

UNIVERSIDAD TÉCNICA LATINOAMERICANA

INVESTIGACIÓN INSTITUCIONAL

**FACTORES DE ESTRÉS EN DOCENTES  
UNIVERSITARIOS Y PRESENCIA DE SÍNDROME DE  
BOURNOUT.**



LCDA. MARTA PANIAGUA

2018



UNIVERSIDAD TÉCNICA LATINOAMERICANA

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**FACTORES DE ESTRÉS EN DOCENTES  
UNIVERSITARIOS Y PRESENCIA DE SÍNDROME DE  
BURNOUT.**

**ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y COMERCIO**

**CIENCIAS SOCIALES**

**INVESTIGACIÓN – ACCIÓN**

**Marta Guadalupe Paniagua Cienfuegos**

**Santa Tecla, El Salvador, 2018**

Derechos reservados al autor  
©Copy Right

AUTOR  
Lcda. Marta Paniagua

EDITOR  
Universidad Técnica Latinoamericana  
Primera edición 2018

ISBN: 978-99961-75-28-2

155.9  
P192f Paniagua, Marta G.  
Sv Factores de estrés en docentes universitarios y presencia de Síndrome de Bournout / Marta G. Paniagua. – 1ª ed. – Santa Tecla, La Libertad, El Salvador: UTLA, 2018.  
Datos electrónicos (1 archivo: 4.73 megabytes en formato Word)  
1 cd- rom; 4¾ plg.  
  
ISBN: 978-99961-75-28-2

1.- Stress (Psicología) – Investigaciones 2.- Personal Docente – Salud Mental  
I Título

UTLA/km

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	6
CAPITULO I.....	7
1.0 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
1.1 ANTECEDENTES.....	7
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	7
1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	8
1.4 OBJETIVOS.....	9
1.4.1 OBJETIVO GENERAL.....	9
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	9
1.5.1 ALCANCES.....	9
1.5.2. LIMITACIONES.....	9
2.0 MARCO DE REFERENCIA.....	10
2.1 MARCO HISTÓRICO.....	10
2.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ESTRÉS.....	10
ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT.....	10
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	11
2.3 MARCO TEÓRICO.....	12
ESTRÉS LABORAL.....	12
SÍNDROME DE BURNOUT.....	17
DOCENTES.....	21
2.4 MARCO LEGAL.....	22
2.5 MARCO INSTITUCIONAL.....	23
CAPÍTULO 3.....	25
SUSTENTACIÓN METODOLOGÍA.....	25
3.1. TIPO DE ESTUDIO.....	25
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	25
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	25
CAPÍTULO 4.....	26
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	26
CAPITULO 5.....	34

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	34
CAPÍTULO 6 .....	35
6.0 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS .....	35
6.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	35
6.2 PRESUPUESTO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN .....	36
CAPÍTULO 7 .....	37
7.0 PROPUESTA .....	37
GUÍA PRÁCTICA SOBRE MANEJO DE ESTRÉS .....	37
BIBLIOGRAFÍA .....	47
ANEXOS .....	49
ANEXO 1 .....	49
ANEXO 2 .....	50
ANEXO 3 .....	51
ANEXO 4 .....	52

## INTRODUCCIÓN

El Estrés y El Síndrome de Burnout no son fenómenos exclusivos de la Salud ocupacional y han sido introducidos a un ámbito de investigación científica lo que permite comprender mejor las formas en que se manifiesta y como ellos afectan en la productividad laboral.

Por lo cual el presente trabajo trata de abordar ambas situaciones dentro del ambiente educativo universitario, para dicho trabajo se utilizó una muestra de 40 docentes de 70 docentes entre hora clase y tiempo completo, a los cuales se les suministro pruebas de medición de nivel de estrés, inventarios de estresores y la presencia de Síndrome de Burnout.

El trabajo se desarrolla con la siguiente estructura:

Capítulo 1 Planteamiento del problema, donde se desarrolla y se fija la importancia de la investigación, las preguntas de investigación y se determina los objetivos que se persiguen.

Capítulo 2. Antecedentes, y marco teórico sobre El Estrés y El Síndrome de Burnout, así como la base legal laboral relacionada con dichos temas.

Capítulo 3. Sustentación metodológica, donde se explica los instrumentos utilizados.

Capítulo 4. Análisis y discusión de los resultados a través de los gráficos.

Capítulo 5. Conclusiones y recomendaciones para la institución.

Capítulo 6. Aspectos administrativos de la investigación.

Capítulo 7. Propuesta de una guía práctica sobre el manejo del Estrés dirigida a los docentes.

# **CAPITULO I**

## **1.0 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 ANTECEDENTES**

Cuando hablamos de temas como el estrés y el síndrome de Burnout, es de tomar en cuenta una serie de elementos, condiciones y situaciones relacionada a estas situaciones; en especial, cuando nos referimos a una profesión como la docencia a nivel universitario; sobre este tema encontramos una serie de investigaciones como un artículo realizado por la universidad Pedagógica titulado “Impacto de las alteraciones psicosociales en la población docente de educación superior de El Salvador en 2012.”

En el 2014, se llevo a cabo el lanzamiento del programa de Atención al Cerebro, que ejecuta el Ministerio de Educación en la zona de San Vicente, con la participación de más de 150 docentes.

La Universidad Evangélica de El Salvador en el año 2014 en el Departamento de Psicología, llevó a cabo la investigación “Relación entre el estrés laboral y la calidad de vida asociada con la salud del personal contratado a tiempo completo en una institución de educación superior del área metropolitana”.

A nivel centroamericano y mas reciente en la Universidad Rafael Landívar, se encuentra una tesis titulada “Nivel de estrés de los docentes de la Facultad de Humanidades de Psicología Clínica y Psicología Industrial / Organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar de enero 2018”.

### **1.2 JUSTIFICACIÓN**

En la actualidad el estrés y el síndrome de Burnout se encuentran presente en todas las profesiones, muchas veces los factores que desencadenan pueden ser ajenos a la persona o parte de la vida diaria; como por ejemplo tener más de un trabajo, enfermedades, tomar ciertos medicamentos, entre otras cosas.

Muchos expertos sostienen que las profesiones que se ubican en el área de la salud, tecnología, finanzas y educación, suelen ser las más vulnerables de experimentar estrés y síndrome de Burnout.

En la mayoría de Universidades, el bienestar emocional de los docentes respecto de las condiciones laborales no es atendido ni entendido, recordemos que los docentes se encuentran en un medio en constante cambio y el proceso de adaptación repercute en la calidad de vida del docente.

El docente se encuentra en constantes desafíos para poder ejercer su trabajo en su vida personal y las condiciones de trabajo debe de buscar un equilibrio, por lo cual se proporciona una guía que le sirva a los docentes de la Universidad Técnica Latinoamérica y al cualquier otro docente de educación superior una guía para el control de estrés y lograr un equilibrio entre el bienestar y la docencia.

Es fácil pensar que el trabajador docente solo se circunscribe a la enseñanza, los tiempo no son suficientes, de tal manera que los docentes inician la preparación del material de trabajo en casa y al llegar al aula se preocupa por realizar una metodología muy eficiente, así como controlar la disciplina; todo esto requiere más que una buena voluntad y acertada vocación; todo esto viene a aumentar el nivel de estrés, por un lado las expectativas del docentes, del estudiante, de la institución y de la sociedad quienes critican su labor.

La novedad del trabajo radica en que se aborda desde una perspectiva de salud mental y la intención de proporcionar al docente herramientas para afrontar el fenómeno del estrés y el síndrome de Burnout en ellos.

### **1.3 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral en los docentes de la Universidad Técnica Latinoamericana?

¿Con qué frecuencia se manifiesta la presencia de estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Técnica Latinoamericana?

¿Qué distingue ambos procesos según la edad del docente, su antigüedad en la labor, el sexo y el turno de las clases?

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 OBJETIVO GENERAL**

Detectar la presencia de estrés y síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Técnica Latinoamericana.

### **1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar el nivel de estrés en docentes de la Universidad Técnica Latinoamericana.
- Identificar los estresores laborales en docentes de la Universidad Técnica Latinoamericana.
- Comprobar la presencia del síndrome de Burnout y sus componentes en docentes de la Universidad Técnica Latinoamericana.
- Analizar la relación de edad, antigüedad de la labor, sexo y turno de las clases en los niveles de estrés y síndrome de Burnout.
- Proponer estrategias para el manejo del estrés laboral y el síndrome de Burnout.

## **1.5 ALCANCES Y LIMITACIONES**

### **1.5.1 ALCANCES**

Con la investigación se pretende proporcionar al docente un documento que le pueda servir para manejar los niveles de estrés, en las labores de docencia.

En cuanto a las autoridades de la institución ofrecer un documento que sirva para mejorar el bienestar y la salud mental de los docentes.

### **1.5.2. LIMITACIONES**

La participación no fue total por parte de los docentes por cuestiones laborales y de tiempo.

## **CAPÍTULO 2**

### **2.0 MARCO DE REFERENCIA**

#### **2.1 MARCO HISTÓRICO**

##### **2.1.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL ESTRÉS**

El concepto de estrés tiene su origen en los años 30 cuando un estudiante de medicina observó que los pacientes a los cuales estudiaba presentaban ciertos síntomas comunes independientemente de las enfermedades que ellos tenían a esto el estudiante Hans Selye llamó “síndrome de estar enfermo”.

Así mismo desarrollo experimentos del ejercicio extenuante donde se comprobaron la elevación de las hormonas suprarrenales, la atrofia del sistema linfático y la presencia de úlceras gástricas, dándole a este conjunto de alteraciones el nombre de “estrés biológico”, debido a esto considero que varias de las enfermedades desconocidas como las cardiacas, la hipertensión arterial y trastornos emocionales o mentales no eran cambios fisiológicos sino resultado de un estrés prolongado.

##### **ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

Las primeras formulaciones del concepto las da el Psiquiatra Freudenberg, él lo define como el agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás.

El Maslach Burnout Inventory (MBI), es el cuestionario más utilizado para evaluar el síndrome de Burnout teniendo la primera publicación en el año 1981.

## **2.2. MARCO CONCEPTUAL**

**ANSIEDAD:** Estado de malestar o sufrimiento emocional ante la anticipación de una posible estimulación, aversión en el futuro que genera reacciones cognitivas, fisiológicas y conductuales.

**APATÍA:** Falta de motivación para actuar; ausencia o presencia disminuida de interés.

**BURNOUT:** Tipo de estrés laboral e institucional, generado en profesionales que mantienen una relación constante y directa con otras personas.

**DESEQUILIBRIO:** Momentáneo derrumbe de un equilibrio adquirido anteriormente que ya no resulta adecuado para hacer frente a las situaciones que se van presentando.

**DESMOTIVACIÓN:** Hace referencia a la ausencia de motivación.

**ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO:** Son aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales que realiza una persona para responder a las demandas internas y/o externas que se les presenta.

**ESTRÉS:** Intensa reacción emocional a una serie de estímulos externos que activan respuestas fisiológicas y psicológicas de naturaleza adaptativas.

**ESTRESOR:** Cualquier cambio externo o interno que la persona percibe como amenazante en algún sentido y que es capaz de desencadenar una reacción de estrés.

## **2.3 MARCO TEÓRICO**

### **ESTRÉS LABORAL**

El estrés es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrentan los individuos, por un lado y sus conocimientos y capacidades por el otro.

Todo trabajo genera exigencias y presiones hacia los individuos que realizan una actividad, por lo cual toda ejecución de una labor va a determinar el riesgo ya sea mental, físico o social y por lo tanto una consecuencia hacia la salud.

En estudios anteriores se muestra como diferentes variables pueden influir en el estrés del docente.

Desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes:

- a) Como estímulo: el estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.
- b) Como reacción o respuesta: el estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- c) Como interacción: el estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), postula que el estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción.

**SÍNTOMAS:** Figura 1. Los síntomas más comunes son:



Fuente: Propia

## ETAPAS DE MANIFESTACIÓN DEL ESTRÉS

Según Selye las etapas del estrés son:

Cuadro #1 Etapas del estrés

Nombre de la etapa	Descripción	Efectos
Fase de alarma.	A la presencia de un agente estresor existe una serie de estímulos liberados que producen ciertos efectos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redistribución sanguínea</li> <li>• Estimulación de bazo</li> <li>• Aumento</li> </ul>
Fase de adaptación o resistencia.	Estímulos constantes psíquicos, físicos o psicológicos los cuales el cuerpo trata de superar son percibido como amenazas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redistribución del flujo sanguíneo</li> <li>• Mayor funcionamiento cortico suprarrenal</li> <li>• Reversión de la mayoría de los síntomas de la primera etapa.</li> </ul>
Fase de agotamiento.	Se entra en disminución progresiva de respuesta a los estímulos, se pierde la capacidad de respuesta provocando alteraciones graves en la salud.	

Fuente: propia

## **MODELOS DE ESTRÉS LABORAL**

El estrés puede verse provocado por factores de riesgos laborales como falta de participación en la toma de decisiones, infrautilización de habilidades, falta de autoestima, falta de apoyo social, carga de trabajo, trabajo monótono, falta de distinción, carga emocional entre otros.

### **El modelo demanda-control.**

Se utiliza para describir situaciones laborales con estresores crónicos y propone dos aspectos que generan estrés en el trabajo, por un lado, las exigencias demandantes que se imponen al trabajador, psicológicas, como físicas y por el otro escaso control que el individuo puede ejercer sobre estas; un tercer componente el apoyo social que es el que brinda la protección contra el estrés.

Este modelo produce que altas demandas asociadas a elevadas autonomías configuran trabajos que aumentan la motivación y permite el aprendizaje.

El modelo consta de cuatro situaciones:

- Un alto estrés que esta relacionado con alta demanda psicológica y bajo control de la toma de decisiones.
- Bajo estrés (baja demanda y alto control)
- Activo (alta demanda y alto control)
- Pasivo (baja demanda y bajo control)

### **El modelo de esfuerzo y recompensa.**

Enfatiza la importancia que tiene el trabajo para ofrecer opciones que contribuyan al aumentar la auto eficiencia en las personas a través de recompensas materiales, psicológicas y sociales.

Este modelo toma como base que la falta de reciprocidad o la percepción de injusticias entre la inversión que el trabajador considera haber realizado para la empresa y los beneficios que obtienen generan las consecuencias del estrés.

### **El modelo vitamínico.**

Utiliza la metáfora de las vitaminas, por ejemplo: las vitaminas son beneficiosas en que su efecto es estabilizador en el trabajo sería el sueldo, el significado de la tarea y la seguridad física; y si las vitaminas en exceso que causan daños como: las demandas laborales, la autonomía, el apoyo social entre otras.

### **El modelo de ajuste persona-entorno**

Se caracteriza por cuatro ajustes:

- Entre el entorno objetivo y la persona objetiva
- Entre el entorno subjetivo y la persona objetiva
- Entre el entorno objetivo y entorno subjetivo
- Entre la persona objetiva y la persona subjetiva

### **TIPOS DE ESTRÉS**

Existen dos tipos de estrés laboral:

- a) *El Episódico*: Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta desaparece los síntomas.
- b) *El Crónico*: se presenta cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones;
  - 1- *Ambiente laboral inadecuado*
  - 2- *Sobrecarga de trabajo*
  - 3- *Alteración de ritmos biológicos*
  - 4- *Responsabilidades y decisiones muy importantes*

### **TIPOS DE ESTRESORES**

#### Características del trabajo:

- Características del puesto
  - ✓ Tareas monótonas, aburridas y tribales

- ✓ Falta de variedad
- ✓ Tareas desagradables.
- ✓ Tareas que producen aversión.
- Volumen y ritmo del trabajo.
  - ✓ Exceso o escasez de trabajo.
  - ✓ Trabajos con plazos muy estrictos.
- Horarios de trabajo
  - ✓ Estrictos e inflexibles.
  - ✓ Jornadas de trabajo muy largas o fuera de horario normal.
  - ✓ Horarios de trabajo imprevisibles.
  - ✓ Sistemas de turnos mal concebidos.
- Participación y control
  - ✓ Falta de participación en la toma de decisiones.
  - ✓ Falta de control.

Contexto Laboral:

- Perspectivas profesionales, estatus y salarios
  - ✓ Inseguridad laboral.
  - ✓ Falta de perspectiva de promoción profesional.
  - ✓ Promoción excesiva o insuficiente.
  - ✓ Actividad poco valorada socialmente.
  - ✓ Remuneración por trabajo o destajo.
  - ✓ Sistema de evaluación del rendimiento injusto o poco claro.
  - ✓ Exceso o carencia de capacidades para el puesto.
- Papel en la entidad
  - ✓ Papel indefinido.
  - ✓ Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto.
  - ✓ Tener a cargo otras personas.
  - ✓ Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas.
- Relaciones interpersonales

- ✓ Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo.
- ✓ Mala relaciones con los compañeros.
- ✓ Intimidación, acoso y violencia.
- ✓ Trabajo aislado.
- ✓ Ausencia de procedimientos establecidos para tratar de resolver problemas o quejas.
- Cultura institucional
  - ✓ Mala comunicación.
  - ✓ Liderazgo inadecuado.
  - ✓ Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad.

#### Relación entre la vida familiar y la vida laboral

- Exigencia contrapuesta entre la vida laboral y la vida familiar.
- Falta de apoyo familiar con respecto a los problemas laborales.

### **SÍNDROME DE BURNOUT**

Basados en la definición desarrollada por pinet, se dice que es un síndrome tridimensional, es un agotamiento físico, mental y emocional causado por un largo periodo en situaciones emocionales de demanda. Se considera como un conjunto de síntomas propios de un estado final de estrés.

El síndrome de Burnout es una respuesta al estrés laboral que esta compuesta por experiencia cognitivas, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas que se relacionan con la labor.

### **PROCESO DE DESARROLLO DEL SÍNDROME**

Existen un gran número de modelos procesuales que tratan de explicar la evolución y desarrollo del síndrome entre los que tenemos:

*Para Edelwich y Brodsky*

Posee cuatro etapas, las cuales son:

1. El entusiasmo ante el nuevo puesto de trabajo acompañado de altas expectativas.
2. Aparece el estancamiento como consecuencia del incumplimiento de expectativas.
3. La frustración.
4. La apatía como consecuencia de la falta de recursos personales del sujeto para enfrentar la frustración

*Según Cherniss*

Postula que es un proceso de 3 fases:

1. Fase de estrés, consiste en un desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos de los que dispone el individuo.
2. Fase de agotamiento, se produce con la respuesta emocional inmediata del sujeto como sentimientos de preocupación, tensión ansiedad, fatiga y agotamiento.
3. Fase de afrontación, implica cambios de conducta y en la actividad del sujeto

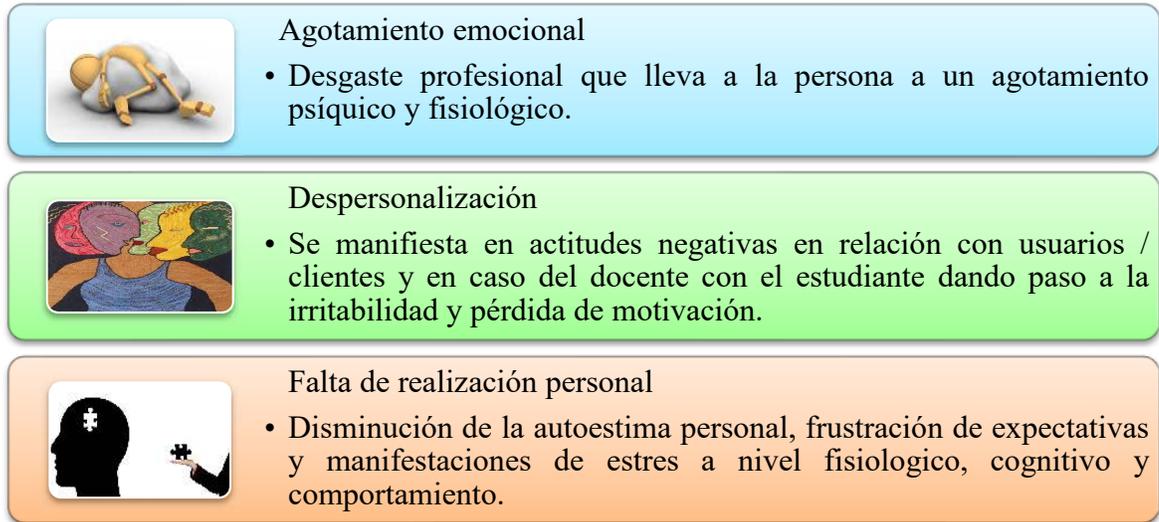
*Según el Modelo de Farber*

Describe seis estadios sucesivos:

1. Entusiasmo y dedicación.
2. Respuesta de ira y frustración.
3. No hay correspondencia entre esfuerzo, resultados y compensación.
4. Se abandona el compromiso con el trabajo.
5. Aumenta la vulnerabilidad del trabajador y aparece síntomas físicos, cognitivos y emocionales.
6. Agotamiento y descuido.

## SÍNTOMAS

Figura 2. Síntomas del síndrome de Burnout



Fuente: propia

## FACTORES DE RIESGO

a) *Variables individuales:* El burnout aparece cuando el deseo del sujeto de marcar una diferencia en la vida se ve frustrado.

Se caracteriza por alto entusiasmo inicial, baja remuneración económica independiente del nivel jerárquico y nivel de educación, no tener apoyo ni refuerzo en la institución o uso inadecuado de los recursos, orden en la estructura familiar.

La relevancia de las variables personales implica que existen un estilo de conducta ante el estrés lo que da como resultado dos tipos de sujetos:

- Personalidad Resistente, que tiene tres dimensiones que son el compromiso, el control y el reto.
- El sentido de Coherencia, tienen tres dimensiones, comprensibilidad, manejabilidad y significatividad.

b) *Variables sociales:* Se considera que las relaciones sociales dentro y fuera del lugar de trabajo pueden amortiguar el efecto de los estresores o pueden ser fuentes potenciales de estrés.

Estas variables son:

- Variables sociales extralaborales: relaciones familiares y/o amigos, la importancia del apoyo de estas fuentes pueden disminuir o eliminar la percepción de los estresores.
- Variables organizacionales: la demanda laboral, el control laboral, el entorno físico laboral, los contenidos del puesto, los aspectos temporales de la organización.

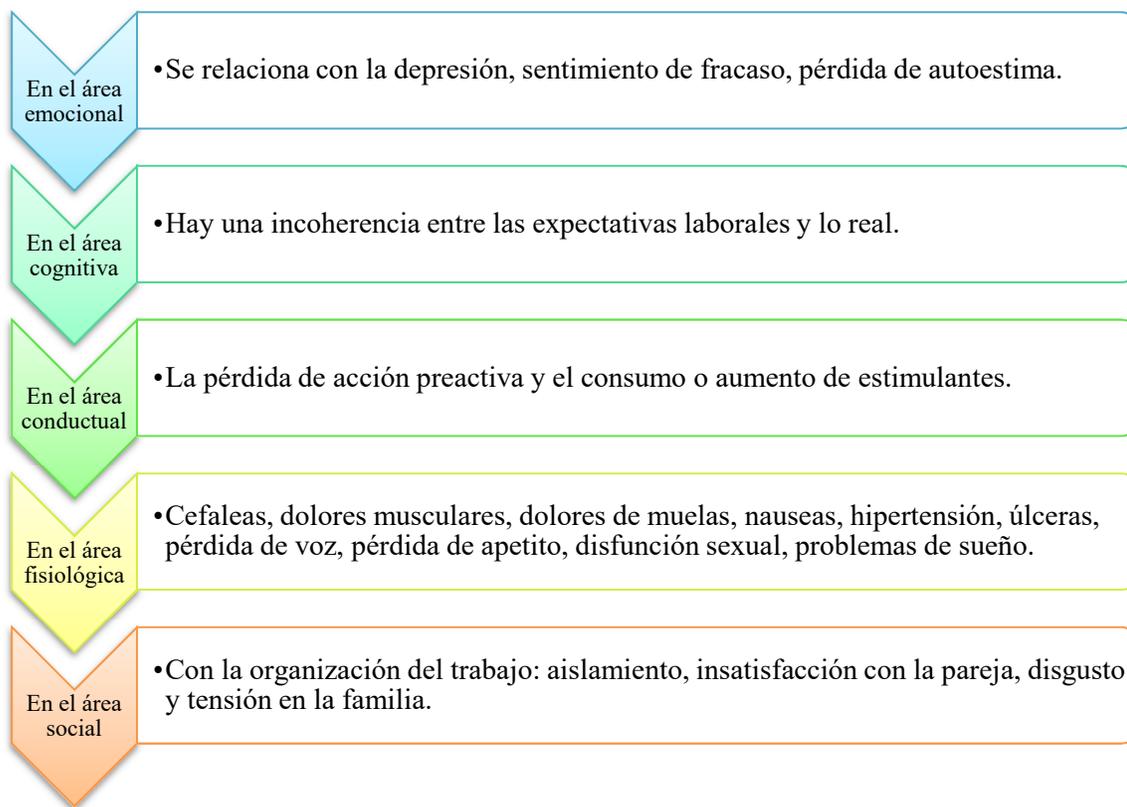
## **SIGNOS DE ALARMA**

Estas manifestaciones pueden ser signos de alerta o parte del cuadro:

1. Negación: La persona afectada es la última en aceptar que tiene problema.
2. Aislamiento: Se retira de la familia y amigos.
3. Ansiedad: Es la sensación persistente de que algo malo va a suceder.
4. Miedo o temor: Temor de acudir al trabajo.
5. Depresión: Signo más peligroso.
6. Ira: Perder la calma y el control, un enojo exagerado en relación a la causa.
7. Fuga o anulación: Desinterés en el trabajo.
8. Adicciones: Inicio o aumento en uso y consumo de sustancias prohibidas.
9. Cambios de personalidad: Hay una incapacidad para poder confiar en el individuo.
10. Culpabilidad y autoinmolación: Siente que lo que desarrollo es prácticamente un castigo.
11. Cargas excesivas: Aceptar varios turnos.
12. Comportamiento riesgoso: Puede ir desde simplemente embarazosos hasta peligrosos.
13. Sensación de estar desbordado y con desilusión.
14. Abandono de si mismo: cambio en la pulcritud, higiene y arreglo personal.
15. Pérdida de la memoria y desorganización.

## CONSECUENCIA DEL BURNOUT

Cuadro #2 Consecuencias del Burnout



Fuente: propia

## DOCENTES

Según Montessori, el docente debe buscar que los estudiantes comprendan la información de manera permanente.

El docente debe de estar consciente del papel que desarrolla en la sociedad y a su vez debe comprender la relación pedagógica que tiene tanto la capacitación y en la formación.

En la práctica el docente universitario se incorpora elementos personales, disciplinares y pedagógicos; es necesario que los docentes aprendan a convivir con la sociedad en que se encuentra.

## **CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA LATINOAMERICANA.**

- Tener una preparación académica adecuada.
- Que se desempeñe de forma adecuada.
- Mostrar responsabilidad.
- Que la persona tenga la vocación para formar a los demás.
- Identificarse con la filosofía institucional.
- La producción científica que se realice a través de actividades diferentes de las clases de la producción escrita.

La planta docente se encuentra formada por dos tipos de docentes:

- a) Docente hora clase, que son profesionales que laboran en distintas empresas que se relacionan con la profesión y son contratados por la universidad para impartir materias en un horario determinado.
- b) Docente tiempo completo, docente que trabajan a tiempo completo o medio tiempo con el fin de optar a plaza fija.

### **2.4 MARCO LEGAL**

#### **LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LUGARES DE TRABAJO.**

La ley tiene como objeto establecer los requisitos de seguridad y salud ocupacional aplicables a los centros de trabajo (art. 1).

Basado en los principios de igualdad, respeto a la dignidad y prevención (art. 2).

La situación del estrés laboral y síndrome de Burnout, está dentro del campo de acción de la salud ocupacional, dando como resultado las obligaciones que tienen las empresas e instituciones de establecer medidas preventivas, de control y manejo de situaciones relacionadas con el estrés laboral y en general con la salud mental de sus trabajadores.

## **POLÍTICA NACIONAL DE SALUD MENTAL (SISTEMA NACIONAL DE SALUD PÚBLICA).**

Entres las políticas tenemos:

- Proteger la salud mental de la población de El Salvador, para contribuir al bienestar subjetivo, desarrollo y uso óptimo de las potencialidades psicológicas, cognitivas, afectivas y relaciones de sus habitantes.
- Fortalecimiento de los planes, programas y proyectos para la prevención, tratamiento y rehabilitación de los problemas de salud mental.

### **2.5 MARCO INSTITUCIONAL**

La Universidad Técnica Latinoamericana, fue fundada el primero de mayo de 1981; obtuvo su personería jurídica el 18 de agosto del mismo año, según acuerdo Ejecutivo No. 15-2156. en el Ramo de Educación.

Se establece en la Ciudad de Santa Tecla en el Departamento de La Libertad. Con 38 años de funcionamiento, se han graduado 1,747 estudiantes.

El objetivo fundamental es formar profesionales competentes con fuerte vocación de servicio y sólidos principios morales; promover la investigación en todas sus formas; prestar un servicio social a la comunidad y cooperar en la conservación, difusión y enriquecimiento del legado cultural y ambiental, en su dimensión nacional y universal.

Los principios básicos que sustenta, la Universidad son: El mejoramiento integral del ser humano, como centro primordial de atención; un enfoque hacia la sustentabilidad y respeto por el medio ambiente; una educación, orientada hacia la calidad total, incorporando la competitividad, eficiencia, la concentración en la superación y el compromiso social, como articuladores de la viabilidad del desarrollo de la sociedad, y la valoración del conocimiento y su pronta aplicación.

## MISIÓN

Formar profesionales capaces de leer la realidad desde diferentes perspectivas, para transformarla de acuerdo a los requerimientos sociales; con actitudes de liderazgo generador y visionario e impulsores de valores y principios, orientados al desarrollo social y económico, al fortalecimiento y conservación del Medio Ambiente; mediante la implementación de procesos científicos y transferencia tecnológica en la entrega del conocimiento.

## VISIÓN

La Universidad Técnica Latinoamericana, es una institución de Educación Superior proyectada a la formación integral de sus estudiantes, fortaleciendo en ellos la autoestima, la creatividad, los valores humanos y el liderazgo; con excelencia científica y académica, en un ámbito sano, seguro y adecuado. Fomentar la conservación y protección del medio ambiente contribuyendo al desarrollo económico, social, cultural y humano del país, conforme a sus principios democráticos.

## VALORES INSTITUCIONALES

Los valores son los principios, creencias y actitudes que deben regular el comportamiento de la institución y configurarse en el marco de referencia que inspire nuestro trabajo.

**Compromiso:** Cumplir con obligaciones y deberes adquiridos.

**Integridad:** Conducta apegada a la verdad y fiel a buenos principios de comportamiento.

**Respeto:** Reconocimiento de los derechos de los demás, tratándoles con cortesía y transparencia según las normas institucionales.

**Seriedad:** Formalidad en nuestras acciones y responsabilidades.

**Sensibilidad Social:** Identificación y búsqueda de soluciones a las necesidades y problemas de la sociedad.

## CAPÍTULO 3

### SUSTENTACIÓN METODOLOGÍA

La metodología sobre la cual se realizó el trabajo de investigación es predominantemente cualitativa.

#### 3.1. TIPO DE ESTUDIO

El estudio se realiza bajo el modelo investigación-acción, el cual busca llevar a cabo un proceso reflexivo que permita tomar acciones y generar condiciones de mejora.

Será descriptivo; donde se tomará en cuenta las características sociodemográficas laborales y grado de desgaste profesional de los docentes.

#### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población de la Universidad, consta de una planta de 70 docentes de los cuales 7 son de planta o tiempo completo y el resto es hora clase.

La muestra es de 40 docentes distribuidos así: 7 de planta y 33 horas clases. No existe ningún elemento de escogencia, la participación fue voluntaria.

#### 3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La técnica utilizada es la de encuesta individual.

Los instrumentos utilizados son:

**Escala sintomática de estrés:** El conjunto de síntomas son tomados de un test del Instituto del Seguro Social Mexicano, el cual es Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP) que consta de 12 ítems. Analizados por medio de la escala por ellos proporcionada. (ANEXO 1).

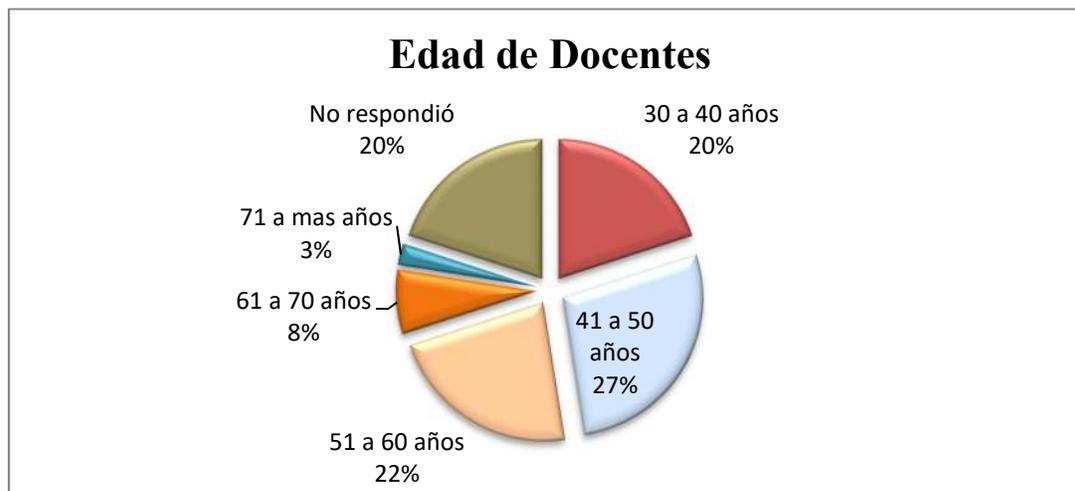
**Inventario de estrés para maestros:** desarrollado por Gregory J. Boyle en 1979, y consiste en 19 ítems. Adaptado para docentes universitarios. (ANEXO 2).

**Inventario de Burnout de Maslach (MBI):** es una adaptación del inventario de Burnout de Maslach, en su forma para docentes. Y consiste en 22 ítems. (ANEXO 3).

## CAPÍTULO 4

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Gráfico 1. Edad



Fuente propia

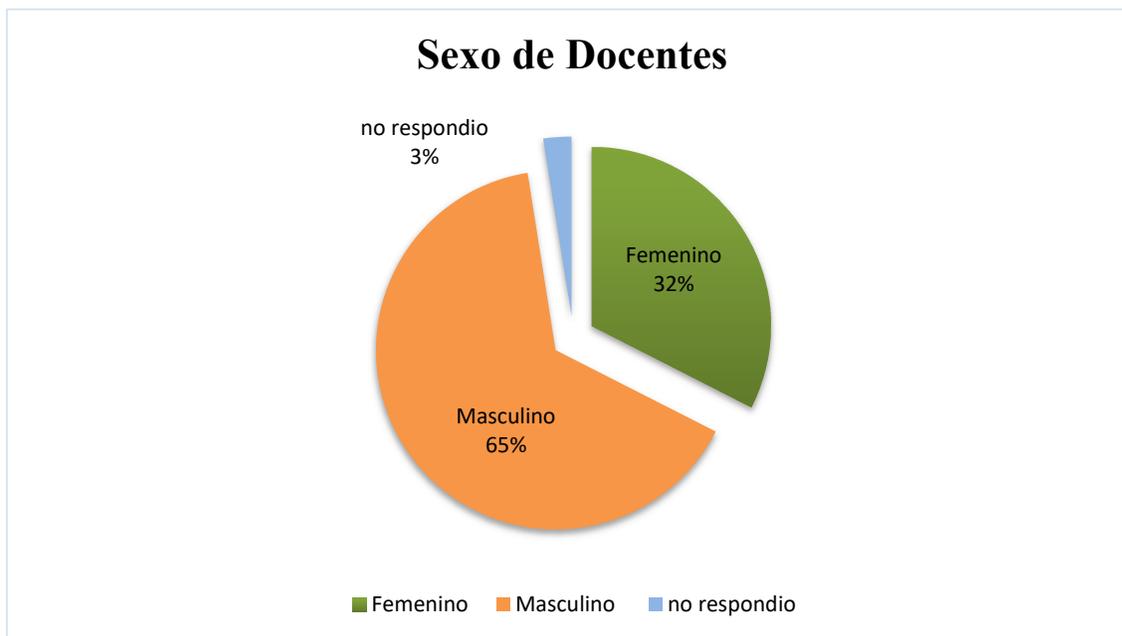
Cuadro #4

Edad de Docentes		
30 a 40 años	8	20%
41 a 50 años	11	27%
51 a 60 años	9	22%
61 a 70 años	3	8%
71 a más años	1	3%
No respondió	8	20%
Total	40	100%

Fuente propia

Del total de 40 docentes participantes las edades oscilan entre los 30 y 71 años de edad, en el análisis no se encuentra ninguna relación entre la edad y el nivel de estrés presentado.

Gráfico 2. Sexo



Fuente propia

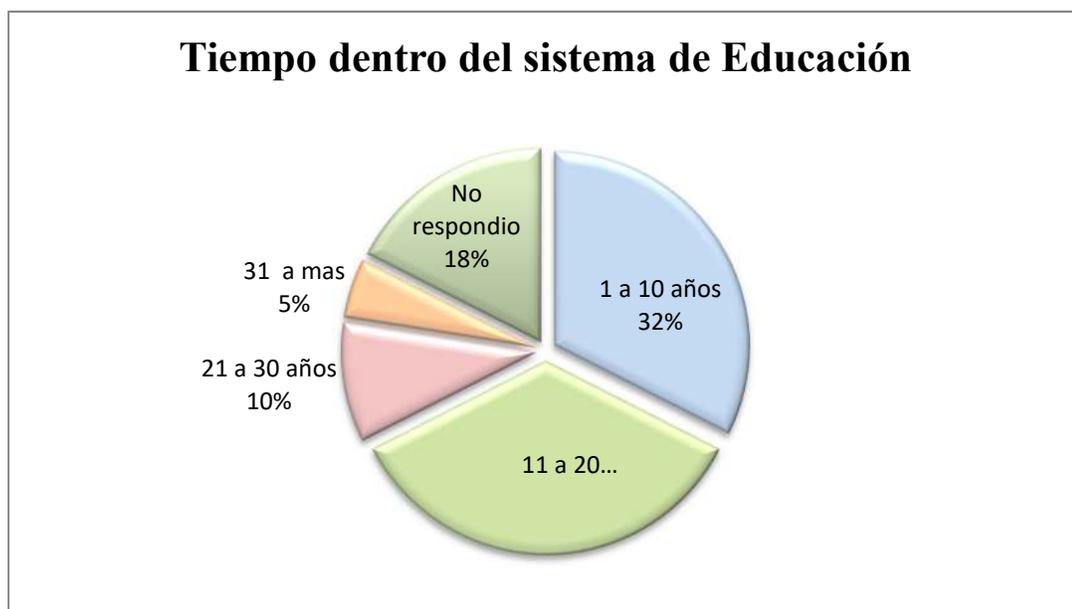
Cuadro #5

	Sexo de Docentes	
Femenino	13	32%
Masculino	26	65%
no respondió	1	1
Total	40	100%

Fuente propia

Del total de 40 estudiantes el porcentaje mayor es del sexo masculino, en este caso según el análisis de los cuestionarios no hay una relación entre el sexo y el nivel de estrés, debido a que ambos casos se manifiesta un estrés leve en dichos grupos.

Gráfico 3. Tiempo en el sistema educativo



Fuente propia

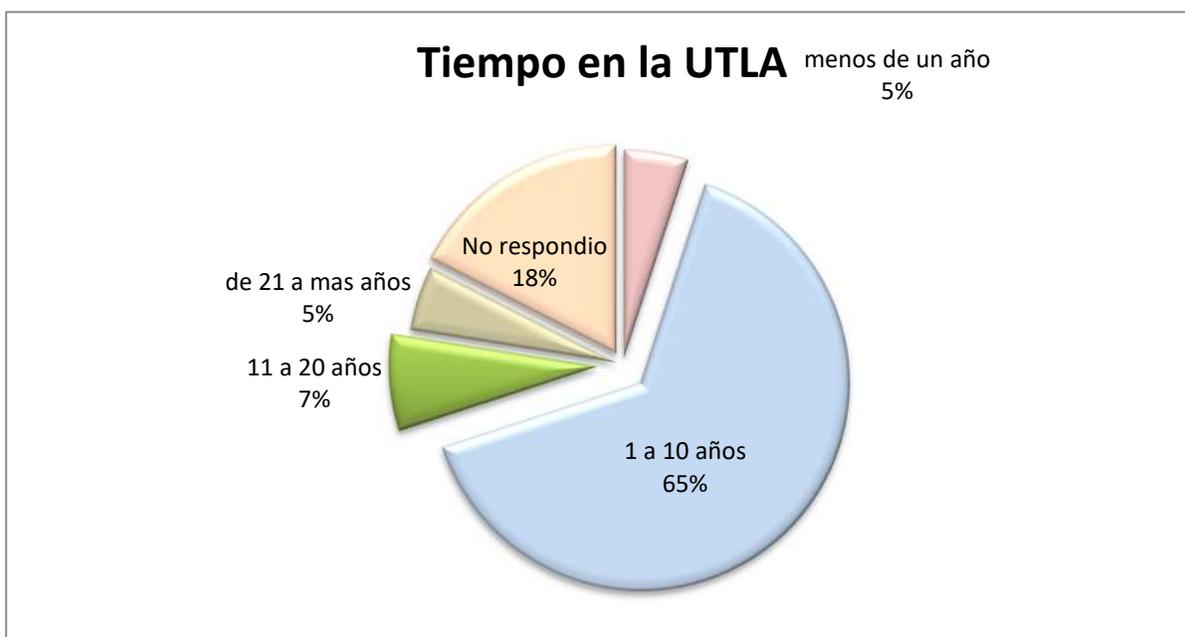
Cuadro #6

	Tiempo en Educación	
1 a 10 años	13	32%
11 a 20 año	14	35%
21 a 30 años	4	10%
31 a mas	2	5%
No respondió	7	18%
Total	40	100%

Fuente propia

Al igual que en las anteriores gráficas el tiempo dentro del sistema educativo no se ve reflejado en el nivel de estrés.

Gráfico 4. Tiempo en la UTLA



Fuente propia

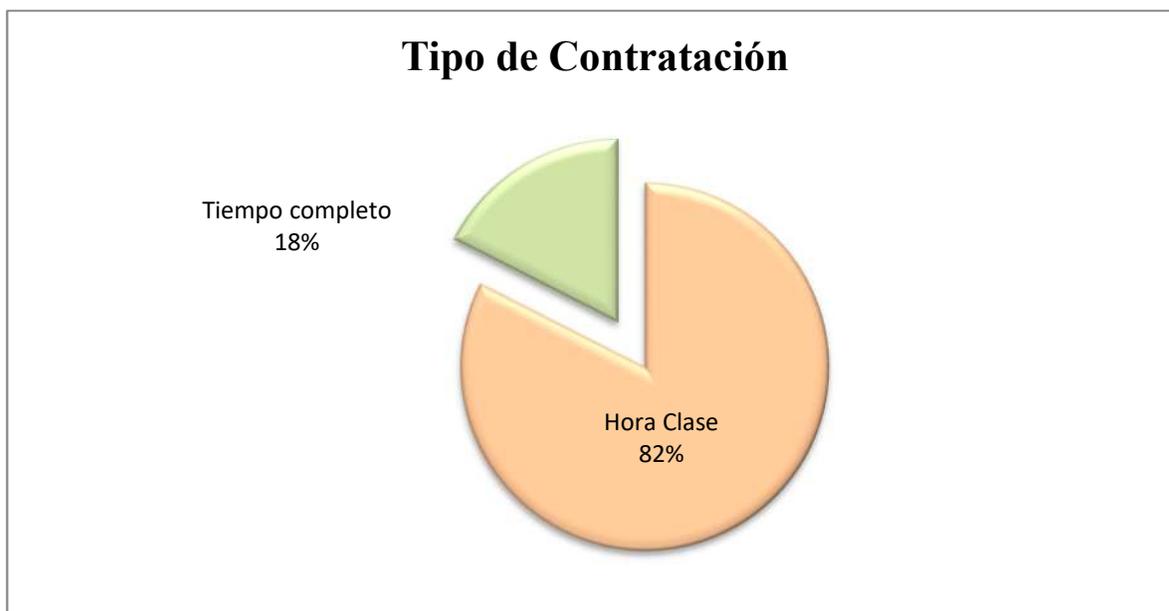
Cuadro #7

	Tiempo en la UTLA	
Menos de un año	2	5%
1 a 10 años	26	65%
11 a 20 años	3	7%
de 21 a más años	2	5%
No respondió	7	18%
Total	40	100%

Fuente propia

La mayoría de los participantes tienen entre 1 y 10 años de formar parte del cuerpo de docentes de la Universidad Técnica Latinoamericana y solo un 15% por ciento del total de los docentes trabaja en otras instituciones educativas, no hay relación de nivel de estrés con el tiempo en la UTLA.

Gráfico 5. Tipo de contratación



Fuente propia

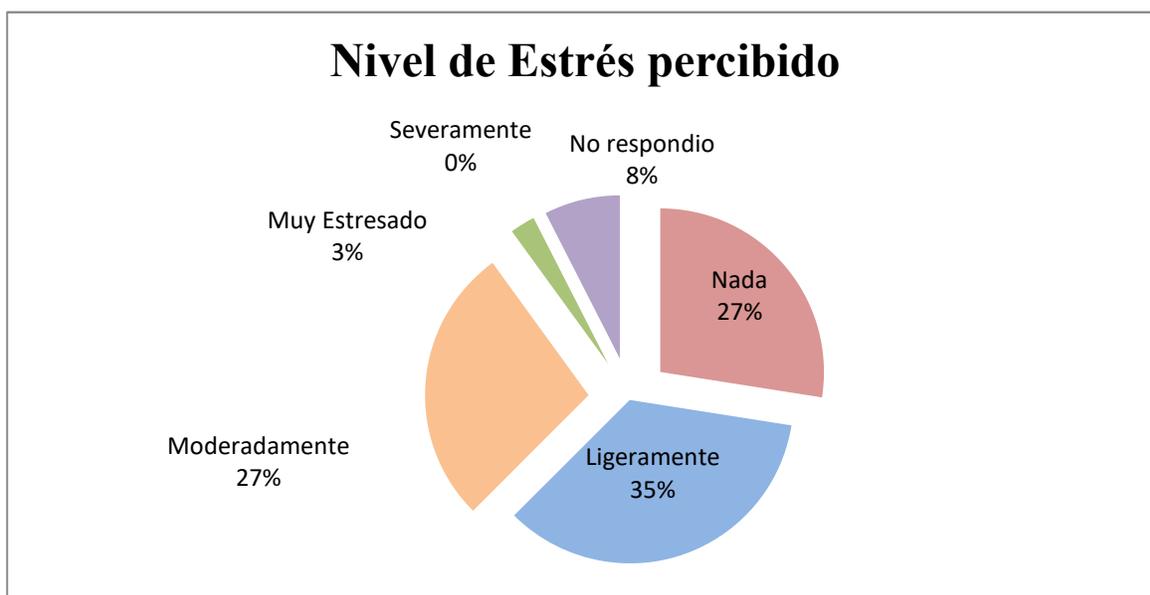
Cuadro #8

	Tipo de Contratación	
Hora Clase	33	82%
Tiempo completo	7	18%
Total	40	100%

Fuente propia

Aunque la mayoría de los docentes son contratados por hora clase, tampoco este factor incide en el nivel de estrés.

Gráfico 6. Nivel de estrés percibido



Fuente propia

Cuadro #9

	Nivel de Estrés percibido	
Nada	11	27%
Ligeramente	14	35%
Moderadamente	11	27%
Muy Estresado	1	3%
Severamente	0	0%
No respondió	3	8%
Total	40	100%

Fuente propia

La mayoría que representa un 35%, percibe un nivel de estrés ligero, cuando se lleva a la comprobación a través del cuestionario para medir el estrés real da el mismo resultado en ese nivel de estrés, al llevar a cabo el análisis individual no existe coincidencia entre el estrés percibido y el real entre los participantes.

Pero en términos generales podemos decir que el nivel de estrés que presentan los docentes de la Universidad es un estrés ligero o leve, que puede ser considerado por muchos como un estrés positivo.

Gráfico 7. Nivel de estrés real



Fuente propia

Cuadro #10

	Nivel de estrés Real	
Nada	20	50%
Ligeramente	14	35%
Moderadamente	6	15%
Total	40	100%

Fuente propia

De acuerdo al cuestionario para medir el nivel de estrés en el docente, el 50% de los participantes no presenta estrés, en muchos casos a evaluar individualmente ellos perciben un nivel de estrés ligero y en el cuestionario da como resultado sin estrés.

## LISTA DE INVENTARIO DE ESTRESORES (según inventario sugerido)

Cuadro #11

Orden de importancia	Estresores
<b>1</b>	(73) Programas mal definidos o poco detallados.
<b>2</b>	(65) Mucho trabajo para hacer.
<b>3</b>	(64) Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los parciales, entre otros).
<b>4</b>	(61) Salario inadecuado.
<b>5</b>	(59) Estudiantado difícil.
<b>6</b>	(59) Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones).
<b>7</b>	(52) Déficit de recursos materiales, escasez de equipo o de facilidades para el trabajo.
<b>8</b>	(51) Comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes.
<b>9</b>	(47) Pobre disposición al trabajo por parte de los estudiantes.
<b>10</b>	(45) Falta de reconocimiento al buen trabajo.
<b>11</b>	(45) Tener un estudiantado numeroso.
<b>12</b>	(44) Introducción de cambios en el sistema de enseñanza.
<b>13</b>	(44) Pobres perspectivas de promoción profesional.
<b>14</b>	(42) Falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente.
<b>15</b>	(39) Bullicio de los estudiantes.
<b>16</b>	(34) Periodos de receso muy cortos o insuficientes.
<b>17</b>	(33) Presiones de los supervisores.
<b>18</b>	(33) Actitudes y comportamientos de otros docentes o conflictos con colegas.
<b>19</b>	(31) Mantener la disciplina en la clase.

Fuente propia

## OTROS FACTORES ESTRESORES

Cuadro #12

No.	Estresores
<b>1</b>	El nivel de estrés aumenta en los ciclos pares en los últimos parciales.
<b>2</b>	Desplazamiento trabajo-universidad-hogar.
<b>3</b>	Falta de espacios para compartir con compañeros (adecuados).
<b>4</b>	Inseguridad ciudadana.
<b>5</b>	Incertidumbre de ser contratado el siguiente ciclo.
<b>6</b>	Falta de tiempo para desarrollar las clases.
<b>7</b>	Los tipos de contratos.
<b>8</b>	Falta de procesos para asignar salarios, tutorías, jurados y asesorías.
<b>9</b>	Falta de manual para el docente.
<b>10</b>	Falta de inducción para el nuevo docente.
<b>11</b>	Falta de biblioteca en línea con documentos por carrera.
<b>12</b>	Número de estudiante por grupo (más de 50).
<b>13</b>	Estudiantes con necesidades especiales.
<b>14</b>	Ambiente laboral.

## **CAPITULO 5**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **CONCLUSIONES**

De todo lo expuesto se concluye:

- Que el estrés laboral puede ser prevenido desde distintos ámbitos y niveles.
- Los docentes deben ser conscientes de su capacidad de manejo positivo de las situaciones de tensión.
- La Universidad es responsable de prevenir y detectar disfunciones laborales; disponer de protocolos eficaces y velar por su correcto cumplimiento.
- Que los Docentes de la Universidad Técnica Latinoamericana, no presentan niveles altos de estrés y por consiguiente no hay presencia del Síndrome de Burnout.
- Que los Docentes de la Universidad Técnica Latinoamericana, si presentan un nivel medio de cansancio emocional.

#### **RECOMENDACIONES:**

- Que la Universidad debe de contar con protocolos de ayuda psicológica para los docentes.
- Proporcionarle a los docentes técnicas o ejercicios de control de estrés y manejo de la frustración.
- Disminuir el número de estudiantes en las materias ya que esto genera cansancio emocional y un grado de estrés en el docente.

## CAPÍTULO 6

### 6.0 ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### 6.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cuadro #13 actividades de investigación

Actividad	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
Presentación de perfil	15-06-2018							
Elaboración de instrumentos	25 al 29 de 06-2018							
Validación de los instrumentos		9 al 12 de 07-2018						
Elaboración de marco teórico			✓	✓	✓			
Selección del personal a participar y firma de carta primer grupo		15-07-2018						
Envío de la primera parte			18-08-2018					
Envío de la segunda parte			27-08-2018					
Envío de la tercera parte				05-09-2018				
Selección del personal a participar y firma de carta segundo grupo				12-09-2018				
Envío de la primera parte				12-09-2018				
Envío de la segunda parte				19-09-2018				
Envío de la tercera parte					3-10-2018			
Selección del personal a participar y firma de carta segundo grupo					3-10-2018			
Envío de la primera parte					10-10-2018			
Envío de la segunda parte					17-10-2018			
Envío de la tercera parte					24-10-2018			
Tabulación y análisis de los cuestionarios					✓			
Elaboración de conclusiones y recomendaciones						✓		
Elaboración de propuesta.							✓	
Presentación final								✓

Fuente propia

## 6.2 PRESUPUESTO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

### ESTUDIO COMPARADO

#### DERECHOS Y PRESTACIONES POR MATERNIDAD EN LOS PAISES DE AMÉRICA LATINA, EUROPA Y ASIA

TIPO	CATEGORÍA	RECURSO	DESCRIPCIÓN	MONTO
Recursos disponibles	Infraestructura	Equipo	Computadora de escritorio	\$ 325.00
		Equipo	Impresora.	\$ 20.00
		Internet	Uso de la web para consulta y documentación.	\$ 200.00
	Materiales	Papel	Hojas para la impresión de proyectos. (6 ejemplares).	\$ 25.00
	Materiales	DVD	15 DVD para material registrado en Biblioteca Nacional y autoridades de la UTLA.	\$ 15.00
			TOTAL.....	<b>\$ 585.00</b>

## **CAPÍTULO 7**

### **7.0 PROPUESTA**

A continuación, se propone una guía de manejo de estrés que puede ser utilizada en la Universidad Técnica Latinoamericana (UTLA).

### **GUÍA PRÁCTICA SOBRE MANEJO DE ESTRÉS**

#### **INTRODUCCIÓN**

La presente guía es una respuesta a los análisis de la investigación realizada en el año 2018, sobre los Factores de Estrés en Docentes Universitarios, tomando como caso los docentes de la Universidad Técnica Latinoamérica.

Dándose como recomendación la implementación de manuales o procedimientos para la detección del Estrés laboral o presencia del Síndrome de Burnout, se proporciona una Guía Práctica sobre el manejo de estrés, considerando que los niveles de estrés presentados por los docentes sujetos de la investigación son bajos, pero se les facilita esta guía para volver positivo el estrés.

#### **OBJETIVOS**

1. Conocer términos generales sobre el estrés laboral.
2. Identificar de una manera sencilla los síntomas, consecuencias del estrés laboral.
3. Proporcionar a la institución una guía para el tratamiento preventivo del estrés en los docentes universitarios.
4. Facilitarle al docente una guía práctica para el tratamiento preventivo del estrés laboral.

#### **CONCEPTOS FUNDAMENTALES**

Estrés: reacción o respuesta del individuo ante ciertos estímulos, este se produce como consecuencia de un desequilibrio entre las demandas del ambiente y los recursos de la persona.

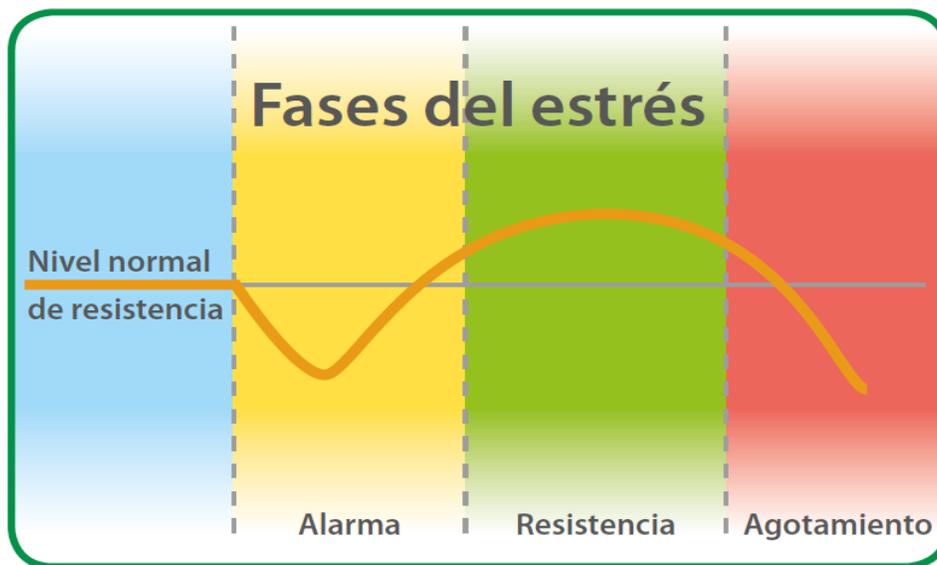
Características comunes a las situaciones de estrés.

- Se genera un cambio o la presencia de una situación nueva.
- Falta de información, incertidumbre y ambigüedad.
- Se produce alteraciones de las condiciones biológicas del organismo que obligan a trabajar más intensamente para volver al estado de equilibrio.

Componentes básicos del estrés.

1. Agentes estresantes o estresores: Aquella circunstancia que se encuentran en el entorno y producen situaciones de estrés.
2. Respuesta al estrés: La reacción ante una situación estresante, consta de tres fases: de alarma, de resistencia y de agotamiento.

Figura 1. Fases del estrés.



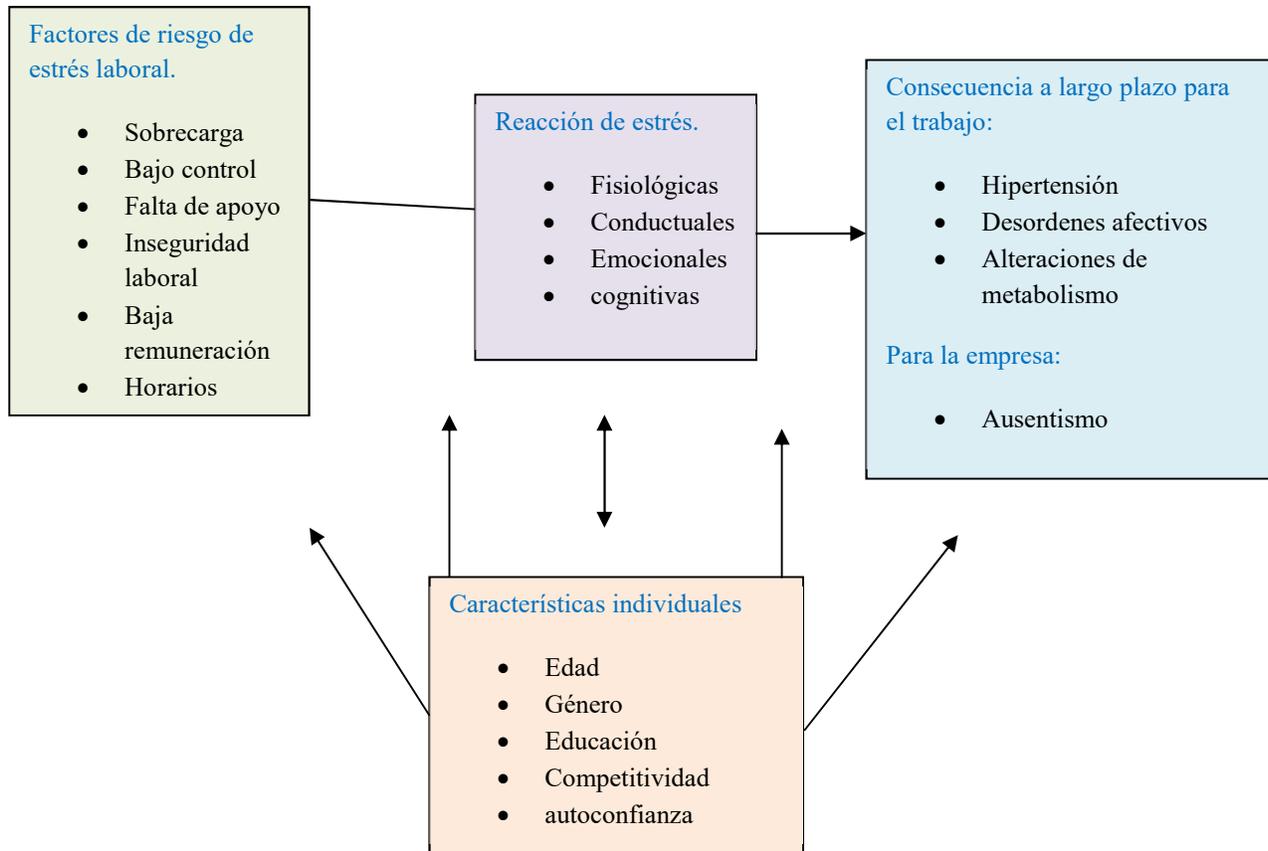
Fuente: Guía de manejo de estrés.

Cuadro #1 Descripción de las etapas

Nombre de la etapa	Descripción	Efectos
Fases de alarma	A la presencia de un agente estresor, existe una serie de estímulos liberados que producen ciertos efectos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redistribución sanguínea</li> <li>• Estimulación del bazo</li> <li>• Aumento</li> </ul>
Nombre de la etapa	Descripción	Efectos
Fase de adaptación o resistencia.	Estímulos constantes psíquicos, físicos o psicológicos los cuales el cuerpo trata de superar lo percibido como amenazas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redistribución del flujo sanguíneo.</li> <li>• Mayor funcionamiento cortico suprarrenal.</li> <li>• Reversión de la mayoría de los síntomas de la primera etapa.</li> </ul>
Nombre de la etapa	Descripción	Efectos
Fase de agotamiento	Se entra en disminución progresiva de respuesta a los estímulos, se pierde la capacidad de respuesta provocando alteraciones graves en la salud.	

Fuente: propia

Mecanismo de producción de estrés.



Fuente: Guía de manejo de estrés.

Factores estresantes más comunes.

1. Causas vinculadas a las funciones específicas del trabajo.
2. Causas vinculadas a la organización del trabajo.
3. Causas vinculadas a las relaciones laborales.
4. Causas vinculadas al entorno físico y a la tecnología.
5. Causas socioeconómicas.
6. Desequilibrio entre la vida personal y la vida laboral.

Manejo de estrés.

El estrés laboral exige un afrontamiento activo, es decir, la actuación preventiva y terapéutica debe centrarse en la persona que sufre y padece el estrés.

En el ámbito organizacional es donde se requiere la mayoría de las acciones preventivas.

## Prevención.

El estrés debe prevenirse, intervenir sobre la persona que lo sufre, sobre la organización en la que se desarrolla y sobre la sociedad en que vive.

### Ámbito personal.

Se tiene la capacidad de seleccionar la conducta ante un estímulo determinado y entre las opciones que se tienen para afrontar las situaciones de estrés está:

#### 1. El cuidado de uno mismo.

- Correcta alimentación, control del peso, tensión arterial y el colesterol.
- Dormir y descansar, esta como una función reparadora.
- Practicar la relajación u otras actividades gratificantes como hobbies y deporte.
- Eliminar los hábitos tóxicos.
- Sentido de humor.
- La comunicación que tenemos con nosotros mismo, es decir el auto lenguaje debe ser positivo motivador.
- La comunicación con los demás debe tener un sentido asertivo.
- Socializar, apoyarse con las personas que nos rodea.
- Gestión personal del tiempo.

#### 2. Ámbito organizacional

- Selección adecuada de los trabajadores, los puestos deben estar diseñados de forma que faciliten al trabajador desarrollarse.
- La responsabilidad del trabajador debe ser acorde con sus capacidades.
- Funciones claramente definidas.
- Promover el desarrollo personal y profesional.
- Compartir valores con todos de la empresa en especial el respeto.
- Políticas de comunicación positiva.
- Empatía compartida.
- La socialización entre los miembros de la organización.

#### 3. Ámbito social

- La defensa de los derechos de los trabajadores por una salud mental y un ambiente laboral sano.
- Favorecer el clima creador de empleos.
- Consumo responsable de los recursos.
- Practicar la empatía social.

Instalado el estrés.

Es necesario tomar medidas antes de que produzca lesiones.

Hay una importancia de estar atento a ciertas situaciones como:

- Aumento de accidentes
- Empeoramiento del rendimiento laboral
- El absentismo o presentismo
- Síntomas vagos como:
  - ✓ Síntomas cardiovasculares
  - ✓ Síntomas gastrointestinales
  - ✓ Tensión muscular
  - ✓ Alteraciones psíquicas
  - ✓ Cambio de hábitos.

En las instituciones deben contar con programas preventivos de detección y manejo de estrés laboral, la intervención de la organización debe de ir a:

- Disminuir los excesos y sobrecargas laborales.
- Reorganización de las tareas.
- Comunicación eficaz y fiable.
- Cuidado del medio de trabajo.
- Gestión de tiempo.
- Agrupar las tareas.
- Priorizar las tareas.
- Técnicas de relajación.

Entre las técnicas de relajación sugeridas tenemos:

- Técnicas de Jacobson.
- Técnica de respiración y visualización.
- Entrenamiento autógeno.
- Bio-feedback.
- Meditación y los estados de concentración plena o mindfulness.
- Musicoterapia.

#### Técnica de Jacobson

Es un método de carácter fisiológico, está orientado al reposo, útil en los trastornos en los que es necesario un reposo muscular intenso.

Este método permite reconocer la unión entre la tensión muscular y el estado mental.

Se enseña a relajar la musculatura voluntaria como medio para alcanzar un estado profundo de calma interior, que se produce cuando la tensión innecesaria nos abandona.

Con esta técnica se logra disminuir los estados de ansiedad generalizados, relajar la tensión muscular, facilitar la conciliación del sueño.

El método tiene tres fases:

## Cuadro #2 fases del método

Fases	Primera
Nombre	Tensión-relajación
Indicaciones	<p>Se tensiona y luego se relaja diferentes grupos de músculos en todo el cuerpo, esto con el objetivo de que reconozca la diferencia entre tensión y relajación.</p> <p><b>Relajación de cara, cuello y hombros con el siguiente orden</b> (repetir cada ejercicio tres veces con intervalos de descanso de unos segundos):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Frente:</b> Arruga unos segundos y relaja lentamente.</li> <li>• <b>Ojos:</b> Abrir ampliamente y cerrar lentamente.</li> <li>• <b>Nariz:</b> Arrugar unos segundos y relaja lentamente.</li> <li>• <b>Boca:</b> Sonreír ampliamente, relaja lentamente.</li> <li>• <b>Lengua:</b> Presionar la lengua contra el paladar, relaja lentamente.</li> <li>• <b>Mandíbula:</b> Presionar los dientes notando la tensión en los músculos laterales de la cara y en las sienes, relaja lentamente.</li> <li>• <b>Labios:</b> Arrugar como para dar un beso y relaja lentamente.</li> <li>• <b>Cuello y nuca:</b> Flexiona hacia atrás, vuelve a la posición inicial. Flexiona hacia adelante, vuelve a la posición inicial lentamente.</li> <li>• <b>Hombros y cuello:</b> Elevar los hombros presionando contra el cuello, vuelve a la posición inicial lentamente.</li> </ul> <p><b>Relajación de brazos y manos.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contraer, sin mover, primero un brazo y luego el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos. Relaja lentamente.</li> </ul> <p><b>Relajación de piernas:</b> Estirar primero una pierna y después la otra levantando el pie hacia arriba y notando la tensión en piernas: trasero, muslo, rodilla, pantorrilla y pie. Relaja lentamente.</p> <p><b>Relajación de tórax, abdomen y región lumbar</b> (estos ejercicios se hacen mejor sentado sobre una silla):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Espalda:</b> Brazos en cruz y llevar codos hacia atrás. Notará la tensión en la parte inferior de la espalda y los hombros.</li> <li>• <b>Tórax:</b> Inspirar y retener el aire durante unos segundos en los pulmones. Observar la tensión en el pecho. Espirar lentamente.</li> <li>• <b>Estómago:</b> Tensar estómago, relajar lentamente.</li> <li>• <b>Cintura:</b> Tensar nalgas y muslos. El trasero se eleva de la silla.</li> </ul>
Tiempo	5 a 10 min

Fases	Segunda
Nombre	Repaso
Indicaciones	Consiste en revisar mentalmente los grupos de músculos comprobando que se han relajado al máximo.
Tiempo	5 a 10 min

Fases	Tercera
Nombre	Relajación mental
Indicaciones	Pensar en una escena agradable o mantener la mente en blanco.
Tiempo	5 a 10 min

Fuente propia

Técnicas de respiración para el control de la ira.

Con el fin de controlar la ira, se tiene en cuenta que inhalar provoca la llegada del oxígeno al organismo y por lo tanto de energía.

Se exhala con fuerza, vaciando todo lo posible los pulmones en una larga y potente exhalación, se repite el procedimiento hasta que la sensación de presión haya disminuido.

Visualización guiada.

Es una herramienta para el control del estrés, el individuo se concentra en imágenes que pueden abarcar símbolos, escenas, fotos o hasta colores, que evoquen sentimientos de relajación y alivio.

La práctica puede consistir en el alivio del dolor físico y en los síntomas psicológicos como estrés, ansiedad y depresión.

PASOS:

- Pare lo que está haciendo
- Encuentre un lugar tranquilo
- Cierre los ojos
- Inhale lentamente varias veces para relajar el cuerpo y concentrarse en la mente.

Entrenamiento Autógeno

Es una ejercitación o entrenamiento desarrollado a partir del propio "si mismo". Se fundamenta en producir una transformación general del sujeto mediante ejercicios fisiológicos y racionales.

Tiene como meta auto tranquilizarse por medio de la relajación interna, aumento del rendimiento y supresión del dolor.

Método de entrenamiento breve:

El esquema del entrenamiento general quedaría de la siguiente manera:

Repetir 6 veces la frase: "El brazo derecho es muy pesado"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Repetir 6 veces la frase: "El brazo derecho está muy caliente"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Repetir 6 veces la frase: "El pulso es tranquilo y regular"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Repetir 6 veces la frase: "Respiración muy tranquila"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy respirando"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo"

Repetir 6 veces la frase: "El plexus solar es como una corriente de calor"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo".

Repetir 6 veces la frase: "La frente está agradablemente fresca"

Repetir 1 vez la frase: "Estoy muy tranquilo".

## BIBLIOGRAFÍA

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTRÉS, Serie de la protección de la salud de los trabajadores, nº3, Recuperado de:

[http://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf) [junio 2018]

ARTICULO: PSICOLOGÍA Y MENTE. Burnout (Síndrome del Quemado): como Detectarlo y tomar medidas. Recuperado de:

<https://psicologiaymente.net/organizaciones/burnout-sindrome-del-quemado>[junio 2018].

GUÍA SOBRE EL MANEJO DEL ESTRÉS DESDE MEDICINA DEL TRABAJO, Coordinador, Dr. Antonio Iniesta, presidente de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo. Recuperado de:

[http://www.semst.org/archsubidos/20161216\\_24cb\\_GuiaManejoEstres.pdf](http://www.semst.org/archsubidos/20161216_24cb_GuiaManejoEstres.pdf)[junio 2018].

Revista nacional e internacional de Educación Inclusiva ISSN (impreso): 1889-4208. Volumen 9, número 2 junio 2016 Monográfico, EL BIENESTAR EMOCIONAL DEL DOCENTE. Por Jorge Alberto Ruiz Torres. Recuperado de:

<http://www.fepsu.es/file/ESTRES%20DOCENTE.pdf>[junio 2018].

Universidad Evangélica de El Salvador, Anuario 2014, RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA ASOCIADA CON LA SALUD DEL PERSONAL CONTRATADO A TIEMPO COMPLETO EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ÁREA METROPOLITANA DE SAN SALVADOR, por: Francisco Gustavo A. Paniagua Serrano Recuperado de:

<http://dsuees.uees.edu.sv/xmlui/bitstream/handle/20.500.11885/263/>[junio 2018].

DICCIONARIO DE PSICOLOGIA, Galimberti Umberto, Editorial siglo 21, México. Recuperado de:<https://saberepsi.files.wordpress.com/2016/09/galimberti-umberto-diccionario-de-psicologic3ada.pdf> [noviembre 2018].

<https://glosarios.servidor-alicante.com/psicologia/estresor> [noviembre 2018].

Martínez Pérez, Anabella (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. nº 112. Septiembre. 2010. <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm> [noviembre 2018].

POLÍTICA NACIONAL DE SALUD MENTAL, Ministerio de Salud de El Salvador, [https://www.paho.org/els/index.php?option=com\\_docman&view=download&category\\_slug=politicas-de-salud&alias=219-politica-nacional-de-salud-mental-sistema-nacional-de-salud&Itemid=364](https://www.paho.org/els/index.php?option=com_docman&view=download&category_slug=politicas-de-salud&alias=219-politica-nacional-de-salud-mental-sistema-nacional-de-salud&Itemid=364) [noviembre 2018].

LEY GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LUGARES DE TRABAJO, Asamblea Legislativa de El Salvador.

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/84122/93331/F1699923541/SLV84122.pdf> [noviembre 2018].

LA RELAJACIÓN PROGRESIVA DE JACOBSON: USO, FASES Y EFECTOS, Rodríguez Camón Elizabet, <https://psicologiaymente.com/clinica/relajacion-progresiva-jacobson>[Diciembre 2018].

8 EJERCICIOS DE RESPIRACIÓN PARA RELAJARSE EN UN MOMENTO, Castillero Mimenza Oscar, <https://psicologiaymente.com/vida/ejercicios-de-respiracion-para-relajarte> [Diciembre 2018].

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### ESCALA SINTOMÁTICA DE ESTRÉS

**Indicaciones:** Marque con una “X” la escala que considere apropiada

*¿Ha padecido algunos de estos síntomas durante el último año?*

Los síntomas que se presentan regularmente relacionados con la menstruación o los que pueden relacionarse con la ingestión de bebidas alcohólicas no deben ser señalados.

1: Nunca      2: Casi nunca      3: Pocas Veces      4: Algunas veces

5: Relativamente frecuente      6: Muy frecuente

Síntomas	1	2	3	4	5	6
1. Imposibilidad de conciliar el sueño						
2. Jaquecas y dolores de cabeza						
3. Indigestiones o molestia gastrointestinales						
4. Sensación de cansancio extremo o agotamiento						
5. Tendencia de comer, beber o fumar mas de lo habitual						
6. Disminución del interés sexual						
7. Respiración entrecortada o sensación de ahogo						
8. Disminución del apetito						
9. Temblores musculares (por ejemplo, tics nerviosos o parpadeos)						
10. Pinchazos o sensaciones dolorosas en distintas partes del cuerpo						
11. Tentaciones fuertes de no levantarse por la mañana						
12. Tendencias a sudar o palpitaciones.						

## ANEXO 2

### INVENTARIO DE ESTRÉS PARA DOCENTES

**Indicaciones: Marque con una “X” la escala que considere apropiada**

I. Como Docente, ¿Cuánto estrés le origina estos factores?

0: Ningún estrés

1: Ligero

2: Moderado

3: Mucho estrés

4: Excesivo estrés

Factores	0	1	2	3	4
1. Pobres perspectivas de promoción profesional					
2. Estudiantado difícil					
3. Falta de reconocimiento al buen trabajo					
4. Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los parciales, entre otros)					
5. Bullicio de los estudiantes					
6. Periodos de receso muy cortos o insuficientes					
7. Pobre disposición al trabajo por parte de los estudiantes					
8. Salario inadecuado					
9. Mucho trabajo para hacer					
10. Introducción de cambios en el sistema de enseñanza					
11. Mantener la disciplina en la clase					
12. Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones)					
13. Programas mal definidos o poco detallados					
14. Falta de tiempo para atender a los estudiantes individualmente					
15. Déficit de recursos materiales, escasez de equipo o de facilidades para el trabajo					
16. Actitudes y comportamientos de otros docentes o conflictos con colegas					
17. Comportamiento descortés o irrespetuoso de los estudiantes					
18. Presiones de los supervisores					
19. Tener un estudiantado numeroso					

II. ¿Desea agregar algunos otros factores o realizar algún comentario con relación a las propuestas?

III. En general, ¿en que medida se siente usted estresado como maestro?

- Nada estresado \_\_\_\_
- Ligeramente estresado \_\_\_\_                      Muy estresado \_\_\_\_
- Severamente estresado \_\_\_\_                      Moderadamente estresado \_\_\_\_

## ANEXO 3

### INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Conteste las siguientes frases indicando la frecuencia con que Usted ha experimentado ese sentimiento. Escriba en cada cuadrícula el número correspondiente. (Marque con una "X" la escale que considere apropiada).

1: Nunca                      2: Pocas veces al año                      3: Una vez al mes                      4: Pocas veces al mes

5: Una vez a la semana    6: Pocas veces a la semana                      7: todos los días

Síntomas	1	2	3	4	5	6	7
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento agotado al final de la jornada de trabajo.							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4. Puedo entender fácilmente como se sienten los estudiantes.							
5. Siento que trato a algunos de mis estudiantes como se fuesen objetos y no personas.							
6. Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí.							
7. Trato eficazmente los problemas de los estudiantes.							
8. Me siento quemado, fundido por mi trabajo.							
9. Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas.							
10. Me he vuelto mas insensible con las personas desde que desempeño este trabajo.							
11. Temo que este trabajo me endurezca emocionalmente.							
12. Me siento con mucho vigor.							
13. Me siento frustrado en mi trabajo.							
14. Siento que estoy trabajando demasiado.							
15. Me es indiferente, realmente, lo que les sucede a los estudiantes que atiendo.							
16. Trabajar directamente con estudiantes, me produce mucho estrés.							
17. Me es fácil crear una atmosfera relajada con los estudiantes.							
18. Me siento estimulado después de trabajar directamente con los estudiantes.							
19. En este trabajo he realizado muchas cosas que valen la pena.							
20. Siento que ya no doy más.							
21. En mi trabajo trato problemas emocionales con mucha calma.							
22. Siento que mis estudiantes me echan la culpa de algunos de sus problemas.							

## ANEXO 4

### HOJA DE INDICACIONES

#### EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES PARA DOCENTES

Estimado Docente:

A continuación, ponemos a su disposición un conjunto de instrumentos que están destinados a conocer como se relaciona Ud. Con su trabajo y el efecto que este tiene en su salud y bienestar.

Los resultados solo serán utilizados para uso estrictamente profesional y se ajustarán al manejo confidencial que éticamente esto implica.

Por favor, lea despacio las orientaciones para cada cuestionario y responda con sinceridad, recuerde que de su respuesta dependen nuestras acciones.

Al finalizar cada cuestionario cerciórese de que no dejó preguntas sin contestar. Si tiene alguna duda no demore en preguntar.

Para comenzar, complete los datos siguientes, que servirán para identificarlo. En las preguntas donde aparecen varias opciones, marque con un círculo la respuesta deseada.

Fecha de aplicación: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: 1. Masculino      2. Femenino

Antigüedad en Educación: \_\_\_\_\_ años.

Universidad actual: \_\_\_\_\_ años      en      la      universidad:  
\_\_\_\_\_ Cargo actual: \_\_\_\_\_

#### MANUAL DE INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS DE EVALUACIÓN DEL ESTRÉS PSICOSOCIAL LABORAL Y EL SÍNDROME DE “PROFESOR QUEMADO” (BURNOUT), EN DOCENTES.

##### INSTRUMENTOS:

**Escala sintomática de estrés:** Cuestionario para la determinación del nivel de estrés, que se destaca dentro de otros instrumentos que tienen este mismo objetivo por el respaldo estadístico que posee.

El conjunto de síntomas tomados de un test de Instituto del Seguro Social Mexicano el cual es Adaptado del Cuestionario de Problemas Psicosomáticos (o CPP) consta de 12 ítems. Analizados por medio de la escala por ellos proporcionada.

**Inventario de estrés para maestros:** desarrollado por Gregory J. Boyle en 1979, y consiste en 19 ítems. Adaptado para docentes universitarios.

**Inventario de Burnout de Maslach (MBI):** es una adaptación del inventario de Burnout de Maslach, en su forma para docentes. Y consiste en 22 ítems.

Los instrumentos han sido aplicados en diversas investigaciones por ejemplo en la investigación “ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES CUBANOS DE ENSEÑANZA PRIMARIA”, Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Presentado por ARLENE ORAMAS VIERA. La Habana, Cuba. 2013. De donde han sido tomados.