, por falta de cohesión en el grupo, por conflictos entre los grupos o por una carencia de apoyo a todo el grupo por parte de sus miembros.

Existen características de los grupos que pueden clasificarse como estresores grupales:

a. Falta de cohesión de grupo

La cercanía entre miembros de un grupo, la tendencia a mantenerse unidos, se denomina cohesión; ésta puede ser un estresor positivo o negativo. Si la cohesión es una característica valiosa, su ausencia podría originar una baja en la moral, un desempeño pobre y cambios fisiológicos, como el aumento de la presión sanguínea.

b. Apoyo inadecuado del grupo

Los docentes necesitan de otros para hacer la evaluación de sus propias reacciones emocionales, y que otras personas en el mismo estado emocional les brindan información sobre las respuestas correctas. La simple convivencia con otros y la capacidad de observar su conducta en momentos de estrés es una forma de apoyo grupal.

c. Conflictos intra e intergrupales

El conflicto es la acción incompatible entre dos o más personas. Se dice que conflicto y estrés son comunes cuando coinciden individuos y grupos pequeños.

Para organizarse, un grupo debe coordinar sus acciones dentro de sí mismo y con los otros grupos, y al hacer esto, debe limitar la libertad de algunos miembros. También existen algunos que tienen mayor destreza, prestigio y estatus, lo que da como resultado diferencias de autoridad entre los miembros del grupo y entre los grupos. Además los grupos recompensan y castigan a los miembros de forma diferente, creando conflictos internos.

1. El conflicto intragrupal tiene tres categorías: El conflicto de roles, El conflicto de asuntos y los conflictos de interacción.

Conflicto de roles: cuando las expectativas asociadas a dos o más posiciones ocupadas por una persona, son incompatibles entre sí, o cuando las expectativas mutuamente incompatibles están asociadas a una sola posición.

Conflicto de asuntos: implica un desacuerdo entre los miembros del grupo, en cuanto a la solución de un problema. El desacuerdo puede ser causado por diferentes percepciones, niveles de experiencia, valores personales o fuentes de información.

Conflicto de interacción: cuando los miembros perciben antagonismo en ambas direcciones. Cuando una parte culpa a otra parte de un suceso o de drenar los recursos necesarios.

2. El conflicto intergrupales: es otro aspecto inevitable por numerosas razones. En primer lugar, cuando los grupos dependen de uno y otro para llevar a cabo las tareas, existe un área potencial para el conflicto. Además, tienen los grupos a menudo metas que no pueden ser alcanzadas simultáneamente.

Los conflictos dentro y entre los grupos pueden crear una atmósfera de incomodidad para los docentes. Las riñas y detalles desagradables que acompañan a los conflictos, ponen en marcha la actividad estresante. En la mayoría de departamentos se pudo observar que existe una atmósfera de incomodidad, se mantienen en constantes críticas, egoísmos, conflictos etc., propiciando así mayor estrés en los docentes.

ESTRESORES DE LA INSTITUCION

A los estresores del nivel institucional se le conoce típicamente como macro fenómenos, pues están asociados a una perspectiva global del trabajo. Estos, al igual que los estresores individuales y colectivos, son inevitables.

a. Clima institucional

La interacción de personas, estructuras, políticas y metas genera una atmósfera o clima. El término “clima” designa las características que distinguen a una organización de otra. Es el “sentir” o “carácter” de una organización.

El clima de la institución puede conducir a un estilo relajado de trabajo o puede generar un estilo tenso y orientado a las crisis. El clima puede afectar a las personas de manera diferente. Cierta estudio midió el clima organizacional a través de propiedades como la privacidad, la producción, la orientación, el entusiasmo y la diferencia. Los resultados indicaron que unas personas asociaron la satisfacción de necesidades a un clima de elevado entusiasmo, mientras que otras reportaron más satisfacción en un clima donde eran altamente considerados. (Ivancevich y Lyon, 1972).

b. Estructura organizacional

Existen niveles altos de estrés por parte de los individuos en jerarquías que tienen que decir o que ejercen mayor control sobre su trabajo. Es decir, mayor responsabilidad sobre las tareas y sobre subalternos originando insatisfacción.

c. El territorio de la institución.

El territorio de la organización es un término usado para describir el espacio personal o el escenario de actividades de una persona.

Es el escenario en el que la persona trabaja, juega, bromea y piensa. Supone algo físico, personal y significativo para el empleado.

Muchas personas desarrollan un sentimiento de propiedad de su espacio personal (escritorio, departamento, oficina, mesa) en la organización.

La territorialidad son el sentido de posesión que la acompaña, parece desarrollarse en torno a aquellas partes de la institución que se han vuelto familiares. Por tanto, cuando un individuo siente que se acerca demasiado a su espacio personal, estará pasando a la zona de malestar espacial y desencadenará una situación significativa: situación de estrés. Aun cuando la persona permanezca en su propio territorio, este estresor puede ser un factor importante si otros grupos entran en él.

d. Tecnología

La tecnología se refiere a las formas en que la institución transforma los recursos y otros insumos, en productos deseables. Woodward (1965), descubrió en su estudio clásico que el diseño óptimo organizacional está en función de la tecnología. Las limitaciones tecnológicas en una institución aumentan el número de estresores potenciales, mientras restringen la variedad de alternativas disponibles para reducir el estrés. En la institución universitaria esto es muy frecuente ya que hay carencia de tecnología y esto ha obligado al docente a actualizarse aun sin contar con las herramientas necesarias.

PSICOLOGIA DEL ESTRÉS (CARACTERÍSTICA DE LA PERSONA)

Numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Esto no quiere decir que el solo hecho de tener una serie de características personales determinadas desencadene por sí mismas el estrés, sino que aumenta la vulnerabilidad de esos sujetos para que cuando se den unas determinadas situaciones o demandas, el sujeto tenga más probabilidades de sufrir una situación de estrés.

El modo de actuación de estas características en la generación del estrés proviene de la descompensación, desequilibrio o incongruencia entre lo que exteriormente es demandado u ofrecido y lo que los individuos necesitan, desean o son capaces de hacer.

Hay que considerar que esas características están afectadas por una gran variabilidad interindividual e, incluso, también son variables en un mismo individuo a lo largo de su historia personal. Las características personales a las que se refiere son aquellas que se han constatado, que tienen algún tipo de relación en la generación del estrés.

Entre estas características personales existen ciertos aspectos de la personalidad que hacen a las personas más vulnerables al estrés:

Personalidad de tipo A. o autoestresora.

Caracterizada por vivir dependiendo del estrés. Todo ha de hacerse para ayer, además de ser urgente es importante que así sea, se ha de hacer rápido, el límite de tolerancia para los errores se aproxima a cero. No solo se mueve rápido, sino que come de forma apresurada, habla a toda velocidad, las semanas y los días pasan a toda prisa, y la vida se consume así como una vela azotada por el viento, el estado de alarma y la impaciencia son su ecosistema. La vida es una batalla que hay que vencer, para que unos venzan otros tienen que perder, es su filosofía, y en base a ella ha de actuar.

El estado de alarma permanente somete al corazón a un castigo incesante, no es de extrañar que las patologías que afectan al sistema circulatorio causen estragos entre este particular grupo de población.

Personalidad de tipo B

Una conducta tipo B supone un modelo de aceptación negativa, las cosas suceden, no parece que pueda hacer nada por incidir sobre los resultados de las acciones, nada de lo que se hace parece dar los resultados apetecidos, ¿Prisa para qué?, de todas formas da igual, nada bueno ocurre.

Aunque goce de una salud aceptable, de un trabajo tolerable, de una casa, etc. etc. no se da cuenta, no percibe lo que tiene sino lo que le falta, no es de extrañar que ese estado de sufrimiento perpetuo lleve en ocasiones a estados depresivos, y se generen patologías de carácter degenerativo, se provoca un envejecimiento mental y físico prematuro.

Personalidad de tipo C.

Es la más escasa y la más saludable, no es lo contrario al tipo A ni al B, es diferente, tiene sus urgencias pero es paciente con ellas, sabe manejar el tiempo y cuida su cuerpo, no tiende a realizar muchas cosas a la vez, y establece un orden de prioridades. Por lo general intenta activamente disfrutar de la vida, sabe que no es fácil pero aspira a ello, no espera que los demás lo comprendan, ayuda a otros pero no espera nada a cambio, tiene confianza en sí mismo y no busca la aceptación ajena, los demás no son motivo de inseguridad en su vida, disfruta de la compañía sin sentirse coartado por ella. En resumen sabe que la vida dura un tiempo, lo aprovecha, sabe que hay sufrimientos y deleites, sufre con unos y goza con los otros, no se queda enganchado a la droga del sufrimiento como hace la mayoría, no critica, hace. Intenta vivir de forma comprometida. La salud le acompaña”¹².

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS

Inicialmente el estrés puede dinamizar la actividad del individuo provocando un proceso de incremento de recursos (atención, memoria, activación fisiológica, rendimiento, etc.) que hace aumentar la productividad. Sin embargo, cuando este proceso de activación es muy intenso o continua mucho tiempo, los recursos se agotan y llega el cansancio, así como la pérdida de rendimiento.

Para realizar tareas complejas, o para aumentar la velocidad en tareas simples, se necesita un cierto grado de activación. Sin embargo, un exceso de activación dificulta la realización de dichas actividades.

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

El estrés puede influir negativamente sobre la salud por varias vías, como son:

1) por los cambios de hábitos relacionados con la salud,

¹² Estrés epidemia del siglo XXI, como entenderlo, entenderse y vencerlo
Dr. Daniel López Rosetti pag. 87

2) por las alteraciones producidas en los sistemas fisiológicos (como el sistema nervioso autónomo y el sistema inmune)

3) por los cambios cognitivos (pensamientos) que pueden afectar a la conducta, las emociones y la salud.

En primer lugar, el estrés modifica los hábitos relacionados con salud, de manera que con las prisas, la falta de tiempo, la tensión, etc., aumentan las conductas no saludables, tales como fumar, beber, o comer en exceso, y se reducen las conductas saludables, como hacer ejercicio físico, guardar una dieta, dormir suficientemente, conductas preventivas de higiene, etc. Estos cambios de hábitos pueden afectar negativamente a la salud y, por supuesto, pueden desarrollarse una serie de adicciones, con consecuencias muy negativas para el individuo en las principales áreas de su vida, como son la familia, las relaciones sociales, el trabajo, la salud, etc.

A su vez, el desarrollo de hábitos perniciosos para salud, como es el caso de las adicciones, hace aumentar el estrés. Los programas de intervención para la reducción del peso, o los programas de intervención en adicciones, o el tratamiento de los trastornos de alimentación, etc., deben incluir técnicas de reducción de ansiedad y manejo del estrés, pues cuando así se hace mejoran su eficacia.

En segundo lugar, el estrés puede producir una alta activación fisiológica que, mantenida en el tiempo, puede ocasionar disfunciones psicofisiológicas o psicósomáticas, tales como dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares, problemas digestivos, problemas sexuales, etc. (Labrador y Crespo, 1993). A su vez, el estrés puede producir cambios en otros sistemas, en especial puede producir una inmunodepresión que hace aumentar el riesgo de infecciones (como la gripe) y puede aumentar la probabilidad de desarrollar enfermedades inmunológicas, como el cáncer (Cano Vindel y Miguel Tobal, 1994).

En tercer lugar, el estrés puede desbordar al individuo de manera que comience a desarrollar una serie de sesgos o errores cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica, o de su conducta, o de sus pensamientos, o de algunas situaciones, que a su vez le lleven a adquirir una serie de temores irracionales, fobias, etc. Pero que también,

pueden seguir deteriorando la salud en otras formas. Por ejemplo, una persona sometida a estrés prolongado puede llegar a desarrollar ataques de pánico, o crisis de ansiedad, que son fuertes reacciones de ansiedad, que el individuo no puede controlar, con fuertes descargas autonómicas, temor a un ataque al corazón, etc. Durante esta crisis el individuo interpreta erróneamente su activación fisiológica y piensa que le faltará el aire (cuando realmente está hiperventilando), o que morirá de un ataque al corazón, o que se mareará y caerá al suelo, o que se volverá loco, etc. Posteriormente, estos ataques de pánico suelen complicarse con una agorafobia (evitación de ciertas situaciones que producen ansiedad), con una dependencia de los ansiolíticos, a veces con reacciones de depresión por no poder resolver su problema, etc. (Peurifoy, 1993; Cano Vindel, 2002). Por lo general una crisis de ansiedad coincide con un período de mucho de estrés que se ha prolongado un cierto tiempo.

El estrés también puede ocasionar una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios, etc.) y un deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales (Cano Vindel y Miguel Tobal, 1996), (Cano Vindel y Miguel Tobal, 1995), etc.

El estudio de cómo el estrés provoca interferencias sobre los llamados procesos cognitivos superiores y sobre el rendimiento se ha llevado a cabo fundamentalmente desde una perspectiva cognitivo-emocional y, sin duda, la emoción con la que más se ha trabajado a la hora de estudiar esta influencia negativa sobre los procesos cognitivos ha sido la ansiedad.

LA IRRITABILIDAD, LA FRUSTRACIÓN Y LA DEPRESIÓN SON PROBLEMAS EMOCIONALES QUE SE RELACIONAN CON EL ESTRÉS.

La irritabilidad es una respuesta del estrés que carga día a día y que acumula la persona. Estar irritable es estar enojado consigo mismo o con aquellos que no se dejan controlar, pero también es ira que puede ser ira controlada y en determinado momento sale a la superficie.

Cuando una persona se encuentra en este estado no tolera ruidos, voces altas, música con mucho volumen, no acepta que la contradigan o bien contesta de una manera incorrecta, soez o grosera.

También esa irritabilidad puede conducir a realizar actos no deseados como «golpear a alguien», «gritar» en virtud de dialogar; a veces la persona sometida a este síntoma desea «escaparse o irse de su hogar, trabajo y dejarlo todo».

La irritabilidad no se manifiesta sola, sino que se acompaña de otra sintomatología que es la frustración, cuando no se ha logrado lo que se ha planeado o no se consigue lo deseado, hay sentimientos de frustración, existen en las vidas obstáculos que se quieren eliminar fácilmente, es entonces que esta exigencia se plantea y no se puede materializar, la que frustra, porque no se consigue o no se logra lo que se quiere.

Pero no tan sólo la frustración es lo de hoy, sino lo que pudo ser y ahora no se puede alcanzar.

Todo lo antes señalado tiene una relación directa con la depresión. La persona al no encontrar lo que busca, sus objetivos y metas de su vida, se deprime.

La depresión es un trastorno emocional que se caracteriza por la tristeza, inactividad, aflicción, se pierde la concentración y se asocia con el sentimiento de pérdida, entonces la persona se aísla emocionalmente, se retira. La depresión significa que algo está desequilibrado en la vida. También se puede dar por emociones y energías reprimidas.

La persona aquejada de este síntoma puede presentar una actitud derrotista, la autoestima y la moral decaen.

Estos tres síntomas, irritabilidad, frustración y depresión desembocan en tensiones musculares y nerviosas que de no atenderse tienden a ser graves e incluso puede ser mortal.

ESTRÉS Y BURNOUT

El estrés es una respuesta adaptativa, que en un primer momento ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren. El cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, la persona es capaz de procesar más información sobre el problema y actúa de forma rápida y decidida.

El problema surge cuando esta respuesta se prolonga en el tiempo, porque el cuerpo tiene recursos limitados. Una de sus consecuencias es el Síndrome de estar quemado o Burnout.

El burnout, llamado también el síndrome de “estar quemado”, es una manifestación del desgaste personal del trabajador quien se sume en un trastorno ansioso, como un resultado de la interacción permanente, diaria, entre el trabajo que realiza y sus especiales circunstancias que lo distinguen como persona.

Se trata de una manifestación extrema de estrés laboral, entendido éste como un estado de activación física y mental relacionada con el esfuerzo necesario para afrontar las demandas ambientales.

El Burnout es un estrés crónico (distrés) experimentado en el contexto laboral, es decir, formando parte de un proceso (Meir, 1983; Álvarez y Fernández, 1991 a, b), siendo este síndrome el último eslabón o la última secuencia de la cadena; sin embargo, es necesario diferenciar el Burnout de otros síndromes o nociones y de hecho son muchos los autores que hacen hincapié en que se trata de una forma de estrés ocupacional, con entidad propia, estudiado en la población laboral de servicios directos a otras personas (Ribera, Cartagena, Reig, Roma, Sans y Caruana, 1993; Pines, Aaronson y Kafry, 1981, etc.).

El término “quemado” viene del deporte, cuando no se pueden obtener los resultados que se esperan, aún cuando se hayan empleado todos los recursos para conseguirlos.

Este síndrome se da en todas las profesiones relacionadas con la atención a personas, como médicos, enfermeros, policías y docentes.

Una exposición crónica a los estresores laborales, puede llevar a los profesionales que trabajan en contacto directo con las personas, como el caso de los docentes, a sufrir un síndrome de desgaste Burnout, síndrome caracterizado por: agotamiento emocional, es decir el vaciado de recursos personales junto con la sensación de que ya no se tiene nada que ofrecer psicológicamente a los demás; despersonalización, como desarrollo de una actitud negativa e insensible hacia las personas con quienes se trabaja; y, disminución del sentido de realización personal o percepción de que los logros profesionales quedan

por debajo de las expectativas personales suponiendo una autocalificación negativa (Maslach y Leiter, 1997).

El síndrome de burnout se manifiesta bajo unos síntomas específicos, siendo los más habituales:

- a. **Psicosomáticos:** cansancio, fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, malestar general, problemas de sueño, úlceras, y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, taquicardia, hipertensión, etc.
- b. **Conductuales:** mala comunicación, ausentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, alcohol, fármacos, etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en el contacto con los demás, aumento de conductas violentas, trastorno en mas o menos del apetito y la ingesta, distanciamiento afectivo de alumnos y compañeros de trabajo.
- c. **Emocionales:** distanciamiento afectivo como forma de protección del yo, aburrimiento y actitud cínica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, disminución de la memoria inmediata, baja tolerancia a la frustración, sentimientos depresivos, sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal.
- d. **Laborales:** deterioro en la capacidad de trabajo, disminución en la calidad de trabajo hacia sus alumnos, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes, frecuentes conflictos interpersonales en el ámbito de trabajo y dentro de la propia familia.

El Síndrome de desgaste profesional según diversas fuentes, muchas de las bajas registradas por depresión en los profesionales docentes tendrían su origen en el denominado burnout o “síndrome del quemado” o “desgaste profesional”. Estos profesionales, en su voluntad por adaptarse y responder eficazmente a un exceso en las demandas y presiones laborales, se esfuerzan de un modo intenso y sostenido en el tiempo, con una sobreexigencia y tensión que terminan afectando negativamente a su

rendimiento y a la calidad del servicio profesional, al tiempo que provoca importantes trastornos físicos y psíquicos.

Sintéticamente, las características principales son:

- Cansancio y desgaste emocional, des vitalización, pérdida de energía tanto psíquica como física.
- Despersonalización en la relación con los otros (alumnos, colegas, padres), con actitudes de irritabilidad, agresividad, impaciencia...
- Pérdida del sentimiento de competencia e idoneidad profesional, desmotivación, pérdida de la autoestima laboral, deserción y abandono de tareas, por la sensación de futuro profesional cerrado o agotado.

Todo esto se acentúa si el docente:

- Carece de una preparación adecuada. Especialmente en caso de que tenga expectativas laborales muy altas.
- Tiene dificultades para pedir ayuda a los compañeros.
- Se niega a compartir las ideas del grupo de trabajo o la Dirección.
- Se enfrenta a sentimientos de miedo o culpa cuando no ha cumplido algo que debería haber realizado.
- En su entorno privado no es capaz de compartir las preocupaciones o miedos que le acarrea su vida laboral.
- No descansa lo suficiente cuando lo necesita.
- Desea cambiar de trabajo y sin embargo no encuentra otro”¹³.

NIVELES DEL BURNOUT

“El síndrome del burnout se puede expresar en diferentes niveles, de acuerdo a la afectación y manifestaciones presentes; siendo estos:

¹³ <http://212.170.242.18/slaboral/observ/DOCUMENTOS/0611300RP.pdf>
Prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza Pág. 31

Leve, en este nivel la persona puede experimentar dolores de cabeza, espalda, cambios notorios en el carácter, disminuye la eficacia y el desempeño operacional y personal.

Moderado, hay alteraciones del sueño, dificultad para concentrarse, problemas en las relaciones interpersonales, cambios en el peso, disminución del apetito sexual y pesimismo.

Grave, cuando aunado a lo anterior, se da una disminución dramática de la productividad, hay ausentismo, desgano y disgusto, la autoestima baja (es frecuente recurrir al consumo de alcohol o abusar de fármacos).

Extremo, la persona se aísla y le embargan sentimientos de tristeza y de fracaso; podría cometer suicidio”¹⁴.

“El rol del docente es muy ambivalente porque se espera que eduque, forme, oriente, y a la vez que ejerza en muchas ocasiones la función de los padres. Esta responsabilidad junto con las elevadas exigencias cada vez más complejas tanto por parte de los alumnos como de los cambios y reformas de los planes de estudio y de la reestructuración del sistema educativo, están convirtiendo la docencia en una profesión de alto riesgo, pero con la sensación de hallarse en una “situación de no esperanza”. Por eso, encarar el problema de forma firme, integral y creativa permite reencender la llama de la vocación y las potencialidades de estos profesionales.

PERFIL PSICOLÓGICO DEL DOCENTE QUEMADO

Es una persona que se siente fatigada y sin energía, insatisfecho con su trabajo, muy crítico con su entorno laboral, pero a la vez, muy resistente al cambio.

¿Cuáles son sus causas?

- ✓ Cambios cualitativos en la sociedad: Dificultades del docente para imponer su autoridad, falta de motivación y de esfuerzo de los estudiantes, inexistencia de

¹⁴ Tesis Influencia psicológica del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en la toma de decisiones ejercidas por empleados de instituciones públicas y privadas
Payan Salmeron, Juan Carlos. Pág. 45

normas familiares, influencia de los medios de comunicación, pérdida de consideración del papel del docente y sensación de verse juzgado por el entorno.

- ✓ Cambios en el propio desarrollo de la profesión: Desaprovechamiento constante por la variación de los planes de estudios; nivel de responsabilidad elevado, conductas de indisciplina por parte del alumnado, conflictos con los compañeros y la exigencia de nuevas funciones docentes.
- ✓ Ambiente físico y organizativo en la institución: Clases muy numerosas, iluminación inadecuada, exceso de ruido, presión de los horarios y de las programaciones, etc.
- ✓ Aspectos laborales: Falta de promoción, inestabilidad en el empleo, bajos salarios, etc.

3.3 VIOLENCIA RELACIONAL Y ACOSO LABORAL

Mobbing o “Acoso Moral”, Acoso Sexual y Acoso Discriminatorio

Uno de los fenómenos que más preocupan en la actualidad es el relativo a la “violencia en el trabajo”. Estas conductas se caracterizan respecto de otros supuestos generadores de “estrés laboral” por tener su origen en actos o conductas de agresión o ataque de unas personas frente a otras, en este caso, de jefes, compañeros o terceros, alumnos, a los profesionales de la educación.

La violencia puede ser:

- *física* cuando atenta directamente contra la integridad física,
- *psíquica*, cuando perjudica derechos como su dignidad, integridad personal, igualdad de trato, honor o reputación.

Existen, pues, dos tipos de agresiones atendiendo al sujeto causante:

- alguno/s de sus alumnos, tanto de carácter físico como psíquico
- compañeros o superiores, normalmente psíquico y moral

En cambio, cuando no concurre un ánimo discriminatorio sino más un comportamiento de “maltrato”, de cierta intensidad y en todo caso continuado, que persigue o tiene como objetivo romper las redes de comunicación de una persona con su entorno, laboral y

social, propiciando su aislamiento o “vacío” en tal entorno, hablamos de “*acoso moral*” o “mobbing” el cual se define como una forma sistemática de acoso prolongado en el tiempo con el fin de perseguir el aislamiento de una persona respecto del grupo laboral, a raíz de lo cual la víctima pierde su autoestima y su capacidad de trabajo con el propósito de manifestar una superioridad o la destrucción laboral del ofendido, llevándolo al autoexilio o expulsión indirecta.

Lo característico del acoso moral es que:

- Debe tratarse de una sucesión de actos de maltrato, cualquiera que sea el tipo u origen del mismo
- Personales, organizativo; porque no basta con un comportamiento aislado sino que debe ser recurrente.
- Puede ser de más o de menos de 6 meses.
- No se trata de un puro conflicto laboral, basado en una discrepancia entre el profesional y sus compañeros y/o dirección de la institución, aunque el “conflicto” o incidente puede ser, y a menudo es, el inicio de un proceso de acoso.
- No tiene su causa sólo en las relaciones interpersonales o individuales, sino que es siempre expresión de la interacción de factores personales y relaciones con otros organizativos (defectuosa organización, inexistencia de procedimientos adecuados para la solución de conflictos etc.).

Las razones por las cuales se ejerce este tipo de violencia hacia estos profesionales pueden ser múltiples:

- Una, es la cuestión lingüística, o incluso “cuestiones políticas” —ejemplo: presiones, huelgas, etc.
- Otra es la negativa a incurrir en irregularidades o fraudes, no ceder ante el servilismo, o reivindicar los derechos propios, junto a la envidia que podría ser motivada por un buen quehacer profesional.

Este riesgo se manifiesta por las siguientes acciones: los docentes acosados reciben los peores horarios dentro de la organización del centro, tienen que oír comentarios desagradables, son objeto de gritos, los compañeros que se hacen cómplices del acoso

los tratan con falta de urbanidad y cortesía, los docentes se ven perjudicados por un exceso de burocratización de su trabajo.

Las consecuencias o Daños derivados de todos estos riesgos psicosociales pueden tener varias clasificaciones, entre las que destacamos su tipología en cuatro grandes áreas, contando que en gran parte son coincidentes: comportamientos en el individuo, dentro de su entorno laboral, psicológicos y somáticos.

EN EL INDIVIDUO

- Disminución del rendimiento, por falta de estímulos, pudiendo llegar a la crisis profesional.
- Disminución en la toma de decisiones.
- Incremento de la accidentabilidad.
- Rotación.
- Absentismo.
- Abuso del alcohol, drogas, fármacos etc.
- Pérdida de memoria.
- Repercusión en el entorno familiar, aislamiento en sus ambientes sociales.

LABORALES

- Incremento de tasa de absentismo.
- Incremento índice de accidentes.
- Disminución de la productividad.
- Repercusiones económico-sociales de las bajas ej. Gastos médicos.
- Deterioro del clima y salud organizacional.
- Deterioro de la imagen corporativa.
- Aumento de la conflictividad.
- Deterioro de la comunicación

PSICOLÓGICAS

- Insomnio.
- Pérdida de apetito.
- Pérdida de autoestima.
- Tendencia a la depresión.
- Relaciones personales.
- Calidad de vida.
- Inseguridad.
- Ansiedad, irritabilidad.
- Inestabilidad, incluido el deterioro de relaciones familiares.
- Sentimiento de rechazo o incompreensión.

SOMÁTICAS

- Trastornos digestivos.
- Trastornos respiratorios.
- Trastornos cardiovasculares.
- Trastornos músculo esqueléticos¹⁵.

LA COMUNICACIÓN EN EL MOBBING

“No se puede olvidar que el objetivo del mobbing es la auto-eliminación de la víctima a través de romper su resistencia psicológica. Se trata de un atentado contra la dignidad de la persona. Los elementos claves del mobbing son: comunicación hostil y sistemática, de varios contra uno, con acciones de hostigamiento que crean un entorno ofensivo. Se trata de conductas intencionadas, de verdaderos ataques a la dignidad con la intención de desaparecer a la víctima. El acoso nace de forma anónima y se propaga insidiosamente. Al principio las personas acosadas no quieren sentirse ofendidas y no se toman en serio las indirectas y las vejaciones.

¹⁵ <http://212.170.242.18/slaboral/observ/DOCUMENTOS/0611300RP.pdf>
Prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza Pág. 35

Lo que constituye el fenómeno destructor es la repetición de las vejaciones y humillaciones. El acoso es un fenómeno terrorífico porque es inhumano. Los compañeros de trabajo, por bajeza, egoísmo o por miedo, prefieren mantenerse al margen.

Después de cierto tiempo de ser objeto de desprecios feos, y desatenciones, centro de comentarios, y rumores la víctima empieza a resultar molesta para todo el mundo. Para detectar el acoso es imprescindible basarse en la comunicación y no en el discurso.

APLICACIÓN DE LA TEORÍA DE LA COMUNICACIÓN HUMANA A LAS TRES PRIMERAS FASES DEL MOBBING.

La manipulación del lenguaje es propia del acosador psicológico, ya que por un lado pretende ocultar el ejercicio de la violencia y por otra utiliza información privilegiada para dañar. En el registro de la comunicación perversa, hay que impedir que el otro piense, comprenda, actúe. Se entiende como el “otro” tanto a la víctima como al entorno (compañeros, jefes, alumnos etc.). El lenguaje se pervierte; cada palabra oculta un malentendido que se vuelve contra la víctima elegida. Cuando una interacción destructiva de este tipo arranca entre dos personas, lo único que hace es amplificarse progresivamente, a menos que una persona intervenga enérgicamente.

El acosador utiliza la comunicación como herramienta de manipulación a través del uso constante de la contradicción entre lo percibido y lo verbalizado.

Para llevar a cabo el plan de “ir a por” la víctima el manipulador lo realizará en diversas etapas, en una primera etapa realiza la captación de la víctima mediante la instauración del doble vínculo, propio de la fase de seducción, hasta que el manipulador decide romper la relación amena con la persona captada por algún motivo. En definitiva que ya haya conseguido lo que quería de ella y entonces aparece un episodio de conflicto provocado para justificar el siguiente acoso. A partir de ahí el manipulador inicia una estrategia de seducción del entorno. La seducción del entorno tiene lugar mediante la creación relaciones de doble vínculo con compañeros de trabajos, alumnos, jefes etc., todos ellos cercanos a la persona designada como víctima, con la finalidad que le

ayuden en su estrategia de destrucción. El manipulador se ha convertido en instigador de una campaña de descrédito y en unión de sus aliados, que se han convertido en hostigadores, forman el llamado “gang de acoso”. Para mantener cohesionados a sus aliados el manipulador necesita acallar el entorno, para que no evidencie la violencia que se ejerce sobre la víctima. Si el entorno manifestara su queja frente a la violencia ejercida, los aliados podrían darse cuenta de lo que están haciendo y el instigador principal perdería su impunidad. Lo que necesita el instigador principal para seguir hostigando es que el entorno no haga nada y para ello extiende rumores que estigmatizan a la víctima. La campaña de descrédito y estigmatización lo realiza a través de la manipulación de la comunicación. Concretamente a través de las incongruencias que se ocultan tanto en el lenguaje como en la conducta.

Las incongruencias a nivel de lenguaje se denominan definiciones paradójicas.

En la fase de seducción el tipo de relación que se establece es la del doble vínculo y el tipo de comunicación es paradójica.

En la fase de conflicto el tipo de relación se basa en “juego sin fin” y se manifiesta a través de la manipulación del lenguaje.

En la fase del acoso el tipo de relación que se ha instaurado es patológica y aparece en toda su amplitud la perversión del lenguaje.

Una persona ante este tipo de mensajes se sentirá atrapada porque no se puede tranquilizar, convincentemente, a pesar de intentar creer que fue una amenaza impulsiva y que no tiene que tomarse en serio (confianza en las buenas intenciones). Los autores de la teoría de la comunicación manifiestan que lo que hace vulnerable a la persona, como ser humano es la confianza hacia el manipulador.

La desacreditación de la víctima siempre proporcionará una ganancia para el instigador del acoso. La víctima sola no podrá hacer frente y su equilibrio irá poco a poco deteriorándose, apareciendo síntomas de estrés y angustia”¹⁶.

¹⁶ <http://www.acosomoral.org/pdf/RevistesMarina/seguridadRev.pdf>

LA INSATISFACCIÓN LABORAL

Qué es la insatisfacción laboral: la insatisfacción laboral como una respuesta negativa del trabajador hacia su propio trabajo. Esta respuesta negativa o rechazo dependerá, en gran medida, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona. También hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad o incluso depresivo al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente.

Algunas personas por sus circunstancias personales o laborales se encuentran insatisfechas profesionalmente. Las causas pueden ser muy variadas y las consecuencias las llega a sufrir tanto la empresa u organización como la propia persona.

Para muchas personas el trabajo aporta sentido a sus vidas, aumenta su autoestima, sienten que su labor es útil a los demás y encuentran un reconocimiento social. A través del trabajo, también se relacionan con otras personas y tienen la oportunidad de hacer amigos. Sin embargo, en otros muchos casos, es una fuente continua de insatisfacciones donde los trabajadores ven mermadas sus posibilidades de expansión o sus deseos profesionales, se encuentran ante un horario incompatible con la vida familiar, unas condiciones desfavorables o un trato hostil por compañeros o jefes. Es decir, una serie de aspectos o características que hace que las personas se sientan insatisfechas profesionalmente¹⁷.

Causas principales de la insatisfacción laboral

Hay una serie de factores que afectan negativamente a los docentes y que pueden llegar a producir una profunda insatisfacción y deseos de abandonar el trabajo, las causas principales que producen insatisfacción laboral son:

- Salario bajo. Para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario justo.

¹⁷ http://www.pulevasalud.com/ps/subcategoria.jsp?ID_CATEGORIA=103769&RUTA=1-3-70-103769

- Mala relación con los compañeros o jefes. En ocasiones, la mala relación suele ser causada por celos, envidias o recelos profesionales, o bien por comportamientos excesivamente pasivos o competitivos por parte de alguno de los compañeros.

En el caso de los jefes, suele deberse a una actitud prepotente y desconsiderada del jefe hacia sus subordinados o por excesivas exigencias o cumplimientos de funciones que no le competen al trabajador.

Incluso por celos profesionales y envidias que hacen que consideren a ciertos empleados como una amenaza que podría sustituirles en su jefatura. Las malas relaciones en el ámbito laboral harán que las personas sientan deseos de abandonar su empleo.

- Escasa o nulas posibilidades de promoción. Cuando una persona ambiciosa con aspiraciones profesionales está retenida en su puesto de trabajo y observa cómo pasa el tiempo y, ni prospera ni asciende de categoría, se sentirá insatisfecha ante su trabajo, pues no consigue lo que esperaba. Se produce un desequilibrio entre lo que ella esperaba y lo que ha obtenido realmente.

- Personas inseguras. Personas que poseen poca confianza en sí mismas, en sus habilidades y aptitudes para desempeñar un trabajo. Sienten que son incapaces de realizarlo correctamente o de adaptarse al entorno laboral, esto les provoca temor y una profunda inseguridad e insatisfacción.

- Dificultad para adaptarse al ambiente laboral. Hay trabajadores poco pacientes o constantes que continuamente están cambiando de empleo porque se cansan o aburren de su trabajo con rapidez o, porque desean alcanzar objetivos profesionales en un corto espacio de tiempo. Se sienten continuamente insatisfechos y necesitan cambiar de ocupación para intentar lograrlo.

- Malas condiciones laborales. La insatisfacción laboral también puede ser consecuencia de las políticas de empresa, del entorno físico o de un empleo precario o rutinario.

Consecuencias de la insatisfacción laboral

La insatisfacción laboral puede afectar al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la Institución, por lo que las Instituciones u organizaciones deben tratar que su personal se encuentre satisfecho profesionalmente, entre las consecuencias podemos mencionar:

- El entorno físico inadecuado y con unas condiciones desfavorables. Sitios ruidosos o lugares calurosos y congestionados o mal ventilados perjudican al trabajador y afectan negativamente a su rendimiento.
- Desmotivación o falta de interés por el trabajo, que puede llegar a producir en el trabajador descuido lo cual genera que no cumpla con sus funciones de forma habitual. Por otro lado, esta situación, sea por el motivo que sea, puede llegar a producir ansiedad o estrés y, en caso extremo, el trabajador puede llegar a desarrollar una depresión¹⁸.

¹⁸ <http://estilo.es.msn.com/familia/articulo.aspx?cp-documentid=7449088>

Capítulo IV

METODOLOGIA

La investigación estará enmarcada dentro del “**TIPO DIAGNÓSTICO**”, porque es un proceso orientado a descubrir los factores o condiciones generales y específicos, objetivos y subjetivos de determinado fenómeno, de cuya información, se infieren posibles causas, efectos, su dinámica y alternativas de solución.

Esta investigación se desarrollará a través de una serie de aproximaciones respetando la lógica implícita en el proceso. En síntesis se desarrollará de lo general a lo específico.

SUJETOS

Población:

Para realizar la investigación se trabajo con profesionales de la Facultad de Ciencias y Humanidades (FFCC y HH), que desarrollan su trabajo en el área de la docencia de la Universidad de El Salvador (UES)

Muestra

La muestra fue tomada al azar; comprendida por 40 personas que laboran como docentes en la FFCC y HH de la UES, contando con las siguientes características:

Sexo Masculino y Femenino

Más de 5 años de experiencia laboral en la Universidad de El Salvador.

Por cada una de los departamentos de la FFCC y HH de la UES se tomaron 5 docentes

Los docentes deben de laborar tiempo completo

Disposición de los docentes a colaborar en el estudio.

INSTRUMENTOS

Los métodos y técnicas utilizados durante la investigación son: la entrevista dirigida y la observación sistemática.

Los instrumentos para la investigación fueron:

- **Guía de Observación** con el objetivo de conocer el ambiente en el cual se ejerce la docencia en la Universidad de El Salvador, determinando así los posibles factores de riesgo que pueden provocar la existencia o no de estrés en estos profesionales (Anexo 1).
- **Guía de Entrevista** con el objetivo de conocer los factores de riesgo que provocan estrés laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias y Humanidades y como esto afecta la salud física y emocional de los mismos.
- La guía de entrevista está conformada por 29 preguntas divididas en 5 factores, los cuales son: socio demográfico, personalidad, profesional, institucional y estrés. (Anexo 2).

En el factor estrés se utilizó una escala de Lickert con la cual se pretendió medir los niveles de estrés de una forma encubierta, con el objetivo de corroborar si existe o no estrés docente.

- **Escala ED-6** la cual mide el nivel de estrés en los docentes. Autores: Pablo Gutiérrez Santander (colaborador de la Facultad de Psicología de la Universidad de Oviedo). (Anexo 3).
- Santiago Moran-Suárez (departamento de orientación colegio Santa María del Naranco. Director del Centro de Desarrollo Integral Personal en Oviedo).
Inmaculada Sanz-Vásquez (Escuela Universitaria de Magisterio de la Universidad de Oviedo).
País: España
publicación: 2005
Factores a medir: Ansiedad, Depresión, Creencia desadaptativas, Presiones, Desmotivación, Mal afrontamiento y estrés docentes.

RECURSOS

- **Humanos**

Equipo investigador

Docentes de la Facultad de Ciencias y Humanidades

Asesor

- **Materiales**

Instrumentos diagnósticos

Papelería

Computadoras

- **Financieros**

Papelería	\$280.00
-----------	----------

Viáticos (alimentación y transporte)	\$296.00
--------------------------------------	----------

Equipo tecnológico	\$ 65.00
--------------------	----------

Total	\$641.00
--------------	-----------------

PROCEDIMIENTO

El equipo de trabajo está conformado por dos estudiantes que han cumplido con el requisito de contar con la totalidad de unidades valorativas, obteniéndose en el mismo el promedio requerido; así como también haber cumplido con el servicio social y contar con la carta de egresado/a de la Facultad de Ciencias y Humanidades.

Selección de Docente Director

Se estableció entrevista previa con el docente para solicitarle su participación como asesor de tesis al Lic. Marcelino Díaz Menjivar.

Aprobación de los instrumentos

Con el apoyo del docente director y en base a la información teórica recopilada se procedió a la elaboración de los instrumentos los cuales fueron sometidos a constantes revisiones, y para darles mayor validez y confiabilidad se sometieron a criterio de jueces especialistas en el tema, siendo docentes del Departamento de Psicología.

Los jueces para esta investigación fueron Lic. Benjamín Moreno Landaverde, Lic. Rafael Córdova y Lic. Wilber Alfredo Hernández, a quienes se les solicito su colaboración para la validación de instrumentos

Para la aprobación de la Escala ED-6 por ser un instrumento ya elaborado se busco la colaboración del Lic. José Ángel Meléndez docente del Departamento de Psicología, experto en el área de pruebas psicológicas, quien sugirió hacer algunas modificaciones en la redacción para que fuese más fácil de comprender.

Aplicación de prueba piloto

Se realizo el estudio con los docentes de la Facultad de Ciencias y Humanidades de la UES, se tomo la muestra del Departamento de Psicología para la prueba piloto; con el objetivo de conocer si el instrumento cumple con el propósito para el que fue elaborado, es decir, si los factores de riesgo provocan estrés laboral en los docentes Universitarios.

La muestra fue de cinco docentes del Departamento de Psicología, con la finalidad de encontrar objetividad para la misma en relación a la población objeto de estudio.

Para la aplicación de los instrumentos se solicito a la Secretaria del Departamento un listado de los docentes determinando quienes cumplen con los requisitos, posteriormente se solicito la colaboración de los docentes para la entrevista y para contestar la Escala ED-6, durante la entrevista se aprovecho para observar y poder completar la guía de observación.

Luego de obtener la información se vaciaron las respuestas de entrevista, guía de observación y de la Escala ED-6 (estrés docente) para el análisis e interpretación de resultados.

Procedimiento a seguir para la aplicación de los instrumentos a la muestra:

Se solicitó al Departamento de Psicología que extendiera cartas dirigidas a las diferentes Jefaturas de los Departamentos y Escuelas de La Facultad de Ciencias y Humanidades para que proporcionaran un listado de los docentes que cumplen con los requisitos de la muestra en la secretaria de cada Departamento o escuelas; se estableció contacto con los docentes para pedir su colaboración y establecer el día y la hora de la entrevista.

Se realizó la entrevista durante la cual se aprovechó para observar el ambiente físico del lugar de trabajo (aulas y cubículos) así mismo se le pidió que llenara la escala ED-6 completando la información recopilada por medio de los tres instrumentos.

Al finalizar la aplicación de instrumentos se procedió a realizar el vaciado de la información, el análisis e interpretación de resultados tanto cualitativo como cuantitativo y el diagnóstico lo cual fue de vital importancia para la elaboración de la propuesta final de esta importante investigación.

PERPECTIVA DE ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

La guía de entrevista se vació pregunta por pregunta tanto abierta, semi abierta como cerrada sacando un porcentaje.

En cuanto a la escala ED-6 se sumaron todas las respuestas, para sacar el puntaje de las áreas exploradas (depresión, ansiedad, creencias desadaptativas, presiones, desmotivación, mal afrontamiento) para obtener el nivel de estrés de los docentes.

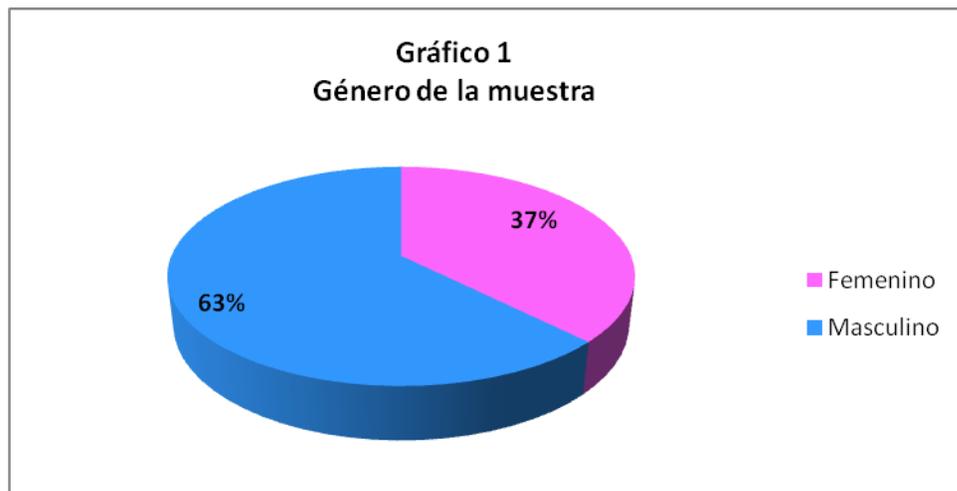
En cuanto a la guía de observación se vació aspecto por aspecto y se contrastó con la guía de entrevista.

El diagnóstico se elaboró en base a resultados obtenidos de los tres instrumentos, contrastándolo con la información del marco teórico.

En base al diagnóstico encontrado se realizó una propuesta de intervención psicoterapéutica de las problemáticas encontradas.

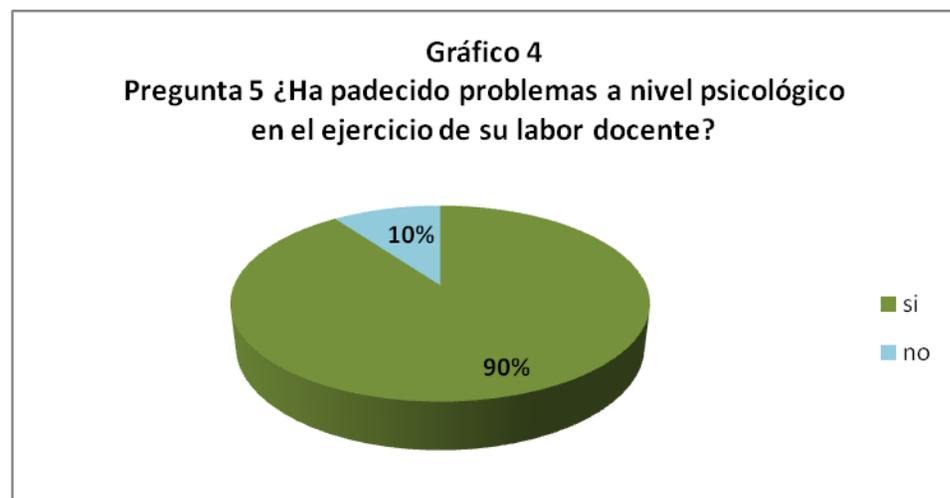
Capítulo V
PRESENTACION DE RESULTADOS
GRÁFICOS

Resultados obtenidos de las preguntas que conforman la guía de entrevista dirigida a docentes Universitarios de la Facultad de Ciencias y Humanidades.



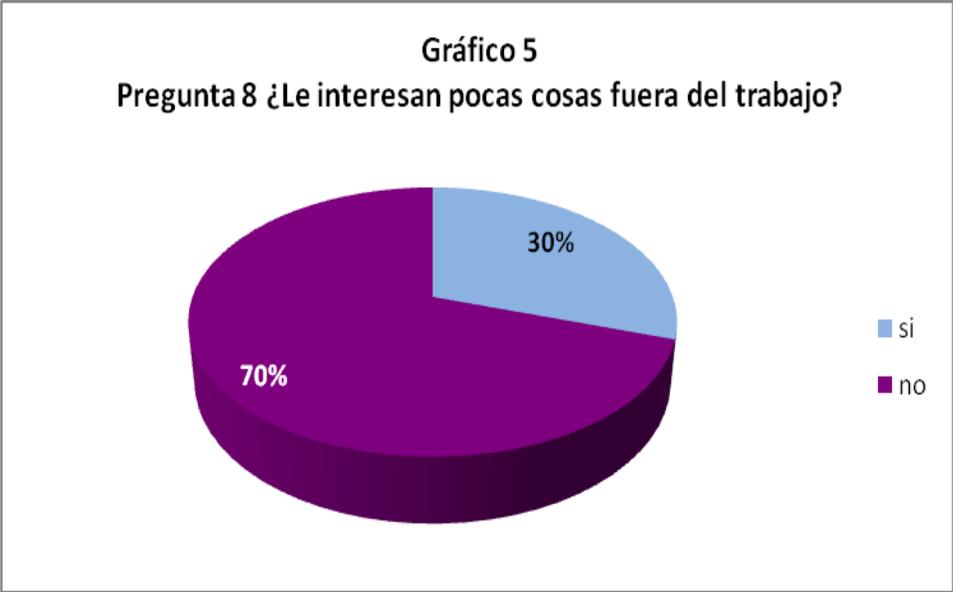
En el gráfico 1 se presenta que el 63% de la muestra fue del sexo masculino y solo un 37% del sexo femenino.

En el gráfico 2 se muestran los resultados de la pregunta 1 ¿Cuál es su estado civil? Obteniendo que el 75% manifestó estar casado y el 25% estar soltero.

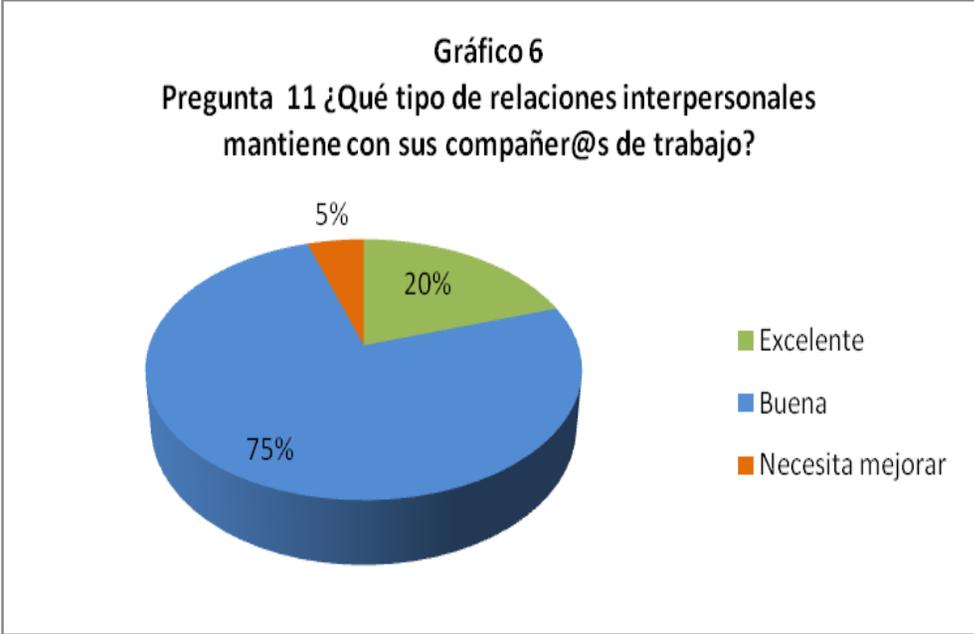


En el gráfico 3 se muestra la pregunta 4 ¿Ha padecido problemas de salud física en el ejercicio de su labor docente? El 92.5% respondió que sí, y solo un 7.5% respondió que no.

En el gráfico 4 se muestran los resultados de la pregunta 5 ¿Ha padecido problemas a nivel psicológico en el ejercicio de su labor docente? Obteniendo que el 90% manifestó si y el 10% que no.

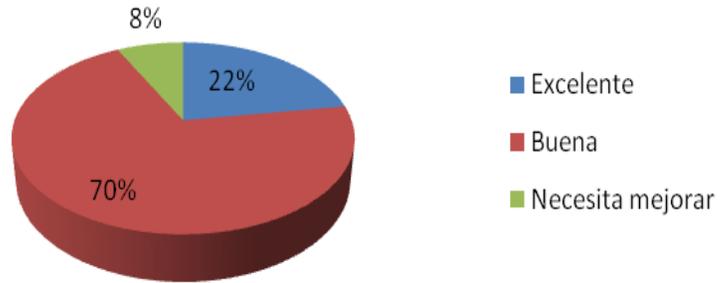


En el gráfico 5 se presentan los resultados de la pregunta 8 ¿le interesan pocas cosas fuera del trabajo? El 70% respondió que no, explicando que tienen responsabilidades familiares, religiosas, sociales, culturales, etc., y el 30% de la muestra manifestó que no, infiriendo que se mantienen mas enfocados en el ámbito laboral que en el social y familiar.



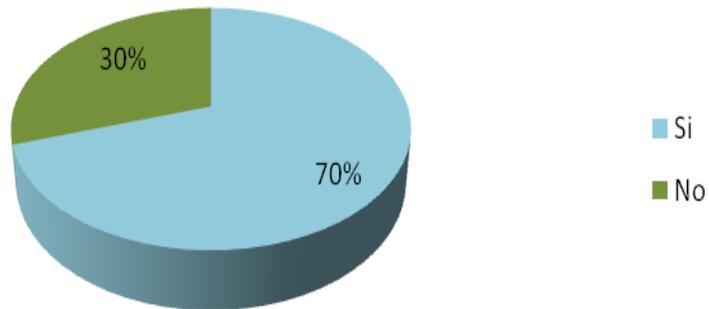
En el gráfico 6 se muestran los resultados de la pregunta 11 ¿Qué tipo de relaciones interpersonales mantiene con sus compañeros de trabajo? El 75% manifestó que buenas, manifestando que evitan tener mayor interacción para evitar problemas con sus compañeros, el 20% las calificó como excelentes, porque mantienen buena interacción con ciertos grupos, y un 5% expresó que necesita mejorar, porque consideran que muchos compañeros quieren imponer sus ideas y el no llegar a un acuerdo genera conflicto.

Gráfico 7
Pregunta 12 ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus alumn@s?

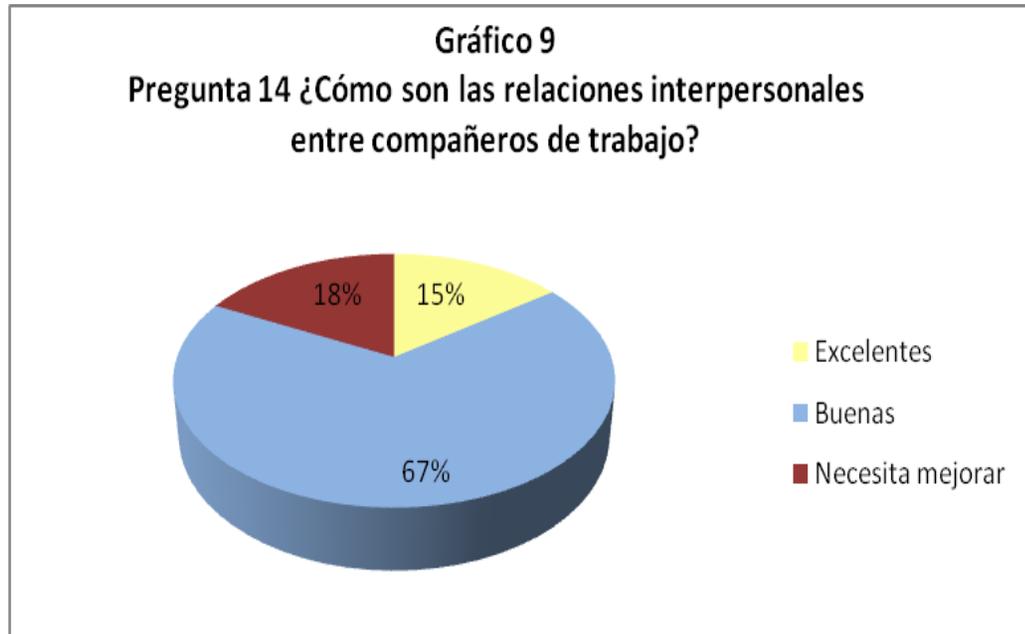


En el gráfico 7 se muestran los resultados de la pregunta 12 ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus alumnos? El 70% manifestó que buenas, explicando que mantienen una relación de respeto sin involucrarse en los aspectos personales de los alumnos; el 22% las considero excelentes, porque hay un mayor acercamiento con los alumnos influyendo la metodología utilizada, y un 8% expreso que necesita mejorar, porque en algunos casos los alumnos se aprovechan de la confianza que da el docente por medio de chantaje, presiones, agresiones, etc.

Gráfico 8
Pregunta 13 ¿Se ha sentido presionado por sus
alumn@s?

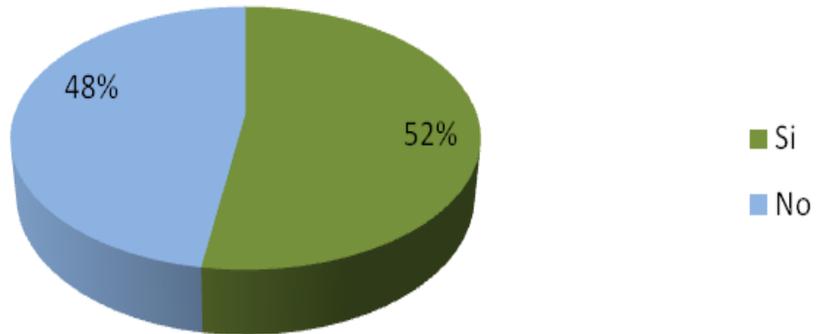


En el gráfico 8 se muestran los resultados de la pregunta 13 ¿se ha sentido presionado por sus alumnos? El 70% manifiesta que sí, porque el alumno exige notas de parciales y trabajos inmediatamente, metodologías poco exigentes y pasar la materia sin esfuerzo alguno, y el 30% de la muestra manifiesta que no, debido a que establecen normas a cumplir dentro de la cátedra.



En el gráfico 9 se muestran los resultados de la pregunta 14 ¿Cómo son las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo? El 67% de la muestra las considero buenas, porque todos mantienen una comunicación netamente laboral, el 18% considero que necesitan mejorar, porque existen sub grupos cerrados que no aceptan opiniones de los demás, diferentes ideologías infiriéndose que esto produce un ambiente tenso, y el 15% lo categorizo como excelente, porque podría ser que un porcentaje considerable pertenezca a los

Gráfico 10
Pregunta 15 ¿Ha sentido presión por sus compañeros de trabajo?



En el gráfico 10 se muestran los resultados de la pregunta 15 ¿Ha sentido presión por sus compañeros de trabajo? El 52% de la muestra respondió que sí, porque algunos compañeros imponen su metodología, hay resistencia al cambio, se dan frecuentes críticas, envidias, egoísmo, disfrutando del fracaso del otro, mientras que el 48% manifiesta que no explicando que organizan y realizan su trabajo de manera individual, evidenciándose la falta de trabajo en equipo.

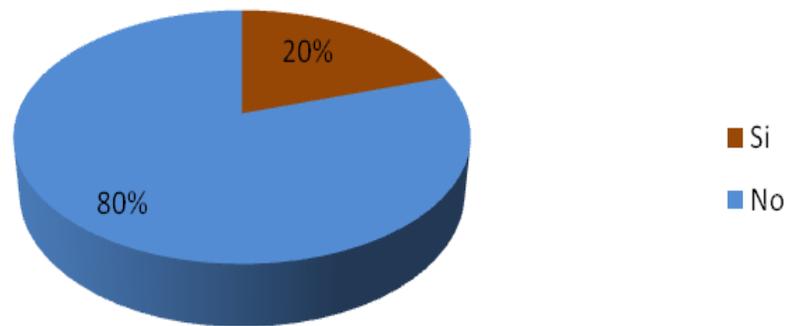


En el gráfico 11 se muestran los resultados de la pregunta 16 ¿La UES en todas sus instancias le apoya en iniciativas de crecimiento profesional? El 52.5% respondió que no, debido a la falta de presupuesto, y el 47.5 % manifestó que si, porque se les da la oportunidad de continuar su preparación profesional otorgándoles permiso para ello.



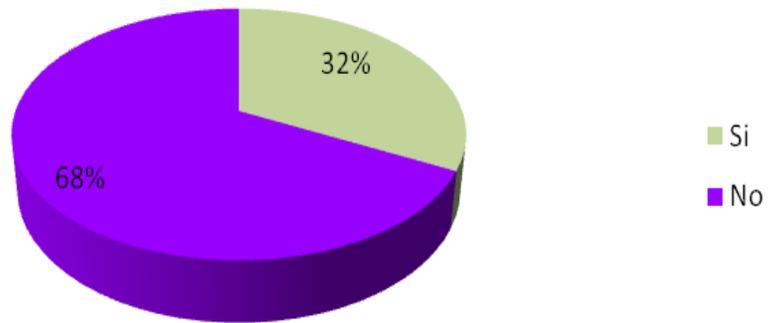
En el gráfico 12 se muestran los resultados de la pregunta 18 ¿Se respeta el calendario anual de actividades académico administrativas? El 50% respondió que sí, debido a que hay una programación anual, y el otro 50% respondió que no, debido a las huelgas, medidas de presión de diferentes grupos y los cierres en la Universidad.

Gráfico 13
Pregunta 20 ¿Realiza su Departamento actividades de promoción de salud mental?

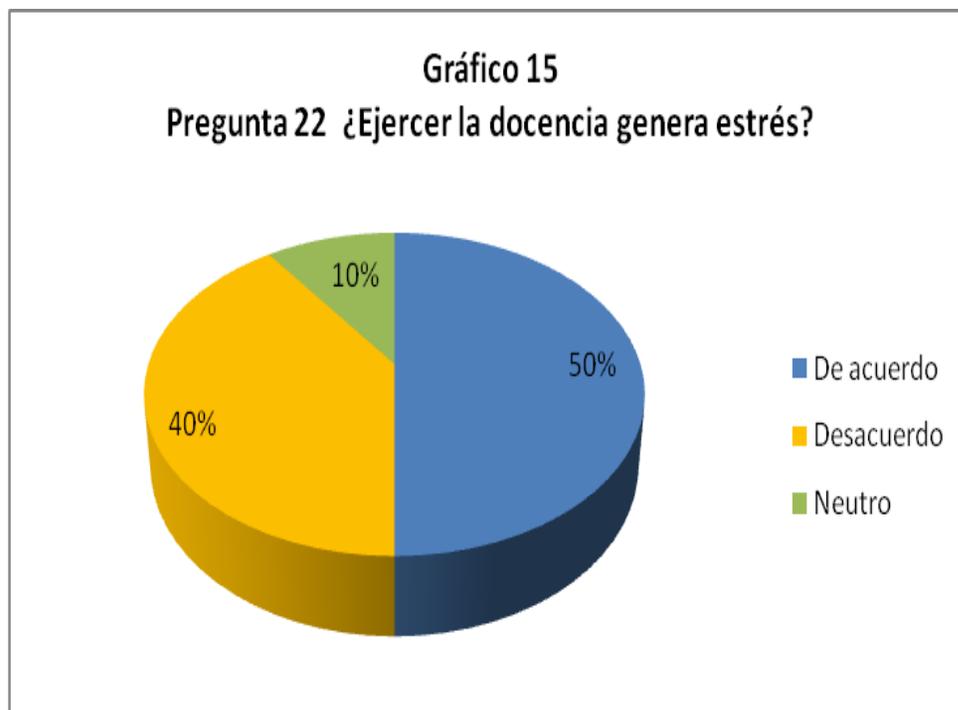


En el gráfico 13 se muestran los resultados de la pregunta 20 ¿Realiza su Departamento actividades de promoción de salud mental? El 80% respondió que no, agregando que eso ayudaría a tener un mejor control de los factores externos que afectan el ejercicio de la profesión docente, y el 20% respondió que si, porque les permiten realizar actividades sociales.

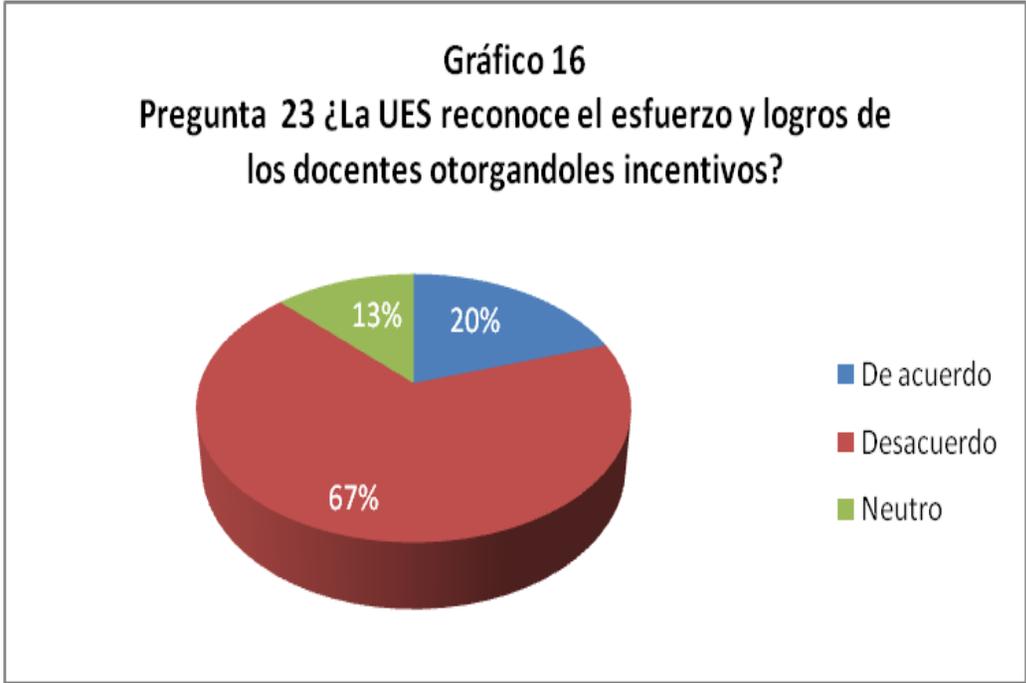
Gráfico 14
Pregunta 21 ¿Considera justa la remuneración económica que recibe por su trabajo?



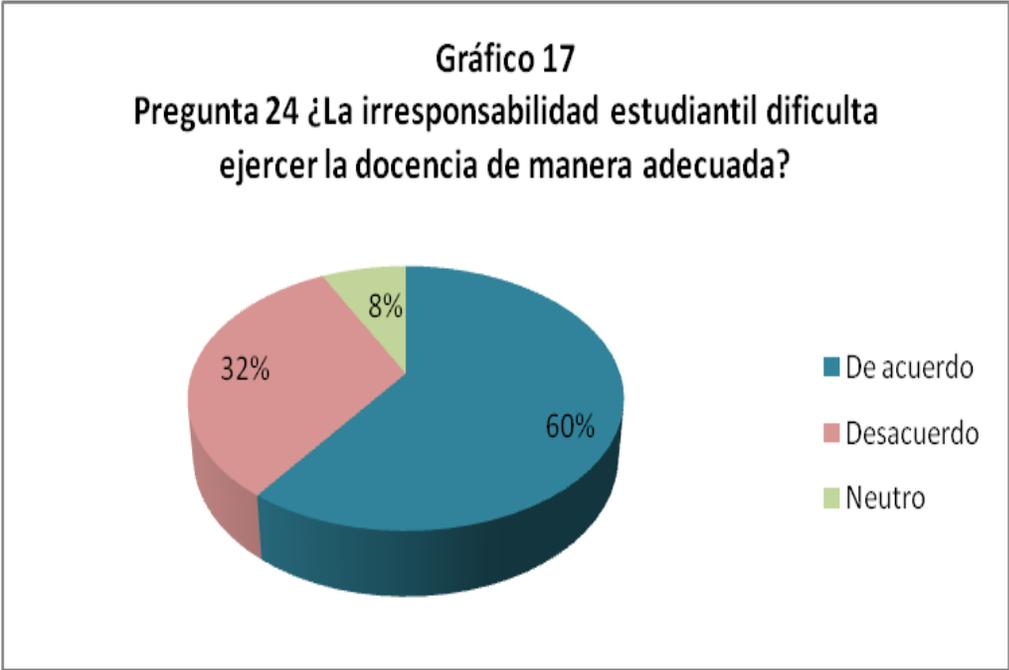
En el gráfico 14 se muestran los resultados de la pregunta 21 ¿Considera justa la remuneración económica que recibe por su trabajo? El 68% respondió que no, debido a que el salario no solventa el costo de la vida, y el 32% respondió que si ya que comparados con otros empleos el salario es justo.



En el gráfico 15 se muestran los resultados de la pregunta 22 ¿ejercer la docencia genera estrés? El 50% manifestó estar de acuerdo ya que hay condiciones externas que generan un ambiente laboral tenso, el 40% respondió estar en desacuerdo explicando que la docencia en si no incrementa los niveles de estrés, y el 10% emitió una respuesta neutra.

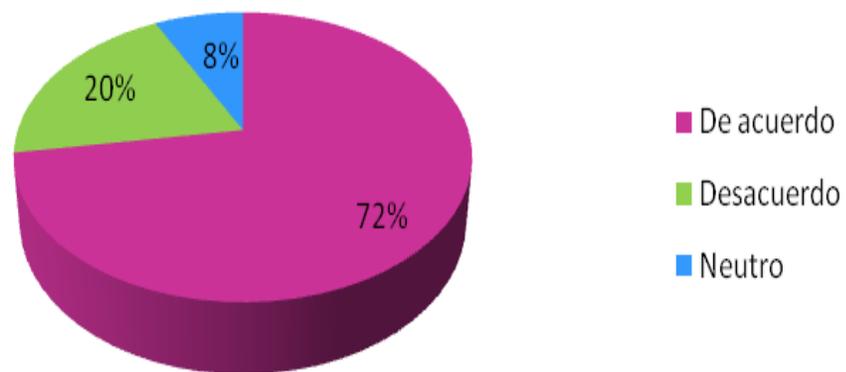


En el gráfico 16 se muestran los resultados de la pregunta 23 ¿La UES reconoce el esfuerzo y logros de los docentes otorgándoles incentivos? El 67% dijo estar en desacuerdo ya que no conocen ningún tipo de incentivo, el 20% dijo estar de acuerdo porque les permiten continuar su preparación profesional otorgándoles medias becas, y el 13% emitió una respuesta neutra.



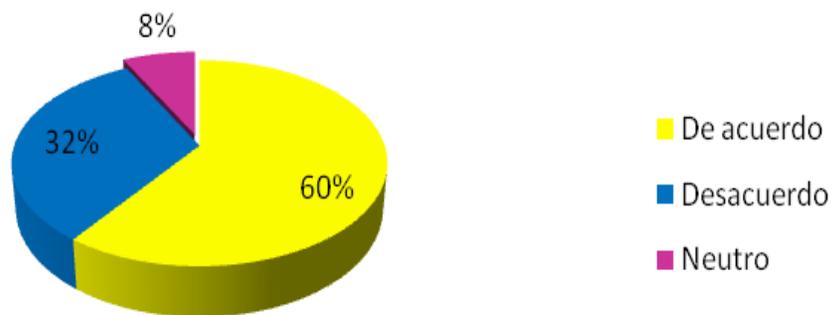
En el gráfico 17 se muestran los resultados de la pregunta 24 ¿la irresponsabilidad estudiantil dificulta ejercer la docencia de manera adecuada? El 60% dijo estar de acuerdo debido a que el estudiante se acomoda y se debe ejercer presión, el 32% dijo estar en desacuerdo ya que es responsabilidad del estudiante el ir avanzando en la carrera, y el 8% emitió una respuesta neutra.

Gráfico 18
Pregunta 25 ¿Le es fácil resolver los problemas académicos con sus alumnos?

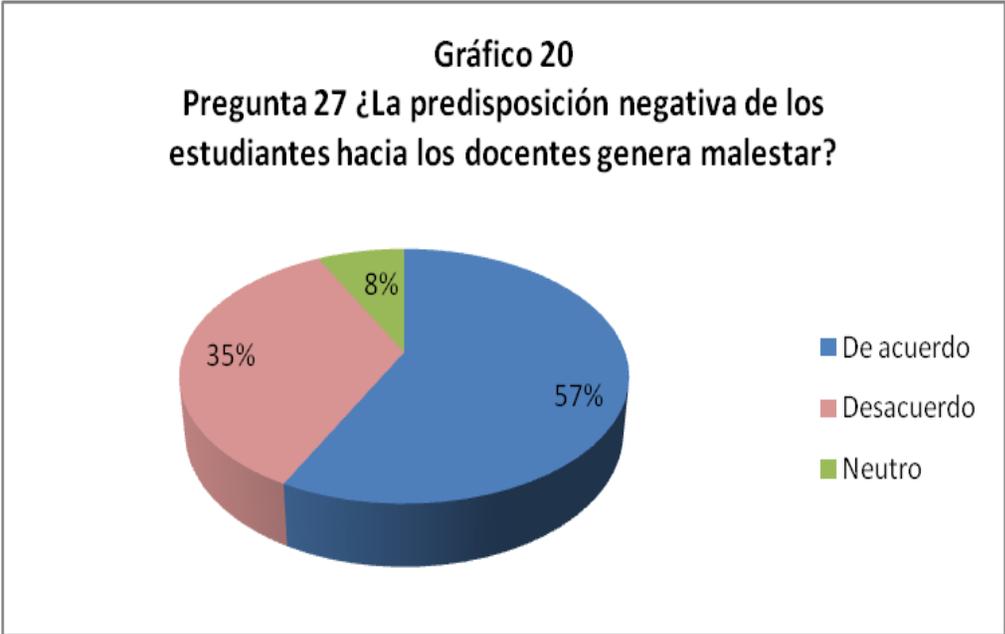


En el gráfico 18 se muestran los resultados de la pregunta 25 ¿le es fácil resolver los problemas académicos con los alumnos? El 72% dijo estar de acuerdo resolviendo las diferencias de criterios por medio del dialogo, el 20% dijo estar en desacuerdo debido a poca dedicación de los estudiantes, y el 8% emitió una respuesta neutra.

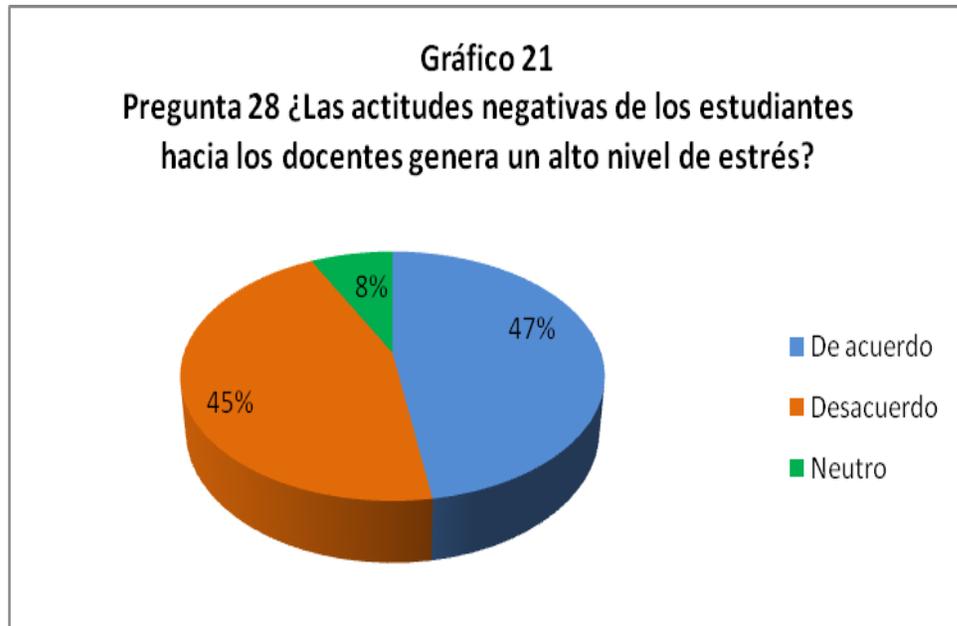
Gráfico 19
Pregunta 26 ¿Los estudiantes antiguos generan actitudes negativas en los estudiantes de nuevo ingreso?



En el gráfico 19 se muestran los resultados de la pregunta 26 ¿los estudiantes antiguos generan actitudes negativas en los estudiantes de nuevo ingreso? El 60% dijo estar de acuerdo ya que cuestionan las diferentes metodologías, etiquetando a los docentes, el 32% respondió estar en desacuerdo porque no han experimentado este tipo de situaciones, el 8% emitió una respuesta neutra.



En el gráfico 20 se muestran los resultados de la pregunta 27 ¿la predisposición negativa de los estudiantes hacia los docentes genera malestar? El 57% dijo estar de acuerdo ya que el estudiante no manifiesta el deseo de aprender, el 35% dijo estar en desacuerdo ya que depende de la metodología del docente para que el estudiante comprenda el contenido, y el 8% emitió una respuesta neutra.

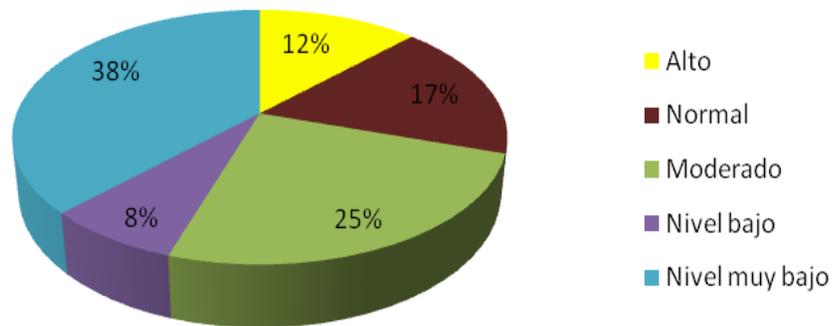


En el gráfico 21 se muestran los resultados de la pregunta 28 ¿las actitudes negativas de los estudiantes hacia los docentes genera un alto nivel de estrés? El 47% dijo estar de acuerdo ya que los prejuicios e indirectas de los estudiantes no permiten que realicen su trabajo con la misma satisfacción y empeño, el 45% expresó su desacuerdo explicando que les molesta pero no les afecta, y el 8% emitió una respuesta neutra.



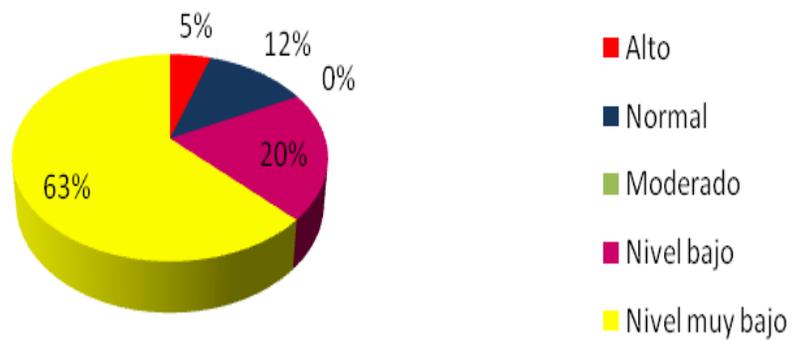
En el gráfico 22 se muestran los resultados de la pregunta 29 ¿el sector estudiantil se empeña mucho en desvalorizar el trabajo del docente? 60% dijo estar de acuerdo ya que desvalorizan la capacidad del docente o la metodología utilizada, el 30% dijo estar en desacuerdo ya que existe inmadurez por parte de los estudiantes y le compete al docente tratar de cambiar esa actitud, y el 10% emitió una respuesta neutra.

Gráfico 23
Escala ED - 6 Factor Ansiedad



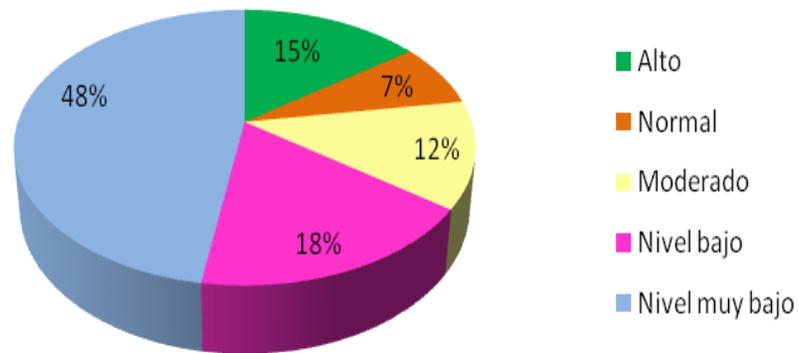
En el gráfico 23 se muestran los resultados del factor de ansiedad obteniendo el 38% puntuó en nivel muy bajo, el 25% un nivel moderado, el 17% un nivel normal, el 12% un nivel alto, y el 8% un nivel bajo, infiriéndose que de acuerdo a este factor la muestra no refleja ansiedad.

Gráfico 24
Escala ED - 6 Factor Depresión

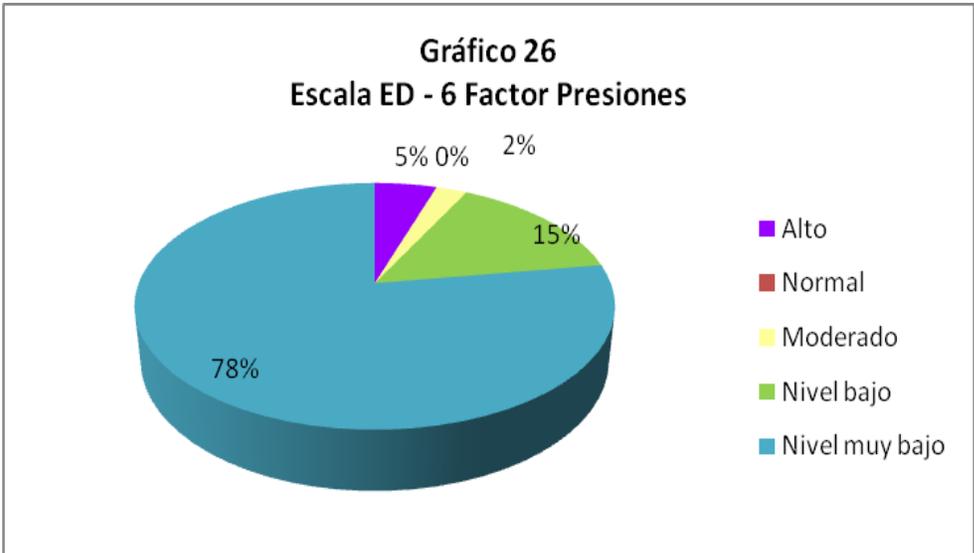


En el gráfico 24 se muestran los resultados del factor Depresión obteniendo el 63% puntuó en nivel muy bajo, el 20% un nivel bajo, el 12% un nivel normal, el 5% en un nivel alto, y un 0% un nivel moderado, infiriéndose que se manifiesta sintomatología de este factor.

Gráfico 25
Escala ED - 6 Factor Creencias desadaptativas

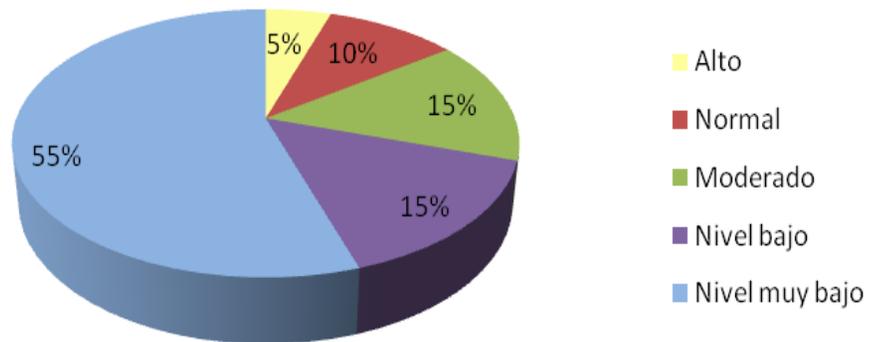


En el gráfico 25 se muestran los resultados del factor Creencias desadaptativas obteniendo el 48% nivel muy bajo, el 18% un nivel bajo, el 15% un nivel alto, el 12% un nivel moderado, y un 7% un nivel normal, infiriéndose que no se manifiesta este factor en una considerable parte de la muestra.



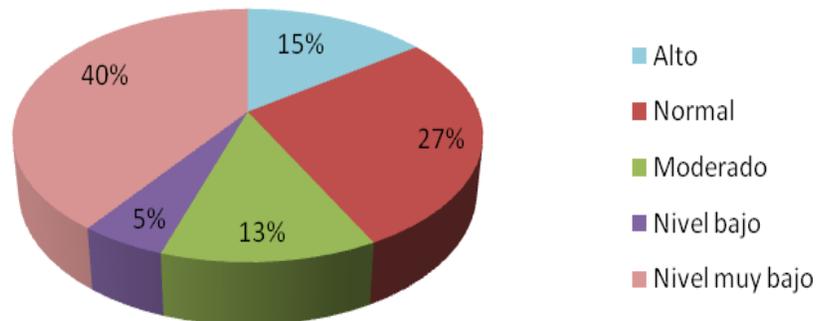
En el gráfico 26 se muestran los resultados del factor Presiones obteniendo el 78% nivel muy bajo, el 15% un nivel bajo, el 5% un nivel alto, el 2% un nivel moderado, y un 0% un nivel normal, infiriéndose que no se manifiesta de acuerdo a la escala este factor.

Gráfico 27
Escala ED - 6 Factor Desmotivación



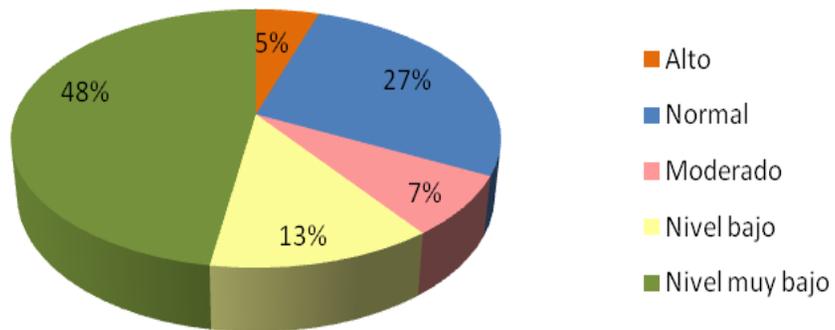
En el gráfico 27 se muestran los resultados del factor Desmotivación obteniendo el 55% nivel muy bajo, el 15% un nivel bajo, el 15% un nivel moderado, el 10% un nivel normal, y un 5% un nivel alto, infiriéndose que no se manifiesta de acuerdo a la escala este factor.

Gráfico 28
Escala ED - 6 Factor Mal afrontamiento



En el gráfico 28 se muestran los resultados del factor mal afrontamiento obteniendo el 40% un nivel muy bajo, el 27% nivel normal, el 15% un nivel alto, el 13% moderado y un 5% nivel bajo, infiriéndose que no se manifiesta de acuerdo a la escala este factor.

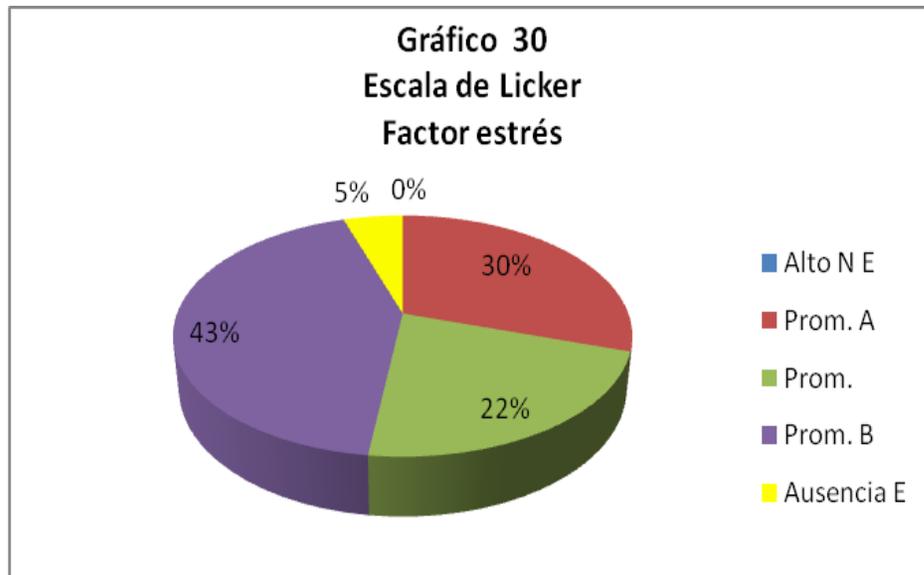
Gráfico 29
Escala ED - 6 Estrés docente



En el gráfico 29 se muestran los resultados del factor Estrés docente obteniendo el 48% un nivel muy bajo, el 27% nivel normal, el 13% un nivel bajo, el 7% moderado y un 5% nivel alto, infiriéndose que no se manifiesta de acuerdo a la escala este factor.

ESCALA DE LICKER DEL FACTOR ESTRÉS

Haciendo uso de una escala con un nivel de 8 como mínimo y 40 puntos como máximo se obtuvieron los siguientes resultados:



En el gráfico 30 se presenta que el 43% de la muestra se encuentra en un nivel promedio bajo, el 30% en un nivel promedio alto, un 22% en el nivel promedio, un 5% en ausencia de estrés, infiriéndose que la tercera parte de la muestra está propensa a tener un alto nivel de estrés.

ANALISIS CUALITATIVO

Según la investigación realizada en los Departamentos de la Facultad de Ciencias y Humanidades por medio de la aplicación de instrumentos, se obtuvo una muestra en su mayoría del sexo masculino, y un menor porcentaje fue el sexo femenino, esto debido a que la muestra debía cumplir ciertas características para poder formar parte de la investigación.

Es importante mencionar que la mayoría de la muestra, son docentes entre las edades de treinta y cinco y sesenta años edad, rango en el cual ya han constituido su hogar, con hijos en edades escolares, adolescentes o universitarios, lo cual incrementa el gasto en el hogar más aun si solo una de las partes labora; sin embargo no es determinante para elevar los niveles de estrés pues los docentes manifiestan disfrutar plenamente de su vida familiar.

La mayoría de docentes tienen más de 10 años de laborar en la UES, lo cual les proporciona cierta experiencia; pero también puede llevarlos a creer que ya saben todo sobre su puesto, por lo que se podrían volver descuidados, desorganizados, desmotivarse o generar resistencia al cambio, sobre todo aquellos que tienen más de quince o veinte años de ejercer la docencia en la UES.

Dentro de las actividades que se destacan, está la preparación de clases, parciales, laboratorios, trabajos ex aula, asesorar grupos de cátedra, tesis, horas sociales, reuniones de equipos de trabajo con compañeros, etc. Y distintas tareas que sean necesarias para desempeñar todas las labores docentes.

En cuanto a las actividades académicas que realizan los docentes estas se desarrollan en un ambiente de hacinamiento tanto en las aulas como en los cubículos; grupos numerosos de hasta noventa estudiantes en aulas con capacidad máxima para cuarenta personas, el mobiliario y equipo esta defectuoso, manchado, quebrado, los baños se mantienen sucios y el mal olor se percibe en todo el ambiente lo cual convierte la clase en un momento desagradable, En cuanto a la ventilación es deficiente ya que no existen ventiladores y si hay son bien pocos, lo que no es suficiente para cubrir dicha necesidad.

El ambiente se ve afectado por el ruido debido a que en el pasillo se quedan grupos platicando e interrumpen las clases, sumando a esto el ruido de los buses, y otros distractores que dificultan el adecuado desarrollo de las clases.

La mayoría de la muestra manifestó que tienen que mantener una concentración por parte del docente y atención por parte del alumno para realizar el trabajo, pero por la interferencia de los ruidos disminuye el grado de atención, lo cual conlleva a la frustración y el enojo.

En base a esta situación se infiere que el docente debe mantenerse concentrado en las tareas que realiza buscando que en el lugar donde desarrolle sus actividades docentes, no existan riesgos laborales tanto para ellos como para los estudiantes, puesto que la falta de atención y concentración aumenta la probabilidad de no solucionar problemas adecuadamente.

Otro factor que dificulta el desempeño de la labor docente es la falta de equipo tecnológico, ya que la mayoría de los docentes no cuentan con los recursos necesarios en sus cubículos como lo son computadoras, internet, fotocopidora, retroproyector, entre otros lo cual facilitaría la preparación del material de clase.

Todas las actividades que realizan los docentes se ven afectada por el ambiente físico que no cumple con los requisitos adecuados, produciendo lesiones, enfermedades y patologías que se han desarrollado en el tiempo y han tenido carácter acumulativo. Entre las frecuentes producidas por los riesgos físicos son: hipertensión, diabetes, calcificación en la planta de los pies a causa de permanecer mucho tiempo parados, obesidad, gastritis, colitis, dolores musculares, resfriados, problemas de garganta, sinusitis, padecer de los nervios, etc. Esto nos refleja que la salud del docente se ha ido deteriorando a causa de los factores ambientales en los que se ve inmerso. El docente por razones de salud no suele faltar, se impone niveles de auto exigencia para cumplir con su trabajo y esto debido al temor a perder el único medio para subsistir.

Aunque una parte significativa de la muestra considera la carga laboral como normal, una gran parte de la muestra la ve como pesada, estresante, tediosa, etc., lo que ha

provocado cansancio, estrés, influyendo en los estados de ánimo, ansiedad, irritabilidad, además de sentirse desmotivados por el salario que reciben.

Si bien la mayoría de docentes saben que existen políticas y normas en la Universidad, muchos desconocen el verdadero objetivo de estas o consideran que no se cumplen al pie de la letra; infiriéndose que los docentes no se interesan por conocer el reglamento interno de la institución, y el hecho que el trabajador no conozca el reglamento de la Universidad aumenta la posibilidad de no estar informado sobre lo que se debe o no hacer, que se debe respetar o que beneficios obtienen.

Por medio de la investigación se logro constatar que no se promueve la salud mental, debido a que no se realizan actividades para el crecimiento personal del docente.

En cuanto a la pregunta que tipo de relaciones mantiene con sus compañeros de trabajo el 75% las considera buenas, el 20% excelentes y un 5% necesita mejorar.

Aunque la mayoría manifiesta ser buena la relación que mantiene se debe de observar que el establecer contactos con otras personas provoca consciente o inconscientemente agotamiento emocional, frecuentemente están sometidos a presión laboral y emocional provocando estrés. Pudiéndose inferir que no existe sinceridad por temor a ser presionados o atacados por sus propios compañeros, manteniéndose al margen de cualquier situación de conflicto.

Un ejemplo clásico fue cuando manifestaron los docentes que se llevaban bien con los compañeros pero al momento de preguntar el porqué, respondían que no compartían y que a veces solamente se saludaban, evitando involucrarse en actividades de convivencia con los demás.

En cuanto a la pregunta como son las relaciones interpersonales con los alumnos gran parte de la muestra la considero buenas, porque mantenían la distancia, explicaban el material de una forma más comprensiva, no les daban confianza a los alumnos, y se dedicaban a su trabajo. Solo el 8 % de la muestra manifiesta que necesita mejorar porque han experimentado conflictos con los alumnos y discusiones debido a que se les ha dado mucha confianza y como consecuencia se ven chantajeados o intimidados por los alumnos. En cuanto a la pregunta si se ha sentido presionado por los alumnos el 70%

manifiesta que si, y el 30 % de la muestra que no: infiriéndose que las relaciones que los docentes mantienen con estudiantes es muy deficiente; debido a que el docente quiere mantener su seguridad y evitar a toda costa las presiones; ya que al alumno si se le brinda confianza se aprovecha para lograr lo que le conviene y si no lo logra perjudica al docente, provocando un desgaste que se va acumulando hasta el grado de evidenciar la pérdida progresiva de energía, y como consecuencia el distanciamiento.

¿Cómo es la relación interpersonal entre compañeros de trabajo? fue otra pregunta que se realizo para conocer la percepción desde fuera; un 67% las considero buenas, 15% excelentes y solo un 18% necesitan mejorar lo cual se puede contrastar con la pregunta anterior, ¿cómo es la relación con sus compañeros de trabajo? dando un crecimiento significativo en el aspecto necesita mejorar, infiriéndose que las relaciones interpersonales tanto entre compañeros como con alumnos deberá ser un área a abordar porque no son adecuadas y esto dificulta mantener un ambiente de armonía.

De acuerdo a la investigación lo que más afecta al docente es la irresponsabilidad por parte de los estudiantes, las actitudes negativas generadas por antiguos estudiantes y la predisposición, sumándose a ello los cierres de instalaciones Universitarias organizadas por las asociaciones de estudiantes, cuando no se les atiende alguna demanda que consideran es su derecho, provocando la modificación del calendario anual afectando directamente a docentes al no poder desarrollar todas las actividades programas incrementándose los niveles de estrés en la finalización del ciclo.

Infiriéndose que la mayoría de los docentes Universitarios experimentan estrés y este es provocado por una serie de factores que contribuyen a deteriorar su salud física y psicológica.

Capítulo VI

DIAGNÓSTICO

La enseñanza no solo requiere de esfuerzos físicos, sino de un gran desgaste emocional producido por un intenso trato personal. La salud en el trabajo y la previsión de riesgos laborales no afecta exclusivamente al ámbito de los accidentes y las enfermedades físicas. Las nuevas realidades laborales ponen a prueba los procesos adaptativos del individuo, que se siente desbordado hasta el punto de derrumbarse en su equilibrio físico y psicológico, generando otras enfermedades y desadaptaciones.

Conforme a la investigación realizada se puede establecer el siguiente diagnóstico: los Factores de riesgo tanto físico, de enfermedad, psicosocial o de sufrimiento provocan estrés laboral en los docentes Universitarios, y tal como se explico en el marco teórico y en los instrumentos aplicados: es toda consecuencia negativa para el trabajador, evidenciándose en la muestra retomada en la investigación.

Los diferentes factores de riesgo provocan un máximo esfuerzo por parte del docente para impartir clases, así mismo el estrés ha traído consigo no solo enfermedades físicas sino problemas psicológicos. Los docentes se encuentran desamparados en cuanto a la prevención de riesgos laborales cotidianos en el desarrollo de su tarea, afectando en gran medida a la seguridad del colectivo; asimismo enfrentan una fuerte competitividad, el uso de planes de carrera no siempre bien definidos, retos elevados y exigencias de resultados similares a los de cualquier profesional de la empresa privada.

Los docentes de una u otra manera han tratado de adaptarse o buscar un equilibrio pero sin solución alguna, el estrés que se percibe es entre promedio y alto, lo cual ha generado irritabilidad, inadecuadas relaciones interpersonales, aislamiento social, desmotivación, agotamiento, desgaste, insatisfacción laboral, ansiedad, depresión, entre otras.

Por la misma situación o característica ideológicas de la Universidad, los estudiantes ya no son estudiantes, sino personas que buscan como fin común: la política; defendiendo a toda costa sus ideas, reflejándose en la irresponsabilidad de algunos estudiantes que dificultan ejercer la docencia adecuadamente, atrasando las actividades educativas e

interrumpiendo los ciclos académicos sin importar que los que pagaran ese precio será el estudiante. Los docentes viven angustiados al finalizar el ciclo pues el no cumplir con el programa les obliga a extender el término del mismo o en la mayoría de los casos correr con lo establecido.

Otra situación que suma un mayor estrés en el docente y que es importante mencionar es el estudiante oportunista que utiliza información privilegiada para dañar a los docentes. El estudiante se ha convertido en instigador de una campaña de descrédito y en unión de otros aliados, forman el llamado “gang de acoso”. El estudiante que instiga ha logrado que el entorno no haga nada y extiende rumores que estigmatizan al docente. La campaña de descrédito y estigmatización lo realizan a través de la manipulación de la comunicación. Concretamente a través de las incongruencias que se ocultan tanto en el lenguaje como en la conducta, provocando que el docente busque el aislamiento y mantenga inadecuadas relaciones interpersonales con los alumnos en general, para evitar ser víctimas de un pequeño grupo de estudiantes oportunistas. La mayoría de docentes de la muestras han experimentado de una u otra manera estos hostigamientos por partes de estudiantes

Por otro lado los agobios y preocupaciones por las reuniones desgastantes, frecuentemente prolongadas, innecesarias y no muy bien planificadas, han provocado una sensación de pérdida de tiempo. Fuentes de estrés han sido los conflictos entre colegas, las envidias, la falta de solidaridad, obstaculizar el trabajo del otro, criticar de manera destructiva, obligando al docente a resolver problemas que crean los demás generando tensión; infiriéndose que para evitar enfrentamientos personales el docente se aísla de los propios compañeros y alumnos, teniendo relaciones superficiales las cuales son consideradas como seguridad para su propia persona.

Es importante mejorar las relaciones interpersonales entre compañeros y alumnos, lo cual permitirá crear un adecuado ambiente de trabajo; pero esta relación no debe ser superficial sino ser mas autentica, con el fin de ayuda mutua para alcanzar en menor tiempo los objetivos.

Otro aspecto que se logró evidenciar es la insatisfacción de algunos docentes por la estructura salarial existente en la Universidad, esto incide en el sentimiento de ser subestimado limitando el agrado por la labor que realizan, así como los deseos de mejorar su desempeño.

Así mismo la exigencia informática ha obligado al docente a actualizarse y aprender casi diariamente, lo cual ha generado mayor estrés, pues su labor se ve limitada por la falta de recurso tecnológico; el docente debe actualizarse por su propio medio o buscar los medios para impartir un aprendizaje de calidad, por la falta de recursos. A pesar que los docentes han identificado fallas en el sistema se ven ignorados provocando sentimientos de impotencia, de valía personal y altos niveles de frustración.

A pesar de que no se detectó estrés por medio de la escala ED-6, todas estas situaciones mantienen e incrementan los niveles de estrés por lo expresado en la entrevista y observación infiriéndose que existe en los docentes:

- Estrés laboral
- Falta de solidaridad
- Egoísmos y envidias
- Falta de comunicación
- Malas relaciones interpersonales
- No hay trabajo en equipo
- El ambiente físico es inadecuado
- Hacinamiento
- Insatisfacción por la estructura salarial existente.

En base a todo lo anterior se plantea una propuesta de intervención psicoterapéutica buscado disminuir los factores de riesgo que provocan estrés en los docentes Universitarios.

Capítulo VII

CONCLUSIONES

- El nivel de estrés detectado por medio de la escala ED-6 es de bajo a moderado lo cual se puede interpretar como ausencia de estrés, sin embargo los resultados de la entrevista son contradictorios ya que se logro detectar por medio de la escala de Licker un nivel de estrés promedio-alto, concluyéndose que los docentes al responder a la escala ED-6 no fueron sinceros por temor a verse etiquetados en su trabajo.

- Por medio de la guía de observación y la guía de entrevista se detecto que los docentes universitarios están expuestos a factores de riesgo físico, de enfermedad, psicosocial o de sufrimiento los cuales son los causantes de estrés laboral en los docentes universitarios.

- El prejuicio y predisposición del sector estudiantil a generado efectos psicológicos en los docentes tales como irritabilidad, inadecuadas relaciones interpersonales, aislamiento social, desmotivación, agotamiento, desgaste, insatisfacción laboral, ansiedad, depresión y estrés ya que lo que enferma al docente es la actitud negativa de los estudiantes.

- Se concluye que los cierres constantes de la Universidad, presiones de asociaciones estudiantiles falta colaboración del sector administrativo y docente y la inadecuada Infra-estructuras han provocado que los docentes experimenten enfermedades físicas como hipertensión, diabetes, calcificación en la planta de los pies, obesidad, gastritis, colitis, dolores musculares, resfriados, problemas de garganta, sinusitis, problemas nerviosos; y enfermedades psicológicas como estrés y ansiedad.

- De acuerdo a la investigación realizada se concluye que los temas más relevantes a abordar en la propuesta de intervención psicoterapéutica son factores de riesgo (ambientales y psicosociales), estrés laboral, relaciones interpersonales y solidaridad.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que los jefes de Departamentos creen comités de salud mental con la coordinación del Departamento de Psicología para detectar el clima laboral existente y posteriormente elaborar e implementar programas de salud mental que ayuden a la mejora de este.
- Se recomienda que los diferentes Departamentos implementen dentro del proceso de selección de aspirantes a nuevo ingreso evaluaciones psicológicas coordinadas por el Departamento de psicología, para determinar si los estudiantes poseen un nivel adecuado de coeficiente intelectual y aptitudes requeridas en la carrera a la que aplican buscando formar excelentes profesionales.
- Se recomienda que jefes y docentes de cada Departamento promuevan la elección legal de los representantes de las asociaciones estudiantiles por medio de los estudiantes y que en conjunto realicen actividades en Pro del estudiante.
- Se recomienda que el Departamento de psicología cree una sub unidad que coordine a estudiantes de horas sociales y practicas psicológicas para que desarrollen en los diferentes Departamentos de la Universidad el programa de intervención psicoterapéutica propuesto en esta investigación buscando disminuir las problemáticas encontradas.

Capítulo VIII

BIBLIOGRAFIA

- Tesis UCA Factores de estrés en el trabajo: efectos físicos y psicológicos en el trabajador.

Córdoba Amaya, Marta Elizabeth Pág. 3

- Libro Riesgos Psicosociales y su incidencia en las Relaciones Laborales y Seguridad social, Págs. 18, 19,28,52

Autores: Jordi Agusti Julia

Consejo Gral del poder Judicial

LERKO PRINT, S.A.

- Estrés y trabajo. Ivancevich, John M. Pág. 124, 128-175

- Tesis Influencia psicológica del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en la toma de decisiones ejercidas por empleados de instituciones públicas y privadas

Payan Salmeron, Juan Carlos. Pág. 45

- Libro Como superar el estrés

Págs. 11-13, 48,56, 149, 165.

Biblioteca DEUSTO de Desarrollo personal

Impreso España

Distribuido por Marco Ibérica Distribución de ediciones S.A.

- <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf> Pág. 1.

Autor José Antonio Ayuso, Universidad de Cádiz España.

Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout

- <http://www.solomantenimiento.com/diccionario-riesgos-laborales.htm>

- <http://www.srt.gov.ar/super/eventos/Semana2005/Ponencias/Favaro/Martes%2026%20-%20Favaro.doc>

Página 1. Ponencia para la semana Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo, Buenos Aires, abril de 2005

- <http://personal.telefonica.terra.es/web/sorpejav13/riesgosaula.pdf>

Autor Javier Pérez Soriano pag. 1-7

Técnico superior de prevención de riesgos laborales en las especialidades de: Seguridad en el trabajo, Higiene industria, Ergonomía y Psicología Aplicada.

Docente interino del I.E.S. Jacaranda de Churriana (Malaga)

- http://www.zonahospitalaria.com/noticias/zh_6/consecuencias_salud_uso_aire acondicionado.shtml

- <http://www.acosomoral.org/pdf/M.Pandodocentes.pdf>

Dr. Manuel Pando Moreno pág. 8

- <http://www.google.com/sv/search?hl=es&q=factores+de+riesgo+que+provocan+estres+laboral&lr=>

- <http://www.efisioterapia.net/relajacion/03.php>

Autor: Francisco Barrios Marco

Fisioterapeuta.

Instructor en Técnicas de Relajación

- http://www.etcmagazine.com.ar/index.php?option=com_content&task=view&id=1396&Itemid=38

Dra. María Cristina La Bruna, Coordinadora de Psicopatología del Instituto Cardiovascular de Buenos Aires –ICBA-.

¹ Estrés epidemia del siglo XXI, como entenderlo, entenderse y vencerlo

Dr. Daniel López Rosetti pag. 87

- http://www.pulevasalud.com/ps/subcategoria.jsp?ID_CATEGORIA=103769&RUTA=1-3-70-103769

- <http://estilo.es.msn.com/familia/articulo.aspx?cp-documentid=7449088>

- <http://212.170.242.18/slaboral/observ/DOCUMENTOS/0611300RP.pdf>

Prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza Pág. 31

- <http://212.170.242.18/slaboral/observ/DOCUMENTOS/0611300RP.pdf>

Prevención de riesgos psicosociales en el sector enseñanza Pág. 35

- <http://www.acosomoral.org/pdf/RevistesMarina/seguridadRev.pdf>

- <http://www.ideasrapidas.org/solidaridad.htm>

- <http://www.ctv.es/USERS/seip/guada8.htm>

- <http://www.razonypalabra.org.mx/fcys/2002/julio.html>
- <http://palabraseimágenescompartidas.blogspot.com/2008/10/qu-crees-que-es-la-solidaridad.html>

Capítulo IX

“PROPUESTA DE INTERVENCION PSICOTERAPEUTICA”



PARA ABORDAR:

**LOS FACTORES DE RIESGO QUE PROVOCAN ESTRÉS EN LOS
DOCENTES UNIVERSITARIOS**

DIRIGIDO A:

DOCENTES UNIVERSITARIOS

FACILITADORES:

ROXANA YANETH GUANDIQUE

CECILIA YAMILET PORTILLO

CIUDAD UNIVERSITARIA, ABRIL DEL 2009

JUSTIFICACION

A pesar que el estrés es uno de los problemas que día a día se está manifestando, en todos los sectores especialmente en el sector docente, son pocas las investigaciones que han abordado dicha problemática en El Salvador. La mayoría de investigaciones o trabajos han sido elaborados en otros países tocando un sin fin de problemáticas desde las más sencillas hasta las más graves.

Investigaciones como las de Córdova y otros (1985) sobre los factores de estrés en el trabajo y sus efectos físicos y psicológicos en el trabajador dio como resultado que la influencia de los factores ambientales está asociada con las reacciones psicológicas y fisiológicas de los individuos.

Por ello los factores de riesgo o los llamados del ambiente, están propiciando cada día mas estrés en los docentes, y esto suma enfermedades físicas como psicológicas.

El docente no esta exento del estrés dentro de su profesión, de hecho la actividad que este desempeña plantea una variedad de situaciones complejas en cuanto a su relación con la Institución, con los compañeros de trabajo, con los alumnos y con sus superiores.

El docente dentro del sistema educativo es un agente socializador, cuya labor principal esta en transmitir una tradición cultural conservando así la historia de un pueblo. Es también trabajo del docente fomentar el crecimiento formativo y el desarrollo de las potencialidades de los alumnos. Pero sobre todo, el docente dentro del sistema educativo Universitario, constituye un modelo al que el estudiante trata de imitar por lo que se le exige, un alto sentido de responsabilidad profesional y social, ya que el representa, y debe ser percibido como una figura de autoridad, cuyas conductas y actitudes se consideran ideales a los que se encamina la educación Universitaria, por todo lo anterior se hace la pregunta ¿cómo se podrá lograr esto? Si el sector docente está siendo afectado por el estrés que está provocando los factores de riesgo o ambientales en los que está inmerso.

En este sentido la presente propuesta de intervención psicoterapéutica surge como una valoración del resultado del diagnóstico, en donde se señalan los puntos más importantes que se deben abordar en materia de construir una mejora en la salud mental y física del sector docente. Esta propuesta pretende además de dotar a los docentes de recursos personales, profesionales, emocionales y de interacción, para mejorar su calidad de vida profesional.

Así mismo busca sensibilizar a las máximas autoridades Universitarias, Jefes de Departamento y docentes de tal manera que ante dicho reconocimiento posibiliten la creación de canales efectivos, tanto a nivel ambiental (infraestructura, mobiliaria, mejores salarios, horarios adecuados de trabajo, sobrecarga de trabajo, contratación de docentes de apoyo, tecnología, metodología, seguridad, etc.) como a nivel individual (enfermedades físicas como psicológicas).

Dicha propuesta de intervención contempla un trabajo en las siguientes áreas:

Factores de Riesgos

Estrés laboral

Relaciones Interpersonales

Trabajo en Equipo

Solidaridad.

OBJETIVOS

GENERAL:

Presentar una propuesta de intervención psicoterapéutica que contribuya a la disminución del estrés, propiciando así una mejor calidad de trabajo de los docentes para impartir clase y el aprovechamiento en materia de conocimientos por parte de los estudiantes.

ESPECIFICOS:

- Dar a conocer los factores de riesgos a los que están expuestos los docentes en la UES, y como estos les afecta en las actividades laborales.
- Enseñar como las Buenas relaciones interpersonales mejoran en forma general la resistencia al estrés
- Practicar técnicas psicoterapéuticas para que el docente pueda relajarse y disfrutar de su vida laboral como personal
- Concientizar a los docentes de la práctica de la solidaridad para lograr una adecuada convivencia.

ANEXOS

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

Guía de observación

N° _____

Objetivo: Conocer el ambiente en el cual se ejerce la docencia en la Universidad de El Salvador determinando así los posibles factores de riesgo que pueden provocar la existencia o no de estrés en estos profesionales.

Fecha: _____

N° _____

Departamento: _____

Instrucciones: a continuación se detallan una serie de elementos o situaciones de riesgo que se presenta en el área de trabajo, marque con X o llenar los espacios, de acuerdo a lo que se observe en el área.

ESFUERZO FISICO

Requerimientos del trabajo, tanto respecto de la posición que exige, como de las características del mismo que engendran fatiga.

Posición en el trabajo	% de tiempo
___ sentado	_____
___ parado	_____
___ caminando	_____
___ cargando	_____
___ hablando	_____

ESFUERZO MENTAL Y/O VISUAL

Esfuerzo mental y/o visual y grado de atención requerida

Atención en las actividades de aula
Poco___ frecuente___ constante_____

Atención en actividades ex – aula
Poco___ frecuente___ constante_____

Atención visual constante
Poco___ frecuente___ constante_____

Atención concentrada y exacta en trabajos muy delicados
Poco___ frecuente___ constante_____

RESPONSABILIDAD EN TRABAJOS DE OTROS

Responsabilidad en la dirección de otros ____ cuantos _____

Describir la rutina de trabajo. _____

Tipo de lenguaje que utiliza con los alumnos

sencillo _____ técnico _____ Incomprensible _____

CONDICIONES DE TRABAJO

Elementos desagradables que se originan por las condiciones de trabajo

Elemento	observaciones
___ frío	_____
___ Polvo	_____
___ humo	_____
___ Calor	_____
___ Ruido	_____
___ Vapor	_____
___ Humedad	_____
___ Vibración	_____
___ Mal olor	_____
___ Hacinamiento	_____
___ Otros	_____

RIESGOS INEVITABLES

Accidentes o enfermedades profesionales que pueden ocasionarse, en el desarrollo de la labor docente.

Riesgos	observaciones
___ Caídas de escaleras	_____
___ fracturas	_____
___ resfriados	_____
___ Dolores de cabeza	_____
___ Cansancio físico	_____
___ Doblones de tobillo	_____
___ Dolores de espalda	_____
___ lesiones oculares	_____

ESPACIO FISICO

___ Niveles de ventilación	_____
___ Salones reducidos	_____

___ Iluminación

___ Mobiliario

___ Otros

Comentarios _____

observador _____



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA

No_____

**FACTORES DE RIESGO QUE PROVOCAN ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES
UNIVERSITARIOS
GUIA DE ENTREVISTA**

La siguiente entrevista es parte de un estudio, en el cual se pretende recopilar información acerca de los factores de riesgo que provocan estrés laboral en los docentes Universitarios.

Toda la información que aquí se obtenga se mantendrá en anonimato.

La participación es voluntaria y todas las respuestas serán consideradas como estrictamente confidenciales, por lo que le solicitamos ser veraz en sus respuestas.

Gracias.

Objetivo: Conocer los factores de riesgos que provocan estrés laboral en los docentes de la facultad de Ciencias y Humanidades, y como esto afecta la salud física y emocional de los mismos.

Datos generales:

Departamento: _____

Sexo: F___ M___ Fecha: _____

Tiempo de ejercer la docencia en la Universidad: _____

Instrucciones: Confiando en su sinceridad, responda las siguientes interrogantes con la cual se identifique más, recuerde que la información será manejada con total confidencialidad.

FACTOR SOCIO-DEMOGRAFICO

1. ¿Cuál es su estado civil?

1) casado (a) 2) soltero (a) 3) divorciado (a)

4) viudo (a) 5) otro _____

2. ¿Cuántos hijos tiene? _____

3. ¿Tiene tiempo para relajarse? Si___ no___

4. ¿Mencione el problema o los problemas de salud física de los que ud padece o ha padecido en el ejercicio de su labor docente?

5. ¿Mencione el problema o los problemas a nivel psicológico que ha padecido en el ejercicio de su labor docente?

FACTOR DE PERSONALIDAD

6. ¿Hace varias cosas a la vez? Si___ no____
7. ¿Se irrita con facilidad? Si___ no____
8. ¿Le interesan pocas cosas fuera del trabajo? Si___ no____
9. ¿Siempre tiene prisa? Si___ no____

FACTOR PROFESIONAL

10. ¿Su formación profesional le permite realizar todas las actividades académicas-administrativas que le asignan? Si___ no____
11. ¿Que tipo de relaciones interpersonales mantiene con sus compañeros de trabajo?
1) Excelentes 2) muy buenos 3) bueno
4) regular 5) necesita mejorar
Porque_____

12. ¿Cómo son las relaciones interpersonales con sus alumn@s?
1) Excelentes 2) muy buenos 3) bueno
4) regular 5) necesita mejorar
explique_____

13. ¿Se ha sentido presionado por sus alumnos en alguna ocasión?
Si___ No___ Explique_____

14. ¿Como son las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo?
1) Excelentes 2) muy buenos 3) bueno
4) regular 5) necesita mejorar
explique_____

15. En alguna ocasión se ha sentido presión por sus compañeros de trabajo?
Si___ No___ Explique_____
-

FACTOR INSTITUCIONAL

16. ¿La UES, en todas sus instancias le apoya en iniciativas y actividades de crecimiento profesional? Si___ no_____
Porque_____
17. ¿La UES, en todas sus instancias provee un adecuado apoyo logístico, financiero y legal para la realización de las labores académico-administrativas? Si___ no____
18. ¿Se respeta el calendario anual de actividades académico-administrativas?
Si___ no____
19. ¿Considera adecuadas las políticas y normas de la institución?
Si___ No___ Explique_____
-
20. ¿Realiza su departamento actividades de promoción de salud mental?
Si___ no____
21. ¿Considera justa la remuneración económica que recibe por su trabajo? Si___ No___
Explique_____
-

ESTRÉS

22. ¿Ejercer la docencia genera estrés?
Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Neutro (3)
En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)
¿Porqué?_____
-
23. ¿La UES reconoce el esfuerzo y los logros de los docentes ofreciendo diferentes tipos de incentivos?
Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutro (3)
En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)
Explique_____
-

24. ¿La irresponsabilidad estudiantil le dificulta ejercer la docencia de manera adecuada?

Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Neutro (3)

En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)

Porque_____

25. ¿Le es fácil resolver los problemas académicos con sus alumnos?

Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Neutro (3)

En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)

Porque_____

26. ¿Los estudiantes antiguos generan actitudes negativas en los estudiantes de nuevo ingreso hacia los docentes de su departamento?

Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Neutro (3)

En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)

Explique_____

27. ¿La predisposición negativa de los estudiantes hacia los docentes le genera malestar?

Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Neutro (3)

En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)

Porque_____

28. ¿Las actitudes negativas de los estudiantes hacia los docentes le genera un alto nivel de estrés?

Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Neutro (3)

En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)

Porque_____

29. ¿El sector estudiantil se empeña mucho en desvalorizar el trabajo del docente?

Totalmente de acuerdo (1) De acuerdo (2) Neutro (3)

En desacuerdo (4) Totalmente en desacuerdo (5)

Porque_____

Otros

ANEXO I

ESCALA ED-6

N° _____

INSTRUCCIONES: a continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo de desacuerdo y el 5 el total de acuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

	Total desacuerdo		Total acuerdo		
1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
2. Recorro al consumo de sustancias (fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
6. En muchos momentos de la jornada laboral me siento tenso.	1	2	3	4	5
7. La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
8. Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
9. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
10. La tensión laboral hace que vaya al baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
11. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
12. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
13. Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
14. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
15. En la Institución se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
16. Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
17. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
18. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
19. En la Universidad se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
20. A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
21. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
22. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
23. Me siento triste con más frecuencia de lo normal	1	2	3	4	5
24. Me cuesta trabajo sentirme atraído por la vida.	1	2	3	4	5
25. Tengo la sensación de sentirme fracasado	1	2	3	4	5
26. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
27. Me falta energía para afrontar la labor del docente.	1	2	3	4	5
28. En algunas ocasiones veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
29. En algunas ocasiones pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
30. Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5

31. Me pagan por enseñar no por formar profesionales.	1	2	3	4	5
32. Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
33. El salario del docente es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
34. Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
35. Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
36. Incluir alumnos de bajo rendimiento académico es un error que perjudica al resto de estudiantes.	1	2	3	4	5
37. Ser docente tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
38. La política universitaria pide mucho por parte del docente a cambio de poco.	1	2	3	4	5
39. La mayoría de los alumnos no asumen su responsabilidad respecto al área educativa.	1	2	3	4	5

	Total desacuerdo		Total acuerdo		
40. La evaluación que los alumnos puedan hacer del docente la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
41. La mayoría de los alumnos exigen al docente más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
42. Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
43. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
44. En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
45. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
46. Hay clases en las que casi empleo más tiempo en pelear que en explicar.	1	2	3	4	5
47. Acabo las jornadas de trabajo agotado.	1	2	3	4	5
48. Se me hace muy difícil terminar el ciclo académico.	1	2	3	4	5
49. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	1	2	3	4	5
50. Me siento decaído por el trabajo.	1	2	3	4	5
51. A veces trato de evitar responsabilidades.	1	2	3	4	5
52. Creo que la mayoría de mis alumnos me consideran un excelente docente. *	1	2	3	4	5
53. Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
54. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
55. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
56. He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
57. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
58. Conservo en muchos aspectos la ilusión de cuando inicie mi labor docente. *	1	2	3	4	5
59. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
60. Muchas de mis tareas laborales me generan desinterés.	1	2	3	4	5
61. Los alumnos me valoran positivamente como docente. *	1	2	3	4	5
62. Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
63. El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
64. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
65. Considero el reciclaje docente un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5

66. Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
67. El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
68. Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	1	2	3	4	5
69. Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
70. La organización de la Universidad parece buena. *	1	2	3	4	5
71. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
72. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
73. Mis relaciones sociales fuera de la Universidad (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
74. Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
75. El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
76. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
77. Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

Departamento: _____

N° _____	Puntuación directa	Percentil	Categoría
Ansiedad (1 - 19)			
Depresión (20- 29)			
Creencias Desadaptativas (30- 41)			
Presiones (42- 51)			
Desmotivación (52- 65)			
Mal Afrontamiento (66- 77)			
Estrés Docente			

N° _____	Puntuación directa	Percentil	Categoría
Ansiedad (1 - 19)			
Depresión (20- 29)			
Creencias Desadaptativas (30- 41)			
Presiones (42- 51)			
Desmotivación (52- 65)			
Mal Afrontamiento (66- 77)			

Estrés Docente			
----------------	--	--	--

Nº _____	Puntuación directa	Percentil	Categoría
Ansiedad (1 - 19)			
Depresión (20- 29)			
Creencias Desadaptativas (30- 41)			
Presiones (42- 51)			
Desmotivación (52- 65)			
Mal Afrontamiento (66- 77)			
Estrés Docente			

Nº _____	Puntuación directa	Percentil	Categoría
Ansiedad (1 - 19)			
Depresión (20- 29)			
Creencias Desadaptativas (30- 41)			
Presiones (42- 51)			
Desmotivación (52- 65)			
Mal Afrontamiento (66- 77)			
Estrés Docente			

Nº _____	Puntuación directa	Percentil	Categoría
Ansiedad (1 - 19)			
Depresión (20- 29)			
Creencias Desadaptativas (30- 41)			
Presiones (42- 51)			
Desmotivación (52- 65)			
Mal Afrontamiento (66- 77)			
Estrés Docente			

Caso 1

Docente de la Facultad de Ciencias y Humanidades, labora a tiempo completo desde hace más de 15 años, comparte su experiencia vivida al ser acusado de maltrato verbal hacia sus alumnos.

Comenta que su cátedra se caracteriza por ser exigente para que los alumnos adopten una disciplina y dedicación al estudio, nadie aprueba la materia por cuello las notas deben ser ganadas, explicaba el docente durante la entrevista.

Al ahondar sobre el tema nos comento que hace un par de años una alumna que no se dedicaba a la materia, no entregaba tareas, no se presentaba a clases mostrando poco interés a la cátedra, él en algunas ocasiones llamo la atención a los alumnos incentivándoles a que estudiaran.

Cuando el ciclo estaba por finalizar la alumna comenzó a reclamar el porque de sus bajas notas queriendo exigir al docente que le garantizara que pasaría la materia dándole justificaciones poco creíbles sobre su ausencia a la clase; sin embargo el le respondió que no regala notas a nadie y que la responsabilidad era de ella.

Al finalizar el ciclo y reprobar la materia esta señorita se apoyo con otros alumnos que de igual forma reprobaron la materia para exigir al docente una segunda oportunidad, al no lograr sus objetivos presentaron el caso ante las máximas autoridades de la Universidad acusando al docente de acoso sexual a la alumna y de maltrato verbal hacia los demás alumnos.

El docente fue llamado a junta para iniciar una investigación por la demanda hecha por sus alumnos; el acepto que tiene un tono de voz fuerte y que es muy exigente en su cátedra pero que en ningún momento a maltratado a nadie y que exigía que se investigara esta situación para hacer justicia.

Comenta su dura experiencia durante la investigación ya que las Autoridades Universitarias no le apoyaron; sin embargo era muy notorio el apoyo a los alumnos dejándose influencias por acontecimientos falsos; después de un largo proceso de investigación y sin encontrar ninguna prueba en su contra le exigieron una nueva evaluación para el grupo de alumnos demandantes, los cuales sumaban unos 30 aproximadamente casi exigiéndosele la aprobación de la materia.

Caso 2

En nuestra investigación un docente de más de 20 años de laborar en la Universidad comenta que cuando tenía sus grupo de cátedra, empezó a percibir como sus alumnos eran totalmente apáticos a su clase, platicaban mucho en clase, contestaban los celulares, salían y entraban del salón, aun así habiéndose puestos reglas desde el inicio del ciclo. No comprendía que sucedía- comenta el docente y comencé a pensar que era quizá mi metodología lo que estaba afectando, así que la modifique sin ningún resultado, la apatía del estudiante era cada vez más evidente; Nos comenta que opto por pedir a sus alumnos que manifestaran su inconformidad y que podía mejorar el aprendizaje, lo que dio pocos resultados.

-Uno se siente bien desilusionado y frustrado a la vez cuando ve el poco interés del estudiante- nos decía, realice mi máximo esfuerzo, sin obtener resultados positivos, no logre que el grupo se apasionara por lo que se veía en clase.

Al finalizar el ciclo realice una fiesta de despedida para mis alumnos y fue ahí donde comprendí lo que había estado sucediendo todos esos meses atrás. Un alumno se acercó a mí durante la celebración y me pidió disculpas, - ¿Porque? Le dije.... El alumno agacho la mirada y me dijo yo he sido el organizador de todo esto, yo predispuse a mis compañeros, yo los puse en contra suya, yo había escuchado algo acerca de su cátedra, y yo influí negativamente sobre mis compañeros....

Me sentí decepcionada, frustrada y muy desconcertada, que poder de una sola persona para que haya influido de esa manera sobre mis alumnos.

Es una de las experiencias que han marcado en mi vida, porque por mas esfuerzo que yo hice, el grupo continuo siempre con su negativismo, mas tarde me di cuenta que ese alumno era parte de una asociación de estudiantes de la Universidad.

Caso 3

Docente de más de 25 años de laborar en la Universidad nos comenta una experiencia muy dura que le toco vivir hace unos 6 años, mientras impartía su cátedra.

Estaba impartiendo mi cátedra como de costumbre cuando tres alumnos de una asociación de estudiantes irrumpieron en el salón, pregunte que necesitaban y manifestaron que querían hablar conmigo y con los alumnos a lo que respondí que sí.

El estudiante comenzó a leerme un documento donde supuestamente mis alumnos se quejaban sobre mi metodología, me acusaban de ser un docente poco accesible, y que ponía notas arbitrariamente. –me sentí humillado-. Prácticamente me estaban acusando y no me estaban dando la oportunidad de defenderme.

Algunos alumnos de mi cátedra, opinaron y de igual manera hacían ver sus demandas, luego me pidieron los estudiantes de la asociación que los dejara con el grupo, Salí de ahí y me dirigí a mi cubículo, me sentía desconcertado- no sabía qué era lo que estaba pasando.

Después de una hora baje a hablar con mi grupo y les manifesté lo decepcionado que me sentía, como habían recurrido a la asociación de estudiantes y exponerme de esa manera, si yo había sido un docente abierto a críticas.

Realmente en esta profesión uno está expuesto a muchas situaciones desagradables, que a la larga solo se beneficia al estudiante y no se vela por la opinión del docente.

La mayoría de docentes que impartimos nuestra cátedra con disciplina nos vemos acusados de un sin número de situaciones negativas, todo por que el estudiante quiere todo gratis sin un mínimo de esfuerzo.

