

Obtuvo la calificación de: APROBACIÓN con MÁXIMA DISTINCIÓN

MU.
1919

consecuente a: 92 puntos

T-1817

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Nº 1919

Lic. Marcos Fernández Motiño
PSICOLOGO - UMSA
Mat. Prof. F-01/00
Tutor

[Signature]
Lic. Orlando Huanca Rodríguez
DIRECTOR
Carrera Ciencias de la Educación

PRESIDENTE

[Signature]
[Signature]
[Signature]



[Signature]
Lic. N. SORIA CH.
TRIBUNAL

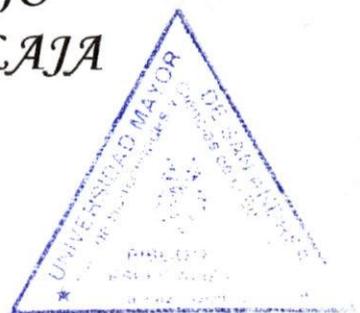
TESIS DE GRADO
PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIATURA
EN CS. DE LA EDUCACIÓN

“NIVELES DE ESTRÉS EN EL TRABAJO
DOCENTE DEL NÚCLEO EDUCATIVO LAJA
DEL DISTRITO DE LAJA”

(PROVINCIA LOS ANDES DEL DEPARTAMENTO DE LA PAZ)

POSTULANTE: NORMA GONZALES ROMERO

TUTOR: LIC. MARCOS FERNÁNDEZ MOTIÑO



LA PAZ - BOLIVIA
2007

Tesis
1397

19 ref.

15-XII-07

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Lic. Marcos Fernández por el asesoramiento prestado en el presente trabajo investigativo, asimismo a la Universidad Mayor de San Andrés por la formación recibida en mis años de estudio, exhortando a mejorar la calidad social a través de conocimientos teóricos y prácticos, así también al Director Distrital de Laja Prof. Delfín Huanca y a los Profesores del Núcleo Educativo de Laja por su colaboración prestada.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis Padres que siempre me brindaron su apoyo y confianza, a mis hermanos (as) y a mi pareja Fernando.

Gracias

INDICE

CAPITULO I

Introducción	Pág. 1
1.1 Problema de investigación	Pág. 4
1.2 Formulación del problema	Pág. 5
1.3 Justificación.....	Pág. 5
1.4 Delimitación.....	Pág. 7
1.4.1 Delimitación Espacial	Pág. 7
1.4.2 Delimitación Temporal.....	Pág. 7
1.4.3 Delimitación Temática	Pág. 7
1.5 Objetivos de la investigación.....	Pág. 7
1.5.1 Objetivo General	Pág. 7
1.5.2 Objetivos Específicos	Pág. 8

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Definición de estrés.....	Pág. 9
2.1.1 Origen del término y características del estrés	Pág. 11
2.1.2 Ansiedad y estrés.....	Pág. 12
2.2 Factores estresores.....	Pág. 12
2.3 Síntomas de estrés	Pág. 13
2.4 Fisiología del estrés	Pág. 14
2.5 Circunstancias estresantes a lo largo de nuestra vida.....	Pág. 16
2.6 Fases del estrés.....	Pág. 18
2.6.1 Fase de alarma	Pág. 18
2.6.2 Fase de resistencia	Pág. 19
2.6.3 Fase de agotamiento.....	Pág. 19
2.7 Tipología del estrés.....	Pág. 19
2.7.1 Niveles de estrés.....	Pág. 21
2.8 Burnout	Pág. 22
2.9 El estrés laboral en los docentes.....	Pág. 23
2.10 Causas del estrés en los docentes.....	Pág. 24
2.11 Reacciones frente a los estresantes.....	Pág. 24

2.12	Relaciones intrainstitucionales	Pág. 25
2.13	Las exigencias laborales dentro de la escuela pública	Pág. 26
2.14	Las demandas externas: Políticas educativas y sociales.....	Pág. 27
2.15	Prevención del estrés.....	Pág. 27
	2.15.1 Qué no ayuda a controlar el estrés.....	Pág. 30
2.16	Estrategias de apoyo.....	Pág. 30
	2.16.1 Relaciones interpersonales: Un soporte socio afectivo.....	Pág. 30
	2.16.2 El ocio recreativo: Una necesidad laboral.....	Pág. 31
2.17	Calidad educativa.....	Pág. 31
2.18	Calidad en la formación en el personal docente.....	Pág. 32
2.19	Docente.....	Pág. 33
	2.19.1 Perfil del docente.....	Pág. 33
	2.19.2 Desempeño laboral del docente	Pág. 35
2.20	Relación con la comunidad	Pág. 35
2.21	Planificación del aprendizaje	Pág. 35
	2.21.1 Plan de clase.....	Pág. 36
	2.21.1.1 Secuencia didáctica.....	Pág. 36
	2.21.2 Organización pedagógica.....	Pág. 36
	2.21.3 Metodología.....	Pág. 36
	2.21.4 Medios o recursos materiales.....	Pág. 37
	2.21.5 Clima social del aula.....	Pág. 37
	2.21.6 Evaluación.....	Pág. 38

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de estudio.....	Pág. 39
3.2	Hipótesis	Pág. 39
3.3	Determinación de variables.....	Pág. 40
	3.3.1 Operacionalización de variables.....	Pág. 41
3.4	Ambiente.....	Pág. 41
	3.4.1 Ámbito Geográfico e Histórico	Pág. 41
	3.4.2 Características socioeconomicas	Pág. 42
3.5	Sujetos de estudio.....	Pág. 42
3.6	Población.....	Pág. 42

3.6.1	Muestra.....	Pág. 43
3.6.2	Unidad de selección.....	Pág. 43
3.7	Técnicas.....	Pág. 44
3.8	Instrumentos	Pág. 44

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1	Caracterización del grupo estudiado: género, edad.....	Pág. 45
4.2	Niveles de estrés.....	Pág. 46
4.3	Interpretación estadística: Test de Burnout (Síndrome profesional quemado).....	Pág. 47
4.4	Interpretación estadística según observación en el trabajo docente del Núcleo Educativo Laja	Pág. 47
	4.4.1 Condiciones personales	Pág. 49
	4.4.2 Espíritu docente	Pág. 57
	4.4.3 Organización y manejo de documentos.....	Pág. 64
	4.4.4 Desarrollo curricular en el aula	Pág. 69

CAPITULO V

5.1	Conclusiones.....	Pág. 82
5.2	Recomendaciones	Pág. 85

	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	Pág. 88
--	---	----------------

ANEXOS

INDICE DE CUADROS, TABLAS Y FIGURAS

CUADROS, MARCO TEORICO

Cuadro Nro. 1 Área Cognitiva (Pensamiento e ideas).....	Pág. 13
Cuadro Nro. 2 Área Emotiva (Sentimientos y emociones).....	Pág. 14
Cuadro Nro. 3 Área Conductual (Actitudes y comportamientos)	Pág. 14
Cuadro Nro. 4 Circunstancias estresantes a lo largo de nuestra vida	Pág. 16

TABLAS, ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Tabla Nro. 1 Características generales Núcleo Educativo Laja.....	Pág. 45
Tabla Nro. 2 Niveles de Estrés según genero Núcleo Educativo Laja.....	Pág. 46
Tabla Nro. 3 Cansancio emocional en docentes Núcleo Educativo Laja.....	Pág. 47
Tabla Nro. 4 Despersonalización en docentes Núcleo Educativo Laja.....	Pág. 48
Tabla Nro. 5 Realización personal en los docentes.....	Pág. 48
Tabla Nro. 6 Presentación personal diaria	Pág. 49
Tabla Nro. 7 Puntualidad en deberes.....	Pág. 50
Tabla Nro. 8 Espíritu cordial, optimismo en el trabajo	Pág. 51
Tabla Nro. 9 Actitud de servicio	Pág. 52
Tabla Nro. 10 Predisposición al cambio	Pág. 53
Tabla Nro. 11 Predisposición a trabajar en grupo	Pág. 54
Tabla Nro. 12 Responsable tareas encomendadas.....	Pág. 55
Tabla Nro. 13 Vocación a docencia	Pág. 57
Tabla Nro. 14 Deseo de actualizarse	Pág. 58
Tabla Nro. 15 Interés en problemas de estudiantes	Pág. 59
Tabla Nro. 16 Comparte información pedagógica y técnicas	Pág. 60
Tabla Nro. 17 Relaciones humanas	Pág. 61
Tabla Nro. 18 Creatividad para obtener resultados	Pág. 62
Tabla Nro. 19 Importancia valores éticos y estéticos	Pág. 63
Tabla Nro. 20 Plan anual trimestralizado	Pág. 64
Tabla Nro. 21 Registro de asistencia	Pág. 65
Tabla Nro. 22 Registro de evaluaciones	Pág. 66
Tabla Nro. 23 Presentación y Puntualidad en documentos.....	Pág. 67
Tabla Nro. 24 Registro de calificaciones	Pág. 67
Tabla Nro. 25 Se percibe que las clases son preparadas sistemáticamente.....	Pág. 69

Tabla Nro. 26 Realiza de acuerdo a la filosofía de la unidad educativa.....	Pág. 70
Tabla Nro. 27 Desarrollo de clases de acuerdo a objetivos planteados	Pág. 70
Tabla Nro. 28 Motivación al inicio, intermedio y final.....	Pág. 71
Tabla Nro. 29 Atención a las diferencias individuales	Pág. 72
Tabla Nro. 30 Participación e interés de los estudiantes.....	Pág. 73
Tabla Nro. 31 Paciencia y amabilidad de estudiantes.....	Pág. 74
Tabla Nro. 32 Toma en cuenta transversales y los valores.....	Pág. 75
Tabla Nro. 33 Flexibilidad y amplitud empleada.....	Pág. 76
Tabla Nro. 34 Uso adecuado de recursos didácticos	Pág. 77
Tabla Nro. 35 Uso adecuado de metodología.....	Pág. 78
Tabla Nro. 36 Evaluación permanente de acuerdo a reglamento.....	Pág. 79
Tabla Nro. 37 Estudiantes informados de criterios de evaluación	Pág. 80

FIGURAS, MARCO TEÓRICO

Figura Nro. 1 Fisiología del estrés	Pág. 15
Figura Nro. 2 Fases del estrés	Pág. 18
Figura Nro. 3 Relación entre estrés y rendimiento	Pág. 20
Figura Nro. 4 Zonas de tolerancia y bienestar del estrés	Pág. 22

FIGURAS, ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Figura Nro. 1 Niveles de estrés según género Núcleo Educativo Laja	Pág. 46
Figura Nro. 2 Cansancio emocional en docentes Núcleo Educativo Laja.....	Pág. 47
Figura Nro. 3 Despersonalización en docentes Núcleo Educativo Laja.....	Pág. 48
Figura Nro. 4 Realización personal en los docentes	Pág. 49
Figura Nro. 5 Presentación personal diaria	Pág. 50
Figura Nro. 6 Puntualidad en deberes.....	Pág. 51
Figura Nro. 7 Espíritu cordial, optimismo en el trabajo	Pág. 52
Figura Nro. 8 Actitud de servicio	Pág. 53
Figura Nro. 9 Predisposición al cambio.....	Pág. 54
Figura Nro. 10 Predisposición a trabajar en grupo	Pág. 55
Figura Nro. 11 Responsable tareas encomendadas	Pág. 56
Figura Nro. 12 Vocación a docencia	Pág. 57
Figura Nro. 13 Deseo de actualizarse.....	Pág. 58
Figura Nro. 14 Interés en problemas de estudiantes.....	Pág. 59

Figura Nro. 15 Comparte información pedagógica y técnicas	Pág. 60
Figura Nro. 16 Relaciones humanas.....	Pág. 61
Figura Nro. 17 Creatividad para obtener resultados.....	Pág. 62
Figura Nro. 18 Importancia valores éticos y estéticos	Pág. 63
Figura Nro. 19 Plan anual trimestralizado	Pág. 64
Figura Nro. 20 Registro de asistencia	Pág. 65
Figura Nro. 21 Registro de evaluaciones	Pág. 66
Figura Nro. 22 Presentación y puntualidad en la documentación.....	Pág. 67
Figura Nro. 23 Registro de Calificaciones	Pág. 68
Figura Nro. 24 Se percibe que las clases son preparadas sistemáticamente....	Pág. 69
Figura Nro. 25 Realiza de acuerdo a la filosofía de la unidad educativa	Pág. 70
Figura Nro. 26 Desarrollo de clases de acuerdo a objetivos planteados	Pág. 71
Figura Nro. 27 Motivación al inicio, intermedio y al final.....	Pág. 72
Figura Nro. 28 Atención a las diferencias individuales	Pág. 73
Figura Nro. 29 Participación e interés de los estudiantes.....	Pág. 74
Figura Nro. 30 Paciencia y amabilidad de estudiantes.....	Pág. 75
Figura Nro. 31 Toma en cuenta transversales y los valores.....	Pág. 76
Figura Nro. 32 Flexibilidad y amplitud empleada.....	Pág. 77
Figura Nro. 33 Uso adecuado de recursos didácticos	Pág. 78
Figura Nro. 34 Uso adecuado de metodología.....	Pág. 79
Figura Nro. 35 Evaluación permanente de acuerdo a reglamento.....	Pág. 80
Figura nro. 36 Estudiantes informados de criterios de evaluación.....	Pág. 81

CAPITULO I INTRODUCCIÓN

CAPITULO I INTRODUCCION

El mundo actual es un mundo posmoderno cambiante, complejo e inseguro que plantea constantes problemas y retos para los sistemas escolares y para los docentes que trabajan en ellos. Si bien todo trabajo acarrea responsabilidades que cumplir. En el trabajo docente, estas responsabilidades están vinculadas a la formación conceptual, procedimental y actitudinal en los educandos, para el desarrollo de personas y ciudadanos que desean y buscan como sociedad, lo cual hace, que las presiones a las que se ven expuestos los docentes dentro y fuera de las escuelas puedan convertirse en factores de riesgo para la salud física, mental e incidir en el desempeño del trabajo.

La escuela esta obligada a cumplir un nuevo rol en una sociedad que presenta generaciones con cambios acelerados, que habitan mundos diversos, interculturales, multiétnicos, niños y jóvenes que llegan con aprendizajes, habilidades y demandas distintos debido a los cambios profundos en las configuraciones de las familias, las comunidades, los códigos culturales y otros. Los docentes de hoy requieren de concepciones, capacidades, competencias, apoyos y condiciones de trabajo radicalmente distintos de los que necesitaban hace par de décadas.

El docente presenta una serie de dificultades en su formación profesional en los Institutos Normales Superiores y carencia en la capacitación permanente en su ejercicio docente, así también con relación a su situación socioeconómica y personal, dificultades que enfrenta en su trabajo cotidiano, lo que hace que experimente una presión laboral que puede producirle altos grados de estrés y con el tiempo disfuncionalidad en su que hacer pedagógico.

Investigaciones hechas en otros países como: "Ecuador, Chile, Perú, Argentina, Uruguay y México"¹ evidencian que los docentes pueden experimentar un estrés relacionado más al trabajo que desempeñan, que otros profesionales

Hoy en día vivimos en la era del cambio y no debe sorprender que el siglo XXI se denomine "el siglo del estrés" lo cual exige una adaptación sin precedentes, tanto de la generación mayor como de la joven.

¹ Disponible en Internet: www.unesco.cl

Sin embargo, el estrés no solo tiene consecuencias negativas, también puede tener consecuencias positivas, ya que estimula el desarrollo de nuevas estrategias para afrontar los problemas y situaciones presentadas. Por lo mismo es importante que la persona conozca su nivel óptimo de estrés.

Al no estar exentos ni ajenos de esta realidad de convivir día a día con situaciones estresantes o estresores. El presente trabajo de investigación tiene como finalidad describir los distintos niveles de estrés en el trabajo docente del Núcleo Educativo Laja, para que la administración educativa y el personal docente conozcan sobre la presencia de estrés y este conciente del daño que el hiperestrés puede provocar si no es detectado y tratado a tiempo.

Si bien los docentes no llegan a evidenciar "el síndrome de burnout"² como la máxima expresión negativa del estrés, esta sensación si es una voz de alerta que debe ser tomada en cuenta para trazar líneas de acción de tipo preventivo y promover la salud.

Este trabajo de **investigación** es de **tipo descriptivo**, porque busca describir, identificar y determinar los niveles de estrés en el trabajo docente. En cuanto al **diseño metodológico** que se adopto es el **traseccional o trasversal descriptivo**, en relación al tipo de estudio, objetivos y la hipótesis formulada.

En cuanto a los sujetos de estudio en la presente investigación, son docentes del Núcleo Educativo de Laja del Distrito Laja de la segunda sección de la provincia Los Andes del Departamento de La Paz. El estudio se realizo en una población de 44 docentes normalistas.

Se trabajo con la **muestra probabilística estratificada**, ya que la unidad de selección se hizo entre urbanos y rurales, asimismo se selecciono por los niveles de inicial, primaria y secundaria, llegando a representar a un 75% de la población, es decir se considero 39 docentes de un total de 44 sujetos que representa el 100%.

En cuanto a las técnicas de investigación se tomo en cuenta: la técnica de investigación documental, se uso con el fin de elaborar el marco de referencia general para el sustento del mismo. La técnica de observación se utilizo con la finalidad de observar el

² El síndrome de Burnout llamado síndrome de estar quemado o desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés laboral como consecuencia del estrés laboral crónico

comportamiento de los sujetos de estudio en el trabajo desempeñado, también se recurrió a la técnica de la entrevista para conocer la opinión y el criterio del Director sobre el comportamiento del personal docente.

Los instrumentos que facilitaron la investigación son: el test de fuego del Dr. Melgosa y el test de burnout de Maslach, que permitieron identificar los niveles de estrés de los docentes.

La sistematización del presente trabajo de investigación esta dividido en cinco capítulos:

- Capitulo I: Introducción
- Capitulo II: Marco Teórico
- Capitulo III: Metodología de la Investigación
- Capitulo IV: Análisis e Interpretación de Datos
- Capitulo V: Conclusiones y Recomendaciones

En el primer capitulo, se presenta la investigación, con elementos fundamentales como el planteamiento del problema, la formulación del problema, justificación, delimitación de la investigación y los objetivos.

El segundo capitulo, se estructura el Marco Teórico, que explica las principales variables de estudio, así como las características principales.

El tercer capitulo, contiene la Metodología, que presenta el tipo de estudio, diseño, hipótesis, determinación de las variables, operacionalización de las variables, ambiente, sujetos de estudio, población, muestra, unidad de selección, las técnicas e instrumentos.

El capitulo cuarto presenta el análisis e interpretación de datos a través de los gráficos estadísticos que ilustran la aplicación de los instrumentos.

Finalmente en el capítulo quinto, se tiene las conclusiones y recomendaciones a las que permitió arribar este estudio

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACION

En el Núcleo Educativo "Laja" de la Provincia Los Andes del Departamento de La Paz, en el cotidiano vivir de los docentes y concretamente en el trabajo pedagógico desarrollado en la Unidad Educativa se perciben algunas dificultades como: estar pendiente del comportamiento de los educandos, agrandar su atención, tratar con la diversidad de necesidades educativas, lograr motivar a los educandos para el estudio, hacer frente a los educandos indisciplinados, superar los conflictos entre compañeros y tratar con los padres, lo cual hace, que las presiones a las que se ven expuestos los docentes dentro y fuera de las escuelas puedan convertirse en factores de riesgo para la salud física, mental y trascender en el desempeño del trabajo.

Por otra parte en Unidades Educativas: "Alonso de Mendoza" y "Pedro Domingo Murillo A" del Núcleo Educativo de Laja se percibe debilidad en el liderazgo escolar, ausencia de trabajo en equipo, soledad de los docentes en sus aulas y uso limitado para los espacios de participación real para la toma de decisiones. A esto se suma bajos salarios, falta de reconocimiento social, falta de colaboración de las familias, infraestructura inadecuada, falta de equipamiento y materiales, pero sobre todo ausencia de apoyo pedagógico, mecanismos de evaluación y retroalimentación son algunas de los problemas que persisten. Aun mantienen enfoques, procesos y metodologías tradicionales; la formación en servicio no logra convertirse en parte de una política de desarrollo profesional.

De acuerdo a lo anterior se concibe que las dificultades citadas en relación al docente, puedan generarle niveles de estrés (zona de poco estímulo hipoestrés, zona de eutres y zona de distres o hiperestres)

Sin embargo el estrés puede ayudar a alcanzar objetivos propuestos, siempre cuando este se encuentre en un nivel moderado (Eutres), asimismo se puede evidenciar que los docentes no tienen un concepto claro del "estrés" y lo consideran malo en su totalidad.

La definición del término estrés ha sido muy controvertida desde el momento en que se importó para la psicología por parte del fisiólogo canadiense Hans Selye (1956). "El síndrome de estrés se define como una combinación de tres elementos: el ambiente, los pensamientos negativos y las respuestas físicas. Estos interactúan de tal manera que

hacen que una persona se sienta ansiosa, colérica o deprimida³ asimismo "el estrés es el síndrome general de adaptación"⁴ y también se define al estrés como una característica natural e inevitable de la vida al cual un individuo debe ajustarse. "El docente quemado es un docente que se siente fatigado y sin energía, insatisfecho con su trabajo, muy crítico con su entorno laboral pero a la vez muy resistente al cambio".⁵

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿QUE NIVELES DE ESTRES SE PRESENTA EN LOS DOCENTES DEL NUCLEO EDUCATIVO DE LAJA?

1.3 JUSTIFICACION

La finalidad del presente trabajo de investigación es describir los distintos niveles de estrés en el trabajo docente del Núcleo Educativo Laja, para que la administración educativa y el personal docente conozcan sobre la presencia de estrés y este conciente del daño que el hiperestrés puede provocar si no es detectado y tratado a tiempo.

Esta investigación surge a razón de que "los docentes son una de las profesiones más proclives a padecer Estrés laboral",⁶ a causa de la profunda crisis de índole económica, social, moral y cultural que atraviesa la sociedad en su conjunto. La situación emocional a la que el docente tiene que enfrentarse diariamente en el aula esta contaminada por la falta de hábitos de trabajo, estudio, agresividad y ausencia de límites claros, sumados a los cambios sociales a los que tiene que adaptar su actividad educativa las cuales carecen de apoyo pedagógico y que acaban haciendo mella en su propio bienestar personal, lo cual repercute en su salud física y psicológica, asimismo en el desempeño laboral.

En este sentido se hizo un sondeo previo con un tercio del total de los docentes del Distrito Educativo Laja, siendo la cantidad de 113 docentes para conocer si el ambiente

³ MCKAY, Matthew y DAVIS, Martha. "Técnicas Cognitivas para el Tratamiento del Estrés", Editorial, Martínez Roca, Barcelona, 1985, Pág. 9.

⁴ GIL'ADI, Daniel. "Inteligencia Emocional en Práctica", Editorial, McGraw-Hill, Venezuela, 2000, Pág. 144.

⁵ Disponible en internet: www.Educa.Web.com

⁶ Disponible en internet: www.Educa.Web.com

laboral les provoca tensión, dichos resultados constatan la dificultad en la labor que desempeñan. Por esta razón se hizo necesario realizar el presente trabajo de investigación.

PREGUNTA: ¿Mi labor cotidiana me provoca mucha tensión?

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Porcentaje (%)
Nunca	18	16,0%
Casi Nunca	30	26,5%
Frecuentemente	48	42,5%
Casi Siempre	17	15,0%
Total	113	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Los datos demuestran que un 16% de los profesores "Nunca" sufren de tensión en sus Unidades Educativas, un 26,5% "Casi nunca", así también un 42,5% si siente tensión "Frecuentemente", al mismo tiempo un 15% de los profesores tiene tensión "Casi siempre", sondeo realizado los días 30, 31 de Septiembre y el 03 de noviembre de 2006 aplicado durante un seminario de capacitación para el llenado del RUDE realizado en el Distrito de Laja.

"El estudio realizado en el año 2005 por la OFICINA REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNESCO sobre salud docente, en muestras seleccionadas de seis países, indica que el estrés es el problema de salud mental que se menciona con más frecuencia: Ecuador 48%, Chile 42%, Perú 37%, Argentina 34%, Uruguay 34% y México 27%"⁷.

El tema del estrés en los ámbitos laborales y el referido al personal docente, es abordado cada vez mas en investigaciones que se realizan en el exterior, sin embargo en el país aun no se le ha dado mayor énfasis y menos en el Núcleo Educativo Laja

⁷ Disponible en internet: www.unesco.cl

En este sentido el presente estudio pretende ser un referente teórico que permita una reflexión positiva de los docentes con relación a la eficiencia y su salud (física y psicológica) especialmente del Núcleo Educativo de Laja

Finalmente este estudio, aparte de proporcionar información y análisis abre un camino para emprender, estrategias, programas y acciones ahora y hacia el futuro, por tanto este trabajo será útil para emprender políticas educativas para la región y en general.

Por todo lo citado se justifica la realización de la presente investigación.

1.4 DELIMITACION

1.4.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL

Este trabajo de investigación tiene como ámbito de investigación y aplicación en el Núcleo Educativo Laja del Distrito de Laja, Segunda Sección de la Provincia Los Andes del Departamento de La Paz.

1.4.2 DELIMITACIÓN TEMPORAL

La investigación se realizó desde el mes de agosto de la gestión 2006 y se llevó a cabo hasta el mes de junio de la gestión 2007. La información obtenida en dicho periodo sirvió para el análisis respectivo.

1.4.3 DELIMITACION TEMATICA

Esta investigación está dentro de las áreas de la administración educativa y la psicopedagogía.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 OBJETIVO GENERAL

Describir los niveles de estrés a través del test de fuego y el test de burnout en el trabajo docente del Núcleo Educativo Laja, Distrito de Laja provincia los Andes del Departamento de La Paz.

1.5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar los factores psicosociales que generan niveles de estrés en el trabajo docente.

Determinar a través de la observación la influencia del Hipoestres, Eutres e. Hiperestres en el trabajo desempeñado por los docentes.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1 DEFINICION DE ESTRÉS

Definir estrés es una cuestión muy compleja y ha sido sujeta a múltiples análisis entre diferentes expertos teóricos. Por lo que a continuación mencionamos algunas definiciones.

Según Tomás Holmes (1979) definió el estrés como: "...un **acontecimiento estímulo que requiere una adaptación por parte del individuo**. Así, como estímulo, el estrés es cualquier circunstancia que de forma inusual o extraordinaria le exige del individuo un cambio en su modo de vida habitual..."⁸

Podemos citar algunos ejemplos del estrés como estímulo son los exámenes, las catástrofes naturales, los trabajos peligrosos y las separaciones matrimoniales, etc. Esto se debe a que exigen que el individuo realice conductas de ajuste para afrontar lo que exige la situación y porque bienestar del individuo está amenazado por las contingencias ambientales. Por ser difícil y potencialmente peligroso ajustarse a estos acontecimientos, las personas sufren de estrés.

Así mismo de acuerdo con Hans Selye, (1976) quien la definió como: "La respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior."⁹ Es decir respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental.

Para la Organización Mundial de la Salud (O. M. S.) el estrés es: "el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción"¹⁰.

Esta palabra es utilizada con vaguedad, y diferentes personas y grupos le dan distintos significados. Médicos, ingenieros, psicólogos, consultores administrativos, lingüistas y legos todos la usan de una manera distinta que les es propia." Los médicos hablan del estrés en términos de mecanismos fisiológicos, los ingenieros en términos de soporte de carga; los psicólogos basándose en el cambio conductual; los consultores administrativos

⁸ Ibidem. GIL'ADI, Daniel. pag. 395

⁹ MALDONADO, G. y PÉREZ, M. "Uso y control del estrés", Gaceta Medica, México: 1997. Pág. 10.

¹⁰ Ibidem. MALDONADO, G. y PÉREZ, M. pag. 10.

se refiere a las necesidades de la organización; los lingüistas lo consideran como acentuación silábica y los legos como casi cualquier cosa bajo el sol, desde las complicaciones en el balance del presupuesto familiar, hasta los padres que se tensan por ciertas cosas que sus hijos hacen o dejan de hacer. Algunas personas sugieren que el estrés es natural e incluso deseable (ingenieros, lingüistas), otros, que es algo que padecemos (médicos y legos)¹¹

En la psicología estrés suele hacer referencia a ciertos acontecimientos en los cuales un individuo tiene que afrontar demandas fuertes que pueden agotar sus recursos de afrontamiento, es en este sentido que el estrés es considerado como el "síndrome de adaptación." El estrés es una sensación que creemos al reaccionar a ciertos eventos. Es la manera en la que el cuerpo se enfrenta a un reto y se prepara para actuar ante una situación difícil con enfoque, fortaleza, vigor y agudeza mental.

El estrés es hoy un acompañante privilegiado de nuestra existencia. La correcta utilización de mecanismos y el conocimiento de nuestra personalidad podrán llevarnos a la prevención de enfermedades psicosomáticas y somatopsíquicas. Quizás el recuerdo de Hans Selye "el hombre moderno debe dominar su estrés y aprender a adaptarse, pues de lo contrario se vera al fracaso profesional, a la enfermedad y a la muerte prematura".¹²

Sobre la base de las consideraciones anteriores, el estrés:

ES

- ❖ La reacción que tiene el organismo ante cualquier demanda.
- ❖ Un estado de fuerte tensión fisiológica o psicológica.
- ❖ La preparación para el ataque o la huida.
- ❖ El comienzo de una serie de enfermedades.

NO ES

- ❖ Necesariamente nocivo, ya que a menudo ayuda a alcanzar los objetivos deseados.
- ❖ Ansiedad.
- ❖ Miedo.

¹¹ FONTANA, David. "Control del Estres", México, Editorial El Manual Moderno, 1989, pag. 2

¹² GIL'ADI, Daniel, "Inteligencia Emocional en practica", Venezuela, McGraw- Hill, 2000, Pag. 64

- ❖ La causa directa de las enfermedades, aunque con frecuencia contribuye a su desarrollo.

2.1.1 ORIGEN DEL TÉRMINO Y CARACTERÍSTICAS DEL ESTRÉS.

La palabra "...estrés deriva del griego Stringere, que significa provocar tensión, esta palabra se utilizó por primera vez en el Siglo XIV a partir de entonces se la empleó en diferentes vocablos stresse, strest y straosse"¹³ con el paso de los siglos los hablantes del inglés empezaron a utilizar la palabra stress sin perder la originalidad distress, por ellos ambas resultan corrientes en el inglés moderno. "La primera hace referencia a énfasis, tensión o presión, unas veces en sentido negativo y otras positivo, la segunda a una situación de dolor psíquico, sufrimiento o angustia siempre en sentido negativo".¹⁴

El estrés remota a la década 1930, cuando un joven austríaco de 20 años de edad, estudiante de segundo año de la carrera de Medicina en la Universidad de Praga, Hans Selye, hijo del cirujano austríaco Hugo Selye, observó que todos los enfermos a quienes estudiaba indistintamente de la enfermedad propia presentaban síntomas comunes y generales cansancio, pérdida de apetito, bajo peso, astenia, etc. esto llamó mucho la atención quien denominó el "síndrome de estar enfermo".

Hoy en día vivimos en la era del cambio y no debe sorprender que el siglo XXI se denomine "el siglo del estrés", lo cual exige una adaptación sin precedentes, tanto por parte de la generación mayor como de la joven al no estar exentos ni ajenos de esta realidad de convivir día a día con situaciones estresantes o estresoras.

"Los dirigentes del máximo nivel, los docentes, los profesionales, los oficinistas, los obreros, las amas de casa, los jóvenes, los niños... ¡hasta los animales!, todos sufren los efectos del estrés"¹⁵

¹³ BESTUZHEL, L. "Conceptos modernos del nivel de vida, la calidad de vida y el modo de vida", Academia ciencia de la URSS, 1978, Pag. 62.

¹⁴ MELGOSA, Julian. "Sin Estrés", Argentina, Editorial, Safeliz, 1994. Pág. 19.

El estrés en sí no es negativo en su totalidad, una cantidad moderada de tensión vital de estrés, resulta saludable, ya que ayuda a alcanzar las más elevadas metas y a resolver los problemas más difíciles.

La ausencia absoluta de estrés significa la muerte, para realizar cualquier trabajo es necesario una cierta cantidad de tensión, que se estimulo para alcanzar un buen rendimiento que proporciona el éxito, ahora sí este es superior a la que pueda soportar un individuo, este se estresa y sus rendimiento baja e incluso pueda terminar en una situación crítica de estrés.

2.1.2 ANSIEDAD Y ESTRÉS

Muchas veces ansiedad y estrés se usan como sinónimos, entendiendo en ambos casos un mismo tipo de reacción emocional, caracterizada por alta activación fisiológica. Sin embargo, existen tradiciones diferentes a la hora de estudiar ambos fenómenos. El estrés es un proceso más amplio de adaptación al medio. La ansiedad es una reacción emocional de alerta ante una amenaza. Se podría decir que dentro del proceso de cambios que implica el estrés, la ansiedad es la reacción emocional más frecuente. Muchos estímulos o situaciones pueden provocar en el individuo la necesidad de movilizar recursos para dar respuestas a las demandas de dicho estímulo, o para volver al estado inicial de equilibrio en el que se encontraba inicialmente. Al estímulo le llamaremos estresor, o situación estresante.

2.2 FACTORES ESTRESORES

- a) **FISICOS:** ruido, frío, calor, humedad, presión atmosférica, bacterias, virus.
- b) **MENTALES:** tarea profesional, lectura, exámenes, estudio.
- c) **SOCIALES:** familiar enfermo, divorcio, encarcelamiento.
- d) **MORALES:** robar y mentir.
- e) **INTERNOS:** propios, fabricados por actitudes y hábitos.
- f) **EXTERNOS:** vienen de otras fuentes.
- g) **REALES:** resultado de hechos concretos.
- h) **IMAGINARIOS:** producto de la propia imaginación.
- i) **MICROESTRESORES:**

- 1) AGUDOS: inyección, calambre, susto.
- 2) CRONICOS: música fuerte, electrodomésticos.

j) MACROESTRESORES:

- 1) AGUDOS: cirugía, accidente grave, pérdida de familiar.
- 2) CRONICOS: presión laboral, malas relaciones personales.

k) MANEJABLES o EVITABLES: pueden ser evitados o previstos.

l) INMANEJABLE o INEVITABLES: imprevisibles (muerte)

2.3 SINTOMAS DE ESTRÉS

Las consecuencias del estrés son psicológicas y físicas, los siguientes cuadros incluyen casi todo los síntomas de esta índole producidos por el estrés, sin embargo no es frecuente apreciar todas estas manifestaciones en una misma persona.

¿QUE OCURRE CUANDO HAY DEMASIADO ESTRES?

Cuadro Nro. 1

Área Cognitiva (Pensamiento e ideas)

CARACTERISTICAS	EFFECTOS
Concentración y atención	Dificultad mental para permanecer concentrado en una actividad difícil. Frecuente pérdida de atención
Memoria	La retención memorística se reduce, tanto en la memoria a corto plazo como en la memoria a largo plazo.
Reacciones Inmediatas	Los problemas que exige una reacción inmediata y espontánea se resuelven de manera impredecible.
Errores	Cualquier problema que requiera actividad mental tiende a solucionarse con un número elevado de errores.
Evaluación actual y proyección futura	La mente es incapaz de evaluar acertadamente una situación del presente y tampoco puede acertar a proyectarla en el futuro.
Lógica y organización del pensamiento	La manera de pensar no sigue patrones lógicos y coherentes dentro de un orden sino que se presenta desorganizada.

Fuente: MELGOSA, Julian. "Sin Estrés" Pag.36

Cuadro Nro. 2

Área Emotiva (Sentimientos y Emociones)

CARACTERÍSTICAS	EFFECTOS
Tensión	Dificultad para mantenerse relajado desde el punto de vista físico y emotivo.
Hipocondría	Aparte de los desajustes físicos reales, se empieza a sospechar de nuevas enfermedades.
Rasgos de personalidad	Desarrollo de la impaciencia, la intolerancia, y el autoritarismo y la falta de consideración por los demás.
Ética	Los principios morales o éticos que rigen en la vida de uno se relajan y se posee menor dominio propio.
Depresión y desánimo	Aumento de desánimo, descenso del deseo de vivir.
Autoestima	Pensamientos de incapacidad y de inferioridad.

Fuente: Ibidem. Pag.36

Cuadro Nro. 3

Área Conductual (Actitudes y Comportamientos)

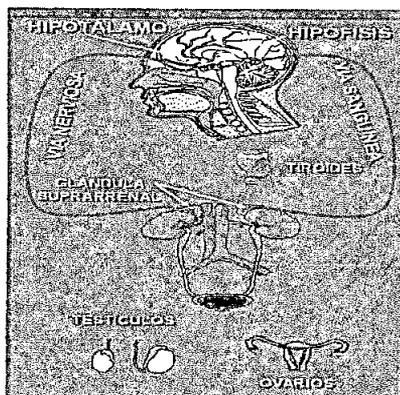
CARACTERÍSTICAS	EFFECTOS
Lenguaje	Incapacidad de dirigirse verbalmente a un grupo de personas de forma satisfactoria. Tartamudez. Descenso de fluidez verbal.
Intereses	Falta de entusiasmo por las aficiones preferidas, así como por los "hobbies" o pasatiempos favoritos.
Ausencias	Absentismo laboral y escolar o académico.
Estimulantes	Aumento del consumo de alcohol, tabaco, café u otras drogas.
Energía	El nivel de energía disponible fluctúa de un día para otro y se suele mostrar a la baja.
Sueños	Los patrones de sueño se alteran. Generalmente se sufre de insomnio, cayendo a veces en una extremada necesidad de sueño.
Relaciones	Aumenta la tendencia a la sospecha. Se tiende a culpar a otros. Se pasan a otros las responsabilidades.
Cambios en la conducta	Aparecen tics y reacciones extrañas, que no son propias del sujeto.
Suicidio	Se manifiestan ideas suicidas, e incluso intentos de llevarlas a cabo.

Fuente: Ibidem. Pag. 36

2.4 FISIOLOGIA DEL ESTRÉS

Todas las señales de alarma que llegan al cerebro son enviadas al **hipotálamo**, pequeño órgano situado en el centro de la masa cerebral. El hipotálamo transmite estos mensajes a todo el organismo por **vía nerviosa y por vía sanguínea**

Figura Nro. 1
Fisiología del Estrés



Fuente: Ibidem. Pag. 37.

Vía nerviosa

“Los estímulos producidos por el **hipotálamo** se transmiten al sistema **nervioso simpático**, que regula las funciones orgánicas. Dichos estímulos llegan a producir alteraciones en el funcionamiento de los órganos. Estos estímulos nerviosos también alcanzan a la **medula** de las glándulas **suprarrenales**, provocando un aumento en la secreción de **adrenalina** y **noradrenalina**, que pasan a la sangre y producen también alteraciones sobre todo el organismo”.¹⁶

Vía sanguínea

“El **hipotálamo** estimula a la **hipófisis**, la cual segrega diversas hormonas, que, tras pasar a la sangre, actúan sobre todo el organismo. La hormona más importante de las que segrega la hipófisis, cuando es estimulada por el hipotálamo, es la **corticotropina (ACTH u hormona del estrés)**, la cual hace que en la corteza de las glándulas **suprarrenales** se produzca otra hormona, la **cortisona**, que produce numerosos efectos y alteraciones sobre el organismo. Otras hormonas segregadas por la **hipófisis** actúan sobre la glándula **tiroides**, los **testículos** u **ovarios**, con notables efectos sobre muy diversos órganos...”¹⁷

Según se ha citado la fisiología del estrés se origina por una vía sanguínea y otra nerviosa.

¹⁶ Ibidem. Pág.33.

¹⁷ Ibidem. Pág. 34.

2.5 CIRCUNSTANCIAS ESTRESANTES A LO LARGO DE LA VIDA

A lo largo de la vida el estrés esta presente en diferentes ciclos, que suelen sobrevenir a una edad determinada, aunque varíe de etapa en etapa "es lo que se denomina estrés evolutivo, porque se presenta en una fase típica del ciclo vital"¹⁸.

Cuadro Nro. 4

Circunstancias estresantes a lo largo de la vida

NACIMIENTO	PRIMERA	SEGUNDA	TERCERA	PUBERTAD	JUVENTUD	EDAD ADULTA	TERCERA EDAD
ETAPA NEONATAL	INFANCIA Hasta los 2 años	INFANCIA PREESCOLAR 2-6 años	INFANCIA: EDAD ESCOLAR 6-12 años	ADOLESCENCIA 12-18 años	18-40 años	40-65 años	a partir de la jubilación
Paso de la vida intrauterina al mundo exterior. Vulnerabilidad Limitación	Dependencia. Aprendizaje constante: rudimentos lingüísticos, relaciones con la madre el padre y demás	Adquisición completa del lenguaje. Establecimiento de relaciones estables con los hermanos y con otros niños.	Problemas de aprendizaje escolar. Afirmación de la autoestima.	Problemas de estudio y elección profesional. Profundos cambios personales. Independización y	Inicio de la vida laboral. Realización de estudios superiores. Relaciones intersexuales	Culminación de la vida profesional. Problemas con los hijos adolescentes. Problemas de	Problemas de salud. Pérdida de capacidad. Falta de actividad.

¹⁸ Ibidem. Pag. 89

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

sensorial.	familiares.			adquisición de identidad propia.	intimas:	salud.	
Total dependencia del mundo adulto.	Manifestaciones emotivas.	Autonomía: vestirse, asearse, control de esfínteres.	Presión del grupo.	Mayores responsabilidades.	noviazgo, casamiento, divorcio...	Desempleo.	Perdida del cónyuge.
		Aprendizaje de las normas de conducta.	Posibilidad de desequilibrios emocionales: ansiedad, fobias, depresión	Conflictos con padres y maestros.	Planificación familiar.	Padres ancianos.	Soledad.
		Miedos evolutivos.	Riesgo de padecer abusos sexuales.	Presión del grupo.	Llegada de los hijos.		Problemas económicos: disminución de ingresos.
		Psiquismo frágil.		Contactos con las drogas legales e ilegales	Problemas con los hijos: infantiles, escolares		Enfrentamiento con el final de la vida.
				Fuerte surgimiento de la sexualidad	Progreso profesional		
				Tendencia a la depresión e incluso al suicidio.	Desempleo.		

Fuente: Ibidem. Pág. 102-103.

2.6 FASES DEL ESTRÉS

Figura Nro. 2

Fases del Estrés



Fuente: Ibidem p. 22

Hans Selye observó fenómenos relacionados con el stress que se conoce como Síndrome general de Adaptación (SGA). Este síndrome de adaptación se desarrolla en tres fases:

2.6.1 FASE DE ALARMA

Esta fase constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresante, "...la reacción de alarma, indica que en la primera exposición a un estresor, la resistencia fisiológica en realidad disminuye un poco, mientras el organismo reúne sus fuerzas para la resistencia"¹⁹

Las reacciones fisiológicas son las primeras que aparecen, para advertir al propio afectado que necesita ponerse en guardia.

¹⁹ Ibidem. FONTANA, David. Pag. 11.

Se caracteriza por una serie muy compleja de modificaciones bioquímicas que tratan de compensar este estado de excesiva actividad, inestabilidad del nivel de glucosa en la sangre, descargas masivas de adrenalina, aumento del catabolismo general de los tejidos, excitación cardíaca, aumento del tono

2.6.2 FASE DE RESISTENCIA

“...la etapa de resistencia depende mucho de la fuerza del individuo...”²⁰

Desaparecen los signos característicos de alarma y las defensas alcanzan un nivel superior a lo normal. La duración depende de la intensidad del estímulo del agente estresor, además de un cierto número de variables que pueden contribuir o no a que el organismo logre llegar a esta adaptación. Variables como una dieta equilibrada, disciplina de ejercicios y relajación, y por otra parte factores de riesgo como sueño poco reposador, tabaco y el uso de alcohol.

2.6.3 FASE DE AGOTAMIENTO

“Habiendo superado las dos primeras, es aquí donde las defensas generales vuelven a disminuir hasta llegar a un nivel muy bajo. Fallan todas las estrategias de adaptación y los signos de reacción comienzan a hacerse irreversibles. Si el agente estresor continúa actuando, el organismo puede sucumbir; pueden producirse síntomas patológicos, enfermedad e incluso la muerte.”²¹

La fase de agotamiento es la etapa terminal del estrés. Se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión, que pueden aparecer por separado o simultáneamente.

2.7 TIPOLOGIA DEL ESTRÉS

La tipología del estrés hace referencia a la relación de estrés y rendimiento de los individuos, y como estos aprovechan este estado de tensión para mejorar su rendimiento.

²⁰ Ibidem Pag.11.

²¹ Disponible en internet: www.educa.web.com

Figura Nro. 3

Relación entre Estrés y Rendimiento



Fuente: Ibidem. Pág.26

A-B: AUSENCIA DE ESTRÉS

En esta escala se puede ilustrar con un profesional carente de aspiraciones, que se refugia en la seguridad de su trabajo, incluso sin hallar en el satisfacción, es posible que el rendimiento de este empleado cumpla lo mínimo pero nunca conseguirá sobresalir.

B-C: ESTRÉS MODERADO

En esta escala se encuentra el individuo que gran parte de sus logros se debe precisamente a la cantidad razonable de estrés con la que trabaja

C-D: EXCESO DE ESTRÉS

El rendimiento profesional de la persona que se encuentra en esta escala es buena debido al inmenso esfuerzo que tiene que hacer, sin embargo se puede apreciar una ligera caída por causa del estrés, sin embargo si esto continua podría ocasionar que el organismo de una señal de alarma.

D-E: NIVEL MAXIMO DE ESTRÉS

En esta escala el rendimiento de esta persona es muy bajo llegando a presentarse incluso problemas físicos como los dolores abdominales de modo que el estrés esta en un nivel extremo.

2.7.1 NIVELES DE ESTRÉS

"...el estrés no solo tiene consecuencias negativas, también puede tener consecuencias positivas, ya que estimula el desarrollo de nuevas estrategias para afrontar los problemas y situaciones presentadas... (1980, en Travers y Cooper, 1997) define cuatro tipos de estrés que puede experimentar la persona: el **estrés positivo (eutres)** que motiva el crecimiento, el desarrollo y cambio; el **negativo (distrés)** que es incontrolable, indeseable y dañino; el **hiperestrés** que es un exceso de estrés y el **hipoestrés** que es un defecto del mismo."²²

Después de observar que el estrés no es negativo en su totalidad, a continuación se presentara los niveles de estrés que están relacionada con la tipología del estrés.

HIPOESTRES: Sujeto apático, sin estímulo, sin metas con muy bajo rendimiento.

EUTRES: sujeto motivado y con satisfacción personal, presentando un rendimiento óptimo.

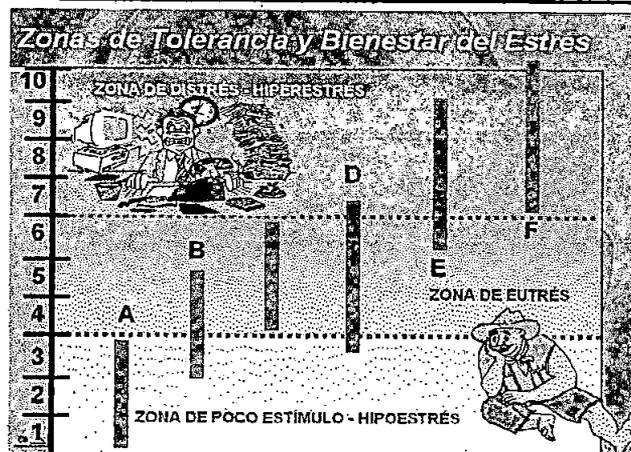
HIPERESTRES: sujeto estresado sin motivación especial, buen rendimiento pero en declive.

ESTRÉS CRÍTICO: sujeto deprimido, ansioso con muy bajo rendimiento.

²² CUENCA, Ricardo y O'HARA, Jessica. "El Estrés en los Maestros Percepción y Realidad", Perú. Editorial Tarea Asociación Grafica Educativa, 2006, Pág. 20-21

Figura Nro. 4

Zonas de Tolerancia y Bienestar del Estrés



Fuente: Elaboración propia

2.8 BURNOUT

El estrés se ha convertido en una patología que acompaña a gran parte de la población trabajadora. "El síndrome de burnout, también llamado síndrome de estar quemado o de desgaste profesional, se considera como la fase avanzada del estrés laboral, como consecuencia del estrés laboral crónico"²³

El Burnout, se produce especialmente en organizaciones de servicio público afecta a profesionales con trato con clientes o usuarios como profesionales de la enseñanza (docentes de todos los niveles) los cuales pueden encontrarse fuertemente afectados por este síndrome y verse sometidos a un gran desgaste profesional.

En este síndrome tiene un papel muy importante la presión del trabajo y el ambiente físico que envuelve al profesional. De hecho se puede definir como un estrés laboral prolongado. Esta perspectiva de prolongación en el tiempo implica el término de quemarse.

Los efectos se caracterizan en tres dimensiones:

²³Disponible en Internet: <http://www.Guía de Salud Laboral.com>

“Cansancio emocional, como la pérdida progresiva de la energía, desgaste y agotamiento. El profesional ve cómo se vacía su capacidad de entrega a los demás, tanto desde el nivel personal como psicológico y acaba siendo incapaz de enfatizar en su relación con las personas.

Despersonalización, manifestada por actitudes y respuesta negativas y cínicas. Este proceso de endurecimiento, o incluso de deshumanización lleva a los otros compañeros a considerar que estas personas son merecedoras de sus problemas.

Falta de realización profesional, con respuestas autodestructivas hacia el mismo y hacia el trabajo. En estos casos el profesional puede sentirse infeliz y descontento, consigo y con su labor”²⁴

2.9 EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES

El estrés laboral es aquel cuyos desencadenantes están ligados específicamente al desempeño de una profesión determinada, es un estado de activación física y psicológica relacionada con el esfuerzo necesario para hacer frente a las demandas ambientales, cuando este estado se hace crónico tiene repercusiones negativas en la salud.

“...Si bien todo trabajo acarrea responsabilidades que cumplir, en el trabajo docente estas responsabilidades están vinculadas a la formación y el desarrollo de personas y ciudadanos que deseamos y buscamos como sociedad, lo cual hace que las presiones a las que se ven expuestos los maestros dentro y fuera de la escuela puedan convertirse en factores de riesgo para su salud física y mental”²⁵

El estrés docente surge al producirse un desequilibrio entre los objetivos pedagógicos que se pretenden y los recursos, tanto personales, materiales u organizativos, de que se dispone.

El estrés docente es una excesiva activación física y psicológica relacionada con el esfuerzo para enfrentar las demandas de los centros educativos y que cuando se cronifica perjudica seriamente la salud de los docentes.

²⁴ Ibidem.

²⁵ Ibidem. CUENCA, Ricardo y O’HARA Jessica, Pág. 5

"El estrés del docente ha sido definido por Kiriadou y Sutcliffe(1997) como: una respuesta del docente como efectos negativos (tales como cólera, ansiedad, depresión) acompañada de cambios fisiológicos potencialmente patógenos (descargas hormonales, incremento de la tasa cardiaca...) como resultado de las demandas que se hacen al docente como tal."²⁶

2.10 CAUSAS DEL ESTRÉS EN LOS DOCENTES

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 padres u otros compañeros y mantener un nivel adecuado de eficacia docente. Los problemas personales o familiares pueden tener un efecto sumatorio con esa ansiedad profesional.

Las fuentes de estrés en los centros educativos son muchas, diversas y con efecto acumulativo:

- Falta de colaboración de las familias
- Diversidad de necesidades educativas
- Problemas de disciplina de los alumnos
- Falta de motivación y de interés
- Falta de reconocimiento social
- Escasez de recursos materiales, especiales y personales.
- Innovaciones educativas sin formación previa.
- Conflictos entre compañeros
- Implantación de las nuevas tecnologías
- Las relaciones intrainstitucionales.

2.11 REACCIONES FRENTE A LOS ESTRESANTES

El malestar comienza como un desconcierto ante el desequilibrio entre las expectativas y la realidad con la que se encuentra el /la docente/a. "Ante esta realidad, la mayoría de

²⁶ ESTEVE, J. "El Malestar del Docente", Buenos Aires, Editorial Paidós, 1998, Pag. 159

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 "estar quemado"²⁷.

Según mencionan los autores Cuenca Ricardo y O'Hara Jessica, 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.
- 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.

2.12 LAS RELACIONES INTRAINSTITUCIONALES

"Dentro de la escuela, las relaciones horizontales y un liderazgo democrático entre docentes y autoridades, como subdirectores, propician un clima institucional que promueve el respeto, la autonomía en la toma de decisiones y la confianza. Sin embargo, cabe preguntar hasta donde llega el poder de decisión y la autoridad que tiene el docente, y si en realidad llega más allá del aula. (1979, en Fernández.)"²⁸ Lo cual hace referencia a un modelo de estrés laboral donde este se experimenta cuando existe un exceso de demandas y un bajo control de la situación, por falta de poder o de libertad en la toma de decisiones.

"La falta de apoyo por parte de la dirección y administración, la ambigüedad de roles asociada a la ausencia y claridad con respecto a los derechos, a la responsabilidad y al estatus del trabajador, que derivan en conflictos de funciones debido a exigencias contradictorias, son situaciones que los docentes tienen que enfrentar y para las cuales

²⁷ Disponible en Internet:: www.educa.web.com

²⁸ Ibidem. CUENCA, Ricardo y O'HARA Jessica, Pág. 31

no están preparados necesariamente;²⁹ la ausencia de psicopedagógicos en la escuela pública hace que los docentes funjan de consejeros, evaluadores e informantes dentro de la comunidad educativa.

De acuerdo con los que ellos manifiestan, pareciera que en los centros educativos prevalece una suerte de dicotomía aula – escuela donde cada ámbito es de dominio y responsabilidad de agentes distintos y se encuentran respuestas contrarias con relaciones interinstitucionales y a los procesos administrativos, lo cual hace evidente la promoción de una independencia de acción circunscrita al aula, en comparación a un rol más pasivo dentro de todo espacio educativo. Según esta distinción, se podría decir que los docentes tienen más autonomía en el ámbito pedagógico que en el organizacional o en el de gestión económica.

Por otra parte nos orienta a pensar en una gestión donde el maestro suele ser dueño de su "aula", mas no tiene mayor protagonismo dentro de la escuela, evidenciándose relaciones de tipo vertical generalmente entre autoridades y docentes.

"No importa que tan bien trabajen las personas juntas como individuos, con frecuencia se asegura que los canales de comunicación deficiente son una fuente de estrés".³⁰

2.13 LAS EXIGENCIAS LABORALES DENTRO DE LA ESCUELA PÚBLICA

La falta de tiempo asociada sobre todo a una carga laboral fuera del horario puede constituirse en causa de estrés en el docente cuando se sobrepasan los límites. Esta alta carga de trabajo, determina en términos de cantidad, es percibida también en términos de exigencias hacia el docente.

Los factores que más inciden en la exigencia laboral en la escuela: la ausencia de apoyo pedagógico de especialistas, las condiciones sociales y económicas de las familias de los alumnos, el excesivo número de alumnos por aula, el tipo de liderazgo del director, la dinámica de trabajo entre colegas y las condiciones de infraestructura física, etc. Asimismo "los factores que inciden principalmente en la exigencia laboral con los

²⁹ Ibidem. p 31

³⁰Ibidem. FONTANA, David. Pág. 41

estudiantes se relacionan con: la falta de cooperación de padres y tutores, las diferencias culturales y los problemas de aprendizaje...se considera en menor proporción: el comportamiento indisciplinado, la disparidad de edades, la movilidad, deserción escolar, los estudiantes que trabajan y la repetición de año³¹

2.14 LAS DEMANDAS EXTERNAS: POLITICAS EDUCATIVAS Y SOCIALES

En el plano de la profesión docente se evidencian cambios provenientes de fuentes externas, en la medida en que se buscan estándares que traten de ir a la par con el mundo globalizado donde vivimos.” Los cambios en cuanto a políticas, metodologías y currículo suelen ser factores estresantes porque demandan estar bajo una permanente transformación y bajo una crítica social por no atender las continuas nuevas exigencias, generalmente contradictorias y no bien implementadas. El no poder desempeñar el trabajo como se desearía genera frustración que se constituye en fuente de estrés, de acuerdo a lo señalado por Pratt (1976, en Travers y Cooper.)³²

“El desconcierto entre los docentes surge de la misma sociedad que le exige nuevas responsabilidades sin dotarlos de los medios para cumplirlas. Un estrés experimentado por excesivas demandas incumplidas e insatisfechas se podría explicar bajo el modelo enteraccionista, donde el estrés... surge como resultado del desequilibrio entre demandas sociales, apoyos laborales y restricciones laborales (fernandez, p. 22)³³

2.15 PREVENCION DEL ESTRÉS

“Habitúate a:

Dormir las siete u ocho horas recomendadas para un buen funcionamiento de tu organismo a lo largo del día. Levántate con el tiempo suficiente para acudir al trabajo puntualmente. Si notas que las horas de sueño son escasas, duerme una siesta no superior a 15 minutos.

³¹ Ibidem. CUENCA, Ricardo y O'HARA, Jessica. Pág. 41

³² Ibidem p. 43

³³ Ibidem. Pág. 43

Basa tus comidas en la Dieta Mediterránea. No deben faltar el aceite de oliva, cereales, pescado, ave, verduras, legumbres y frutas. Evita las comidas copiosas con exceso de azúcar refinada, grasas, frituras o huevos.

Reduce si eres consumidor exagerado tus cantidades de sal, café, té, mate, tabaco y alcohol.

Analízate:

Focaliza tus objetivos a corto y medio plazo tanto en tu casa como en la faceta profesional.

No permitas que ninguna circunstancia ni persona rebaje tu dignidad. Una autoestima alta minimiza y relativiza el impacto de cualquier estrés.

Respetas tus motivaciones y haz las cosas que realmente te gustan. Trata de realizar las tareas que te resulten más interesantes y placenteras. Si una actividad te resulta desagradable, trata de no realizarla, o de encontrarle alguna utilidad o justificación ante ti mismo.

En el trabajo:

Adapta tu entorno de trabajo para un mayor aprovechamiento de tus tareas: Fotografías, música favorita, trofeos. etc

Trata de ver las tareas y los contratiempos como desafíos que te permitirán crecer, y no como situaciones amenazadoras.

Aprende y habitúate a medir tus capacidades, y no te violentes intentando hacer algo más allá de tus posibilidades. Evita "exprimirte" hasta el agotamiento. A veces se pierde, intenta extraer lo positivo de los sucesos negativos.

Cuando una tarea no avanza, realice otra tarea o haz una pausa, y si puedes sal del lugar donde te encontrabas.

A veces lo trágico no son tanto las situaciones como el modo de interpretarlas. Es posible que cambiando la forma de ver los conflictos, se reduzca tu malestar y puedas elaborar otras soluciones.

Tiempo libre y ocio:

Dedica una parte del día a alguna actividad de ocio sin remordimientos: Leer, ir al cine, deporte, escuchar música...

Si tienes familia y amistades dedícales un tiempo, desconectando de las obligaciones. Durante la semana dedica un día entero a descansar y realizar actividades que te gustan y no tengan ninguna relación con tus obligaciones habituales.

Acostúmbrate en tus vacaciones a revisar y profundizar en tu escala de valores si no lo has hecho con anterioridad.

Deporte:

Practicar deporte beneficia tu salud cardiovascular y te ayuda a quemar calorías. Sirve como relajante y elimina tensiones. Si te gusta caminar, aprovecha para hacerlo en los desplazamientos al trabajo, a la compra. Acostúmbrate a dejar el coche aparcado siempre que no sea indispensable. Si prefieres más intensidad y/o regularidad en tus ejercicios puedes acudir a un gimnasio en donde también podrás encontrar saunas y salas de masaje. Si te gustan y practicas los juegos de equipo, juega si lo disfrutas con pretensiones competitivas, pero evita que deriven en enfrentamientos personales con los oponentes.

Tu relación con los demás:

Acostúmbrate a admitir y a demandar la crítica, así como a expresar honestamente tus puntos de vista. Pide ayuda a las personas de tu entorno. Pedir ayuda es una muestra de reconocimiento a la otra persona. El desahogo con terceros mitiga frustraciones.

Es sano ser algo egoísta. A veces hay que decir, no. Resulta imposible complacer a todo el mundo. Al mismo tiempo, no permitas que los demás te presionen, te manipulen, ni te impongan unos criterios en contra de los tuyos.

El odio y el rencor no te ayudan a avanzar. El perdón, la comprensión, la tolerancia resulta la mejor opción para resolver algunos conflictos.

Cómo puedes conseguirlo:

Acostúmbrate a utilizar una agenda actualizada, donde apuntes todas las actividades, indicando el tiempo que te ocuparán. No apuntes más cosas de las que podrás hacer. Planificate el día nada más comenzar...³⁴

2.15.1 QUÉ NO AYUDA A CONTROLAR EL ESTRÉS

Existen formas seguras y formas no recomendables para controlar el estrés. Es peligroso intentar escapar de los propios problemas utilizando drogas o alcohol. Ambas opciones son tentadoras y los amigos pueden ofrecérselas a uno. Las drogas y el alcohol pueden parecer respuestas fáciles, pero no lo son. Controlar el estrés con alcohol y drogas solo añade nuevos problemas, como la adicción, así como problemas con la familia y de salud.

2.16 ESTRATEGIAS DE APOYO

Hemos mencionado que el estrés no solo puede tener repercusiones negativas, sino que también puede ser útil para desarrollar y poner en práctica nuevas estrategias de acción que constituyan un disparador de la iniciativa laboral, siempre y cuando se experimente un estrés negativo, es importante contar con factores de protección tanto dentro como fuera del centro laboral.

2.16.1 LAS RELACIONES INTERPERSONALES: UN SOPORTE SOCIO AFECTIVO

La literatura sobre el tema hace referencia a que el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales con los colegas de trabajo como fuente protectora juega un papel preponderante dentro del centro laboral. Por el contrario, las inadecuadas relaciones interpersonales son fuentes indudables de estrés laboral. Los docentes pueden estresarse debido a la relación que entablan con sus colegas, directores, administradores, autoridades, padres de familia, la comunidad y los alumnos.

³⁴ Disponible en internet: <http://www.monografias.com/trabajos/100.010.23>

Las relaciones interpersonales dentro de la institución pueden ser tanto fuentes de estrés como de apoyo. La calidad de las relaciones interpersonales sirve de soporte contra el estrés, siendo posibles desarrollar buenos vínculos laborales si existe una estructura organizacional que los favorezca. En las relaciones establecidas con la dirección, los administradores con un estilo de liderazgo con menor sensibilidad en la interacción social pueden ser fuente de estrés para los subordinados. Los efectos negativos del estrés pueden ser amortiguados por la presencia de un apoyo social que ayude a liberar tensiones acumuladas durante la jornada.

2.16.2 EL OCIO RECREATIVO: UNA NECESIDAD LABORAL

La salud física y la mental también no solo implican ausencia de enfermedades, sino un conjunto de acciones que permiten llevar un estilo de vida saludable, como el tener una adecuada alimentación y nutrición, hacer ejercicios físicos, practicar algún deporte que ayude al relajamiento muscular y a la liberación de tensiones, al igual que respetar tiempos y espacios para la recreación y el uso del tiempo libre desconectándose de actividades laborales.

"Toda actividad física o mental necesita un tiempo de descanso, la rutina laboral no esta exenta de ello, es así que el uso de tiempo libre o el llamado ocio recreativo constituye también un factor protector importante contra el estrés."³⁵

El desconectarse del trabajo y de la rutina es uno de los elementos necesarios para llevar una vida saludable tanto mental como física. El uso del tiempo libre ayuda a bajar la tensión y liberar el estrés laboral acumulado.

2.17 CALIDAD EDUCATIVA

Según el Diccionario Pedagógico "Es un proceso permanente, que busca la formación integral del sujeto social e históricamente determinado, impacte en su calidad de vida y la de su entorno social, en el marco de criterios de eficiencia, eficacia, efectividad y relevancia interrelacionados de manera sistemática"³⁶

³⁵ Ibidem. CUENCA, Ricardo y O'HARA, Jessica, Pág. 47

³⁶ GUTIÉRREZ, Feliciano. "Glosario Pedagógico", Bolivia. Editorial Grafica Gonzáles, 2002, Pág. 31.

La calidad educativa en el marco de misión visión apunta a formar a la persona en valores humanos que desarrollen armónicamente sus capacidades intelectuales, manuales, afectivas, volitivas, éticas, morales y sociales con una identidad propia como individuo comprometidos frente a los desafíos de la sociedad.

“...el docente cumple un rol fundamental para elevar la calidad educativa; por lado la sociedad lo considera como uno de actores principales, pero por otro lo minimiza y lo desconoce como agente capaz de lograrlo. Su estatus ocupacional se ha ido desvalorizando y ha aumentado la presión laboral que genera un cierto malestar que repercute en su salud, en su formación y en el proceso de enseñanza - aprendizaje”

Para lograr una mejora de la calidad educativa el docente no debe aprender solo técnicas sino que además debe recuperar su papel de pedagogo. Ya no se le concibe únicamente como un trasmisor de conocimientos, sino como un facilitador de experiencias de aprendizaje que guíen al niño hacia un desarrollo integral.

2.18 CALIDAD EN LA FORMACION EN EL PERSONAL DOCENTE

“...la formación docente es el campo de formación profesional destinado al ejercicio de la docencia, con amplio conocimiento científico y pedagógico. Un profesional de la educación debe ser simultáneamente creativo, responsable, gestor de proyectos y programas de innovación educativa; debe investigar y generar conocimientos, y traducirlos a situaciones de aprendizajes para sus colegas y estudiantes”³⁷

Al respecto, la Declaración Mundial Educación para Todos (Tailandia 1990) plantea que “El progreso de la educación depende en gran medida de la formación y de la competencia del docenteado, como también de las cualidades humano pedagógicas y profesionales de cada educador.”

En la actualidad se habla de una revalorización de la función docente debido a la situación de crisis en la que se encuentra el docenteado, situación de la cual escucha y habla la sociedad. Esta crisis no es sino el producto de demandas acordes con el tiempo actual que vivimos y que no han sido satisfechas por el sistema educativo, así como de exigencias sociales y educativas no cumplidas por los mismos docentes debido a la

³⁷ CALLISAYA, Gonzalo. “Practica Docente y Formación Profesional”, La Paz- Bolivia, Editorial. Pirámide, 2004, Pág. 21.

deficiencias en la formación inicial; continua, condiciones laborales, reconocimiento social, administración y políticas pendulares. Existen problemas en una formación inicial aun inadecuadas y en la eficacia de la capacitación continua, pero también en las condiciones de vida y trabajo de los docentes.

2.19 DOCENTE

Para G. Michel (2001:93), "docente es el profesional que posee un saber, historia personal, ideología, proyecto de vida cultural y una formación profesional que le permite estar ante un grupo escolar, su labor esta regulado por el sistema escolar. El docente opera en los ámbitos del currículo formal y oculto."³⁸ Es considerado como un trabajador que posee la autoridad, el poder o deber de enseñar como sujeto intelectual ante la sociedad. Dentro de las funciones académicas y administrativas, el docente desarrolla una multiplicidad de acciones que deben ser justificadas a los ojos de un administrador, el tiempo es dividido para atender tanto lo administrativo como lo pedagógico curricular.

Según el Diccionario Pedagógico: "Es un profesional que realiza una labor de mediación entre el conocimiento y aprendizaje de sus alumnos, al compartir experiencias y saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta del conocimiento escolar. Promueve el aprendizaje significativo y presta una ayuda pedagógica ajustada a la diversidad de necesidades, intereses y situaciones en que se involucran sus alumnos"³⁹

2.19.1 PERFIL DEL DOCENTE

De acuerdo al Diccionario Pedagógico, "constituye el ideal básico y rasgos del tipo de docentes que requiere el sistema educativo y debe ser un paradigma de valores morales, sociales y culturales que permitan cumplir el rol del docente"⁴⁰

El maestro del Siglo XXI

- Estar fuertemente comprometido con los derechos y deberes que tiene como persona, consensado con los derechos y deberes que tienen sus colegas, alumnos y comunidad en general.

³⁸ Ibidem. Pág. 21.

³⁹ Ibidem. CALLISAYA 60

⁴⁰ CALLISAYA, Gonzalo. "Gestión y Administración Educativa", La Paz, Editorial Publicaciones Yachay, 2007. Pág. 148.

- Concebirse como una naturaleza humana y profesional inacabada que requiere, por lo tanto, responsabilizarse con un proyecto de vida de formación integral permanente.
- Casarse con un proyecto personal y pedagógico, centrado en el desarrollo armónico de la biodiversidad planetaria.
- Apropiarse de la investigación como parte integral del proyecto pedagógico, viabilizando, así, la producción permanente de conocimientos, técnicas y didácticas pedagógicas disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares.
- Ser gestor de proyectos pedagógicos centrados en las relaciones humanas el desarrollo de valores, desarrollo social y comunitario.
- Tener una profunda sensibilidad social y poseer una visión holística de su que hacer.
- Definir su proyecto de formación integral permanente centrado en la continua comunicación con los objetos de la naturaleza y de la cultura, desde la perspectiva de elaboración y de significados sociales, con base en el respeto y reconocimiento del otro.
- Tener una profunda capacidad para escuchar.
- Ser amable, cortes emprendedor autocrático.
- Ser plural, capacidad que le permite entender la dinámica de los otros, del medio ambiente, la cultura, los hechos sociales y educativos en que se desarrolla su quehacer profesional. Tal capacidad lo dispone para que sea tolerante y respetuoso frente a las diferencias de concepciones, teorías y visiones.
- Trascendental con visión de futuro, soñador, utópico, innovador, flexible, planeador hasta de los actos de su vida, sin llegar extremos robotizados.
- Capaz de ser él mismo y dejarse captar por los demás, como un gran testimonio de vida.
- Capaz de desarrollar un profundo sentido de pertenencia institucional, de su localidad y país.⁴¹

⁴¹ Ibidem. CALLISAYA, Gonzalo, Pág. 212-213

2.19.2 DESEMPEÑO LABORAL DEL DOCENTE

El desempeño laboral, es cumplir con lo que se debe realizar una actividad dedicada a ciertas profesiones. De la misma manera en la parte educativa, el desempeño docente son prácticas cotidianas, que se fundamentan en las actitudes, capacidades de observar, reflexionar y tomar decisiones acertadas a fin de facilitar el aprendizaje de los alumnos.

2.20 RELACION CON LA COMUNIDAD

“En la relación escuela – comunidad se realiza una serie de actividades socioeducativas que promueven la participación de los diferentes actores de la escuela y la comunidad de un contexto sociocultural. A través de esta relación participativa, se analizan los problemas de la comunidad y se toman decisiones democráticas para dar respuestas a las necesidades y expectativas socioeducativas de la comunidad y la región, y fundamentalmente, a las necesidades básicas de aprendizaje de los alumnos”⁴²

2.21 PLANIFICACION DEL APRENDIZAJE

Ezequiel Ander- Egg afirma que “planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acción articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, con el fin de alcanzar una situación elegida como deseable, mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados”⁴³

En suma la planificación es tener muy claro lo que se va hacer, por qué y para qué se va realizar, cuando, como y donde se van a efectuar las actividades y con que se van a evaluar.

“La planificación del aprendizaje es el documento diario que justifica la forma de trabajo escolar, donde se programan, de manera ordenada y sistemática, actividades y estrategias que requieren el desarrollo de un determinado contenido de aprendizaje. También se puede decir que es la sucesión de acciones que ayudan a lograr los objetivos y competencias programadas dentro del aula”⁴⁴

⁴² Ibidem. CALLISAYA, Gonzalo, p120

⁴³ Citado por CALLISAYA, Gonzalo. “Gestión y Administración Educativa”, Pág. 74

⁴⁴ Ibidem. CALLISAYA, Gonzalo. Pág. 149

2.21.1 PLAN DE CLASE

El plan de clase es un diseño de actividades que le facilita al docente reflexionar sobre lo que va a hacer, sobre lo que van a hacer sus alumnos y, además, acerca del material didáctico necesario y los procedimientos que mejor se adecuen al tipo de tareas a ejecutar.

El plan de clase se estructura en una serie de actividades que se desarrollan en un tiempo determinado y en función de los objetivos y competencias previstos acerca de un tema o contenido de aprendizaje

2.21.1.1 SECUENCIA DIDACTICA

En el enfoque constructivista no hay un plan rígido, cada docente puede buscar y aplicar diferentes estrategias que resulten apropiadas para el logro de aprendizajes significativos, de acuerdo al medio, área y desarrollo biopsicosocial del estudiante.

2.21.2 ORGANIZACIÓN PEDAGOGICA

Según el Diccionario Pedagógico "Conjunto articulado de conceptos, criterios, materiales y procedimientos evaluativos, para que los maestros desarrollen una práctica pedagógica en el aula, garantizando un efectivo aprendizaje de todos sus alumnos asumiendo y respondiendo a diferencias étnicas, culturales, lingüísticas, sociales y de género"⁴⁵

2.21.3 METODOLOGIA

De acuerdo al Diccionario Pedagógico: "Constituye la teoría del método...Conjunto de técnicas y procedimientos mediante los cuales se pueden modular apoyos pedagógicos que los alumnos necesitan de acuerdo a sus características particulares y colectivas"⁴⁶

Abarca la totalidad de los métodos utilizados en la educación sistemática, haciendo referencia a sus principios, tipos y formas de realización.

⁴⁵ Ibidem. GUTIERREZ, Feliciano. Pág. 143

⁴⁶ Ibidem. Pág. 128

2.21.4 MEDIOS O RECURSOS MATERIALES

“Los recursos materiales o didácticos son recursos de apoyo a la docencia que se consiguen y se utilizan mediante una serie de acciones entre docentes y alumnos...”⁴⁷, los cuales apoyan en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Los medios son todos aquellos canales a través de los cuales se comunican mensajes, que facilitan la realización de las actividades para el logro de los objetivos o propósitos propuestos.

2.21.5 CLIMA SOCIAL DE AULA

Según el Diccionario Pedagógico, clima es el ambiente que se tiene o se vive en el centro educativo, en el aula o espacios de aprendizaje, a partir de las relaciones cotidianas entre los miembros que lo componen.

“Es la percepción común de un sistema de significados (valores) que comparten todos los miembros de la escuela y que distinguen a una organización de otra.

El clima surge de la interrelación entre el rol de maestro/a, el rol del alumno/a, los recursos, la organización y el contexto donde se encuentra la unidad educativa.”⁴⁸

Durante el desarrollo de actividades (inicio, proceso y final), es importante propiciar un clima y situaciones de aprendizaje que posibiliten aprender a aprender de manera significativa, que permita a los estudiantes pensar y actuar libremente.

En un clima apropiado, el aprendizaje es autodirigido, es cooperativo (se ayudan mutuamente), se trabaja en un ambiente de libertad. Para ello, el maestro tiene que buscar y aplicar diferentes estrategias de aprendizaje y así romper los modelos tradicionales.

En síntesis el clima es una atmósfera cálida, acogedor, compartido por un conjunto de condiciones o circunstancias comunes coordinando racionalmente entre los miembros durante la práctica y la relación cotidiana en la institución

⁴⁷ Ibidem. CALLISAYA, Gonzalo. Pág. 120.

⁴⁸ Ibidem. Callisaya, Gonzalo, p147.

2.21.6 EVALUACION

Tradicionalmente, la evaluación era concebida como un premio para los alumnos/as que lograron los objetivos prefijados en los programas y como sanción (castigo) para los alumnos/as que no captaron satisfactoriamente lo impartido por el maestro.

En el marco de la Reforma Educativa, la evaluación es un proceso de valoración, es decir, lo que interesa es apreciar el desenvolvimiento del educando (habilidades, destrezas, responsabilidad, etc.). No es tan importante saber si este cumplió o no determinadas tareas o ejercicios, sino tratar de ayudar a descubrir sus dificultades, para que conscientemente adquiriera las herramientas para aprender a aprender.

Según el Diccionario Pedagógico: "...concepto universalizador, porque abarca reflexión, análisis, comprensión y verificación de logros y dificultades del proceso de aprendizaje, con el fin de tomar decisiones correspondientes..."⁴⁹

⁴⁹ Ibidem. GUTIERREZ, Feliciano, Pag. 81

CAPITULO III
METODOLOGIA DE
LA INVESTIGACIÓN

CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO DE ESTUDIO

Después de revisar los antecedentes inmediatos y delimitar los objetivos e hipótesis se precisa determinar el **tipo de estudio, diseño y muestra**. El tipo de investigación es de carácter **descriptiva**. Porque busca describir, establecer y analizar los niveles de estrés en el trabajo docente. "...muy frecuentemente el propósito del investigador consiste en describir situaciones, eventos y hechos. Esto es decir como es y se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis (Danhke, 1989). Miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar"⁵⁰

La investigación **descriptiva** refiere minuciosamente e interpreta lo que es. Esta relacionado a condiciones o conexiones existentes, prácticas que prevalecen, opiniones, punto de vista o actitudes que se mantienen, procesos en marcha, efectos que se sienten o tendencias que se desarrollan.

El **diseño de investigación o estrategia** que se eligió y adoptó es el **transeccional o transversal descriptivo**, en relación al tipo de estudio, objetivos y la hipótesis formulada, siendo el propósito describir niveles de estrés en el trabajo docente del Núcleo Educativo Laja.

3.2 HIPOTESIS

Para la formulación de la hipótesis, es preciso considerar lo siguiente: "...la suposición en la hipótesis viene a ser un intento, muy importante de resolver el problema, de responder a la pregunta planteada. La pregunta, en el planteamiento del problema se refiere, precisamente a lo que constituye la suposición en la hipótesis"⁵¹.

⁵⁰ SAMPIERI, Roberto, C. Fernández y Pilar Baptista "Metodología de la Investigación", México, Editorial McGraw-Hill, 1998, pág. 117.

⁵¹ KOPNIN. "Logica Dialectica", 1996, Editorial Grijalbo, Pág. 441.

TIPO DE HIPOTESIS: DESCRIPTIVA, “Reflejan el comportamiento de una variable respecto a la unidad de observación”.⁵²

“EN EL TRABAJO DOCENTE DEL NUCLEO EDUCATIVO DE LAJA SE PRESENTAN DISTINTOS NIVELES DE ESTRÉS: HIPOESTRES, EUTRES Y HIPERESTRES”.

3.3 DETERMINACIÓN DE VARIABLES

Las variables son las siguientes:

Variable

TRABAJO DOCENTE

Profesional que cumple la labor de facilitar el proceso enseñanza – aprendizaje.

Variable

NIVEL DE ESTRÉS

Tensión o intensidad llevada a un valor fijo y determinado.

El Estrés es un estado de activación física y psicológica relacionada con el esfuerzo necesario para hacer frente a las demandas ambientales, cuando este estado se hace crónico tiene repercusiones negativas en la salud. Asimismo el estrés es el síndrome general de adaptación por lo que también se define al estrés como una característica natural e inevitable de la vida al cual un individuo debe ajustarse.

⁵² CHUQUIMIA, Ryder. “Diseño y Construcción del Proyecto de la Investigación Científica, La Paz, 2000, Pág.25.

3.3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Categoría	Dimensiones	Indicadores	Medidores	Técnicas	Instrumentos
TRABAJO DOCENTE	Orientación del proceso de construcción de conocimientos.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Condiciones personales ❖ Espíritu docente ❖ Organización y manejo de documentos. ❖ Desarrollo curricular en el aula. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Optimo ❖ Satisfactorio ❖ Debe mejorar 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Observación. ❖ Entrevistas a Directores 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Secuencia didáctica. ❖ Registro pedagógico.
NIVELES DE ESTRÉS	Tensión o intensidad llevada a un valor fijo y determinado. Característica natural e inevitable de la vida al cual un individuo debe ajustarse.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Hipoestrés ❖ Eutrés ❖ Hiperestrés 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nunca ❖ Casi Nunca ❖ Frecuentemente ❖ Casi siempre ❖ Siempre 		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Test de fuego
		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Área de cansancio emocional ❖ Área de despersonalización ❖ Área de realización profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nunca ❖ Pocas veces al año ❖ Una vez al mes ❖ Algunas veces al mes ❖ Una vez a la semana ❖ Algunas veces a la semana ❖ Todos los días 		<ul style="list-style-type: none"> ❖ Inventario de Bournout Maslach

3.4 AMBIENTE

3.4.1 AMBITO GEOGRÁFICO E HISTÓRICO

La ciudad histórica de Laja esta situada al oeste de la ciudad de La Paz, en la Provincia Los Andes a una altura de 3.843 m.s.n.m. y a una distancia de 24 kilómetros de la ciudad de El Alto. Actualmente se constituye como uno de los centros turísticos más importantes del Departamento porque fue en estas tierras donde el Capitán Alonso de Mendoza un 20 de Octubre del año 1548 fundó a la ciudad "Nuestra Señora de La Paz". Posteriormente, tres días después de su fundación, La Paz se traslado a la población de "Chuquiago", donde actualmente es la sede principal de Bolivia.

Laja fue creada como segunda sección de la provincia Los Andes con la Ley Nro. 43 promulgada por el Dr. Victor Paz Estenssoro el 14 de Diciembre de 1960.

En el marco turístico Laja destaca como atractivo central a la catedral "Inmaculada Concepción", cuya construcción data del siglo XVI, habiendo sido modificado en el año

1680, al Santuario de Chijipata, donde se expone el milagro de la Virgen de Concepción, cuya imagen esta representada en un batán⁵³.

3.4.2 CARACTERISTICAS SOCIOECONOMICAS

Según el censo del año 2002, Laja cuenta con 16.311 habitantes, su crecimiento aproximado es del 2,5%. La población tiene como principal fuente de ingresos económicos: el trabajo agrícola, ganadero, vacuno, porcino, elaboración de pan, comercio informal y otros ingresos. Los idiomas que se hablan son el aymara y el castellano.

“En el aspecto educativo la Dirección Distrital de Educación Laja, en su estructura contempla a diez núcleos educativos, los cuales acogen a 68 unidades educativas, en los que 8.259 estudiantes se matriculan durante la gestión 2006, se atiende en los distintos niveles inicial, primaria y secundaria y Educación Alternativa, se cuenta con 14 Directores Titulares”.

3.5 SUJETOS DE ESTUDIO

Los sujetos de la investigación son docentes del “Núcleo Educativo Laja del Distrito Educativo de Laja” Segunda Sección de la Provincia Los Andes del Departamento de La Paz.

3.6 POBLACIÓN

El Núcleo Educativo Laja, cuenta con una población de 44 Docentes, es decir 19 varones y 25 mujeres de acuerdo al siguiente detalle:

⁵³ “Memoria Educativa del Distrito de Laja”, Noviembre del 2003, Laja – La Paz. Pag. 7.

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRÉS
CARRERA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

No.	Nombre Unidad Educativa	Cod. SIE	Cantidad de docentes	Tipo de Unidad	Nivel	Área Unidad Educativa
1	Alonso de Mendoza	70620025	10	Central	Inicial, Primario	Sub-Urbana
2	Pedro Domingo Murillo A	70620005	22	Subcentral	Primario, Secundario	Sub-Urbana
3	Mejillones	70620026	1	Seccional	Primario	Sub-Urbana
4	Gualberto Villarroel de Quella Quella	70620027	2	Seccional	Inicial, Primario	Sub-Urbana
5	Cantuyo	70620028	2	Seccional	Inicial, Primario	Rural
6	Ullajara	70620029	2	Seccional	Inicial, Primario	Rural
7	Antajahua	70620030	1	Seccional	Inicial, Primario	Rural
8	Orkojipiña	70620031	1	Seccional	Inicial, Primario	Rural
9	Illimani	70620032	2	Seccional	Inicial, Primario	Sub-Urbana
10	Avicaya	70620033	1	Seccional	Inicial, Primario	Rural
TOTAL			44			

Fuente: Sistema de Información Educativa SIE, Dirección Distrital de Educación Laja

3.6.1 MUESTRA

Una muestra es una pequeña proporción de una población seleccionada para el análisis "...mediante la observación la muestra puede hacerse ciertas elecciones acerca de la población. Las muestras no son seleccionadas de cualquier modo, sino procediendo deliberadamente para que puedan estimarse la influencia de cambio o de la probabilidad".⁵⁴

El presente trabajo de investigación trabajará con la **muestra probabilística**, al respecto Hernández Sampieri menciona: "...todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos"⁵⁵

3.6.2 UNIDAD DE SELECCIÓN

Para tener mejor representación de la muestra la selección de las unidades educativas se realizara en base a la **muestra probabilística estratificada**, al respecto Hernández Sampieri dice: "no basta que cada uno de los elementos muestrales tenga la misma

⁵⁴SAMPIERI, Roberto, C. Fernández y Pilar Baptista "Metodología de la Investigación", México, Editorial McGraw-Hill, 1998, Pag. 312

⁵⁵ SAMPIERI, Roberto, C. Fernández y Pilar Baptista "Metodología de la Investigación", México, Editorial McGraw-Hill, 1998, pág. 305.

probabilidad de ser escogido, sino que además es necesario estratificar la muestra en función de los objetivos del estudio”⁵⁶

Primero: la elección de seis establecimientos del Núcleo Educativo Laja entre urbanos y rurales que representa el 60% de la población.

Segundo: la elección de los docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria.

Tercero: de los 44 (100%) es el universo del Núcleo Educativo de Laja se considera 39 docentes lo que representa el 75%.

3.7 TÉCNICAS

Las técnicas de recolección de la información son: la técnica de investigación documental, la observación, y la entrevista las cuales se realizaron a los docentes, y directores del Distrito Educativo de Laja.

La técnica de investigación documental se uso con el fin de elaborar el marco de referencia general, la misma que fue analizada y sintetizada, información referente al estrés en los docentes, en la variedad de la literatura existente, acerca del tema de estudio, la misma sirvió para el sustento teórico de dicho trabajo.

La técnica de observación, se realizo a la comunidad educativa, especialmente a los docentes del Núcleo Educativo de Laja, para identificar el comportamiento de estos sujetos de estudio.

La técnica de entrevista se aplico a los directores del Núcleo Educativo de Laja, para conocer la opinión y el criterio sobre el comportamiento del personal docente.

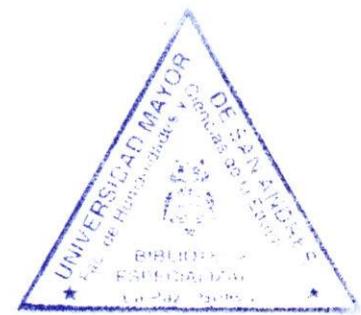
3.8 INSTRUMENTOS

Se aplico el test de fuego y el test de burnout (Inventario de Maslach) a los docentes (VER ANEXOS).

⁵⁶ Ibidem. pag. 311.

Nº 1919

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS



CAPITULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 CARACTERIZACIÓN DEL GRUPO ESTUDIADO: GÉNERO, EDAD

En el grupo estudiado se distingue una edad promedio de 38 años que varía entre el docente más joven de 20 años y el de mayor edad de 56 años.

Tabla Nro. 1
Características Generales
Núcleo Educativo Laja

<i>Características</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje (%)</i>
Género		
Masculino	18	46
Femenino	21	54
Edad (Masculino)		
De 20 a 25 años	1	3
De 26 a 30 años	4	10
De 31 a 35 años	0	0
De 36 a 40 años	2	5
De 41 a 45 años	5	13
De 46 a 50 años	4	10
De 51 a 55 años	1	3
De 56 años adelante	1	3
Edad (Femenino)		
De 20 a 25 años	2	5
De 26 a 30 años	11	28
De 31 a 35 años	3	8
De 36 a 40 años	0	0
De 41 a 45 años	2	5
De 46 a 50 años	1	3
De 51 a 55 años	2	5
De 56 años adelante	1	3

Fuente: Elaboración propia

Del total de los docentes tomados en cuenta en el Núcleo Educativo Laja, se distingue de manera general que el 54% de los encuestados son del género femenino teniendo un predominio de edad de 26 a 30 años con el 28%. En cambio en el género masculino se ve un 46% y un predominio de edad de 41 a 45 años.

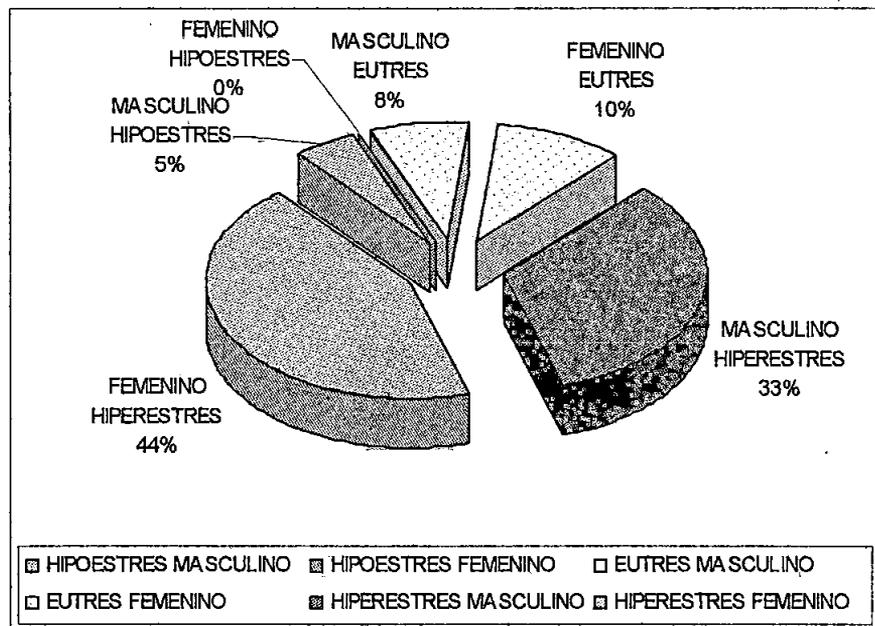
4.2 NIVELES DE ESTRÉS

Tabla Nro. 2
Niveles de Estrés según Género
Núcleo Educativo Laja

Género	Hipoestres	Porcentaje	Eutres	Porcentaje	Hiperestres	Porcentaje	Total
Masculino	2	5%	3	8%	13	33%	18
Femenino	0	0%	4	10%	17	44%	21
Totales							39

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 1
Niveles de Estrés por Grupo de Género
Núcleo Educativo Laja



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico se observa que el género masculino, presenta un 5% hipoestres, 8% eutres y 33% hiperestres. Asimismo en el género femenino, 0% hipoestres, 10% eutres y 44% hiperestres. Como se ve el Hiperestrés se presenta en mayor proporción en el género femenino debido a la diversidad de funciones asumidas en la familia y el trabajo.

Los niveles de estrés se presentan por la personalidad, ambiente, síntomas corporales, características laborales, relaciones personales, familiares y el estilo de vida que llevan los docentes del Núcleo Educativo Laja (Aplicación del Test de Fuego del Dr. Melgosa).

4.3 INTERPRETACIÓN ESTADÍSTICA: TEST DE BURNOUT (SÍNDROME DEL PROFESIONAL QUEMADO)

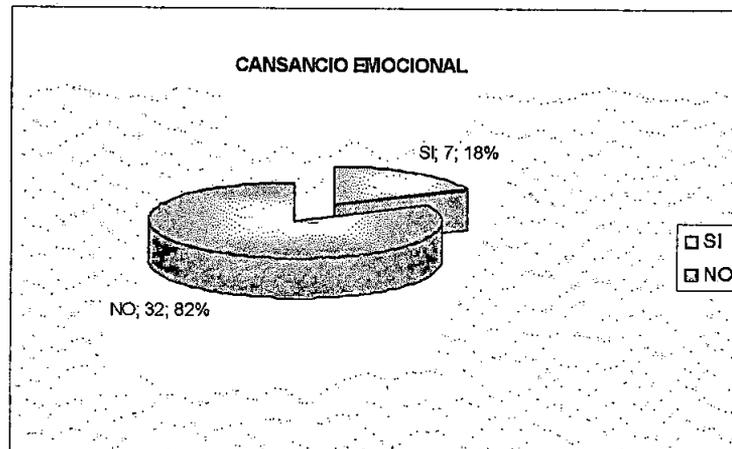
Puntuaciones y porcentajes altos en las variables de cansancio emocional y despersonalización; una puntuación y porcentaje bajo en la variable Realización Personal definen el síndrome de burnout.

Tabla Nro. 3
Cansancio emocional en Docentes
Núcleo Educativo Laja

Variables	Si	Porcentaje	No	Porcentaje	Total
Cansancio emocional	7	18%	32	82%	39

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 2
Cansancio emocional en Docentes
Núcleo Educativo Laja



Fuente: Elaboración Propia

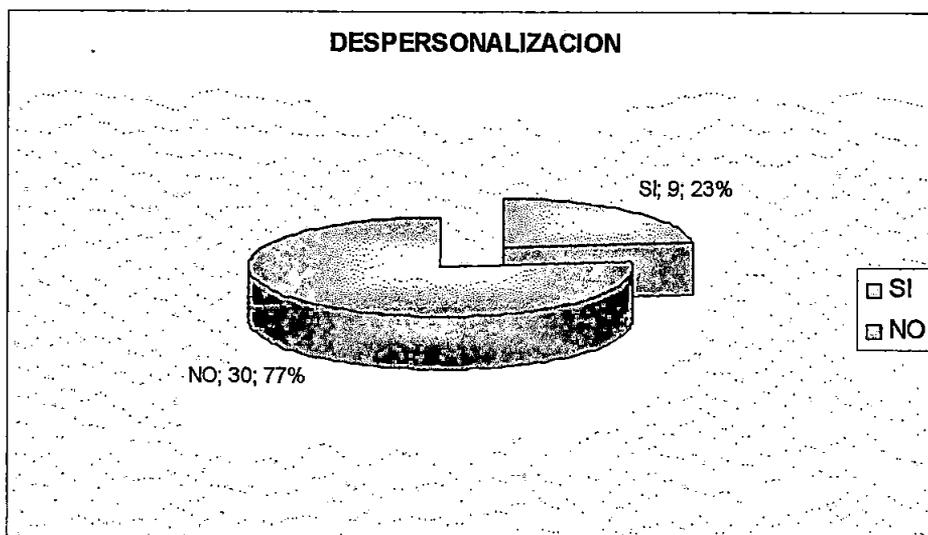
En el gráfico se observa, del total de docentes que respondieron al test para determinar si padecían el síndrome de Burnout se pudo identificar que un 82% no padece de cansancio emocional, porque los docentes del Núcleo Educativo Laja no están exhaustos por la vocación profesional y los retos que implica la misma y un 18% si sufre cansancio emocional por las demandas que implica trabajar en provincia: medios de transporte, carencia de materiales y apoyo pedagógico.

Tabla Nro. 4
Despersonalización en Docentes
Núcleo Educativo Laja

Variables	SI	Porcentaje	No	Porcentaje	Total
Despersonalización	9	23%	30	77%	39

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 3
Despersonalización en Docentes
Núcleo Educativo Laja



Fuente: Elaboración propia

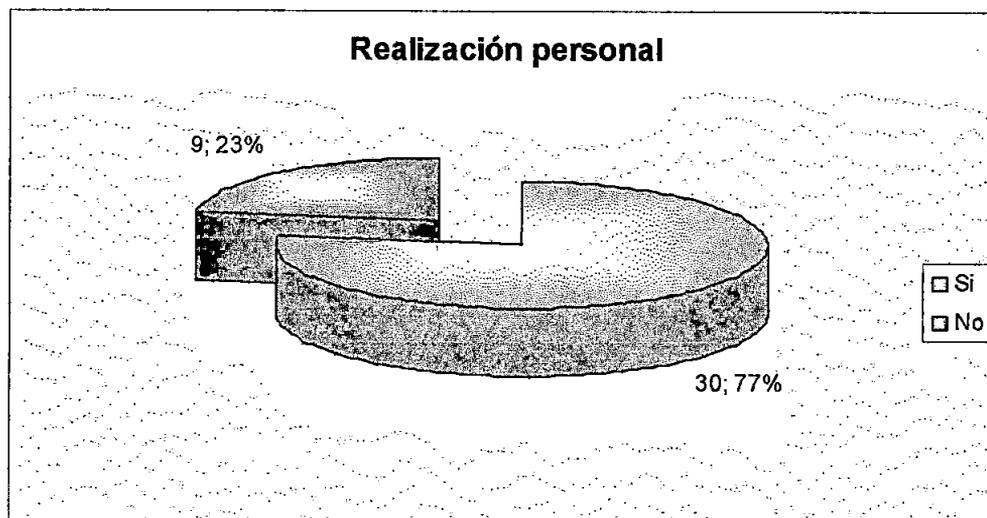
Del total de docentes que respondieron al test, para determinar si padecían el síndrome de Burnout se pudo identificar que un 77% no presenta despersonalización debido a la calidez personal con que tratan a los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo: paciencia, respeto, socialización e inculcación de valores y un 23% si tiene despersonalización por la agresividad que muestran algunos estudiantes, especialmente en el nivel secundario por la falta de hábitos de trabajo, la ausencia de trabajo en equipo y la etapa de la adolescencia que atraviesan estos estudiantes.

Tabla Nro. 5
Realización Personal en los Docentes
Núcleo Educativo Laja

Variables	SI	Porcentaje	No	Porcentaje	Total
Realización personal	30	77%	9	23%	39

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 4
Realización Personal en los Docentes
Núcleo Educativo Laja



Fuente: Elaboración propia

Del total de docentes que respondieron al test, para identificar el síndrome de burnout se pudo establecer que un 23% de estas personas no sienten realización personal debido a la minimización de la carrera docente, la falta de vocación, ocupaciones extralaborales y en consecuencia la no realización profesional, en cambio un 77% del total de docentes si sienten realización personal por el amor a la profesión y el compromiso social que tienen con la población del Núcleo Educativo Laja.

4.4 INTERPRETACIÓN ESTADÍSTICA SEGÚN OBSERVACIÓN EN EL TRABAJO DOCENTE DEL NÚCLEO EDUCATIVO DE LAJA

4.4.1 CONDICIONES PERSONALES

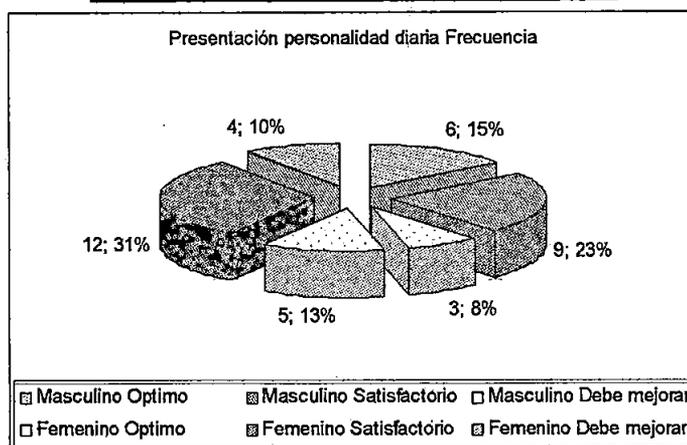
Tabla Nro. 6

Presentación de la Personalidad diaria

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	6	15%
	Satisfactorio	9	23%
	Debe mejorar	3	8%
Femenino	Optimo	5	13%
	Satisfactorio	12	31%
	Debe mejorar	4	10%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración Propia

Figura Nro. 5
Presentación de la Personalidad diaria



Fuente: Elaboración propia

En la presentación de la personalidad diaria del docente del Núcleo Educativo Laja se muestra en el género masculino 15% óptimo, 23% satisfactorio y 8% que debe mejorar. Asimismo en el género femenino 13% óptimo, 31% satisfactorio y 10% debe mejorar.

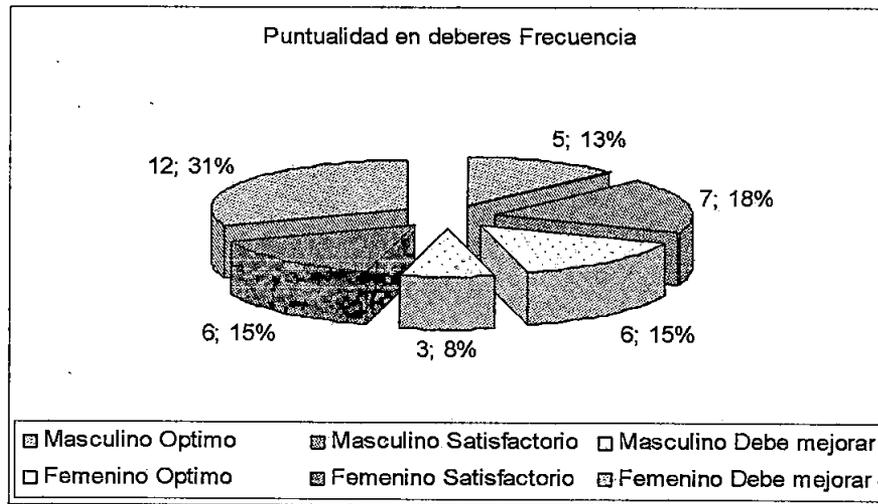
Los porcentajes más altos muestran que en el género masculino un 23% "satisfactorio" y en el femenino un 31% "satisfactorio", lo cual demuestra que cuanto mejor presentación personal tiene una persona, esta presenta el lado positivo del Estrés según la escala de valores del Dr. Melgosa. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzó el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 7
Puntualidad en deberes

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Óptimo	5	13%
	Satisfactorio	7	18%
	Debe mejorar	6	15%
Femenino	Óptimo	3	8%
	Satisfactorio	6	15%
	Debe mejorar	12	31%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 6
Puntualidad en deberes



Fuente: Elaboración propia

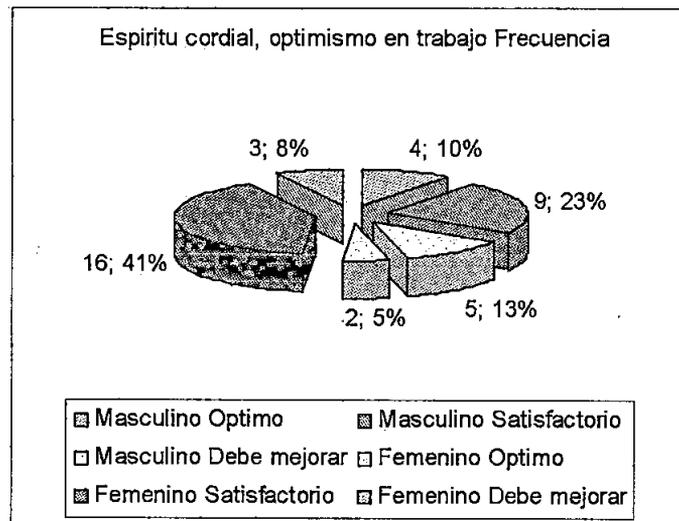
En el respectivo grafico se observa en puntualidad en deberes, que el género masculino 13% óptimo, 18% satisfactorio y 15% debe mejorar. También en el género femenino 8% óptimo, 15% satisfactorio y 31 % debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran que en el género masculino un 18% "satisfactorio" y en el femenino un 31% "debe mejorar", lo cual demuestra que en el genero masculino existe puntualidad con sus deberes en el Núcleo Educativo debido a que tienen menor responsabilidad en el hogar en comparación con el genero femenino que tiene más quehaceres con la familia.

Tabla Nro. 8
Espíritu cordial, optimismo y disposición para trabajar

	Genero	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Óptimo	4	10%
	Satisfactorio	9	23%
	Debe mejorar	5	13%
Femenino	Óptimo	2	5%
	Satisfactorio	16	41%
	Debe mejorar	3	8%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 7
Espíritu cordial, optimismo y disposición para trabajar



Fuente: Elaboración propia

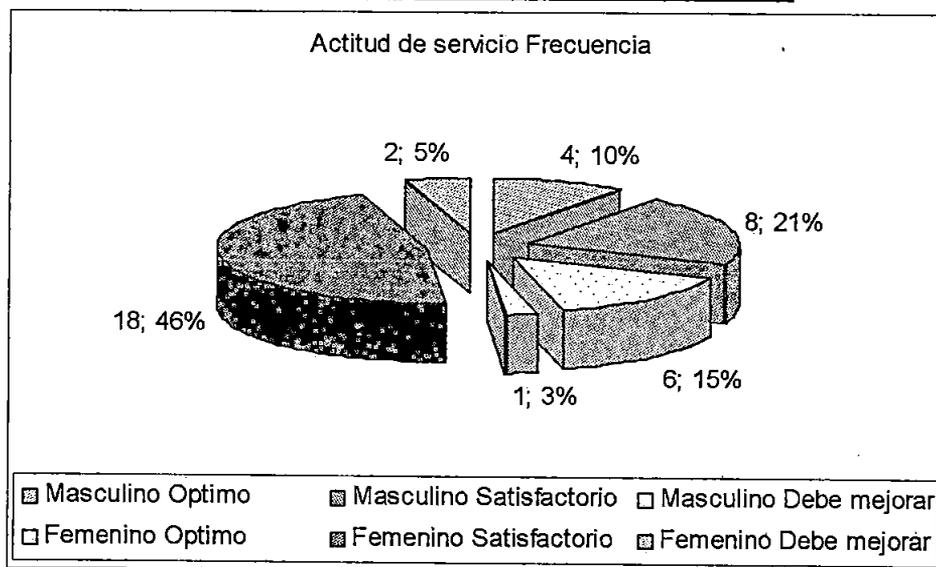
En el respectivo gráfico se observa en espíritu cordial, optimismo y disposición en el trabajo que el género masculino 10% óptimo, 23% satisfactorio y 13% debe mejorar. También en el género femenino 5%, óptimo, 41% satisfactorio y 5% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 23% "satisfactorio" y en el femenino un 41% "satisfactorio", lo cual demuestra que cuanto mayor espíritu cordial, optimismo y disposición en el trabajo tiene una persona, esta presenta el lado positivo del Estrés según la escala de valores del Dr. Melgosa. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzó el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 9
Actitud de servicio con la institución educativa

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	4	10%
	Satisfactorio	8	21%
	Debe mejorar	6	15%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	18	46%
	Debe mejorar	2	5%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 8
Actitud de servicio con la institución educativa



Fuente: Elaboración propia

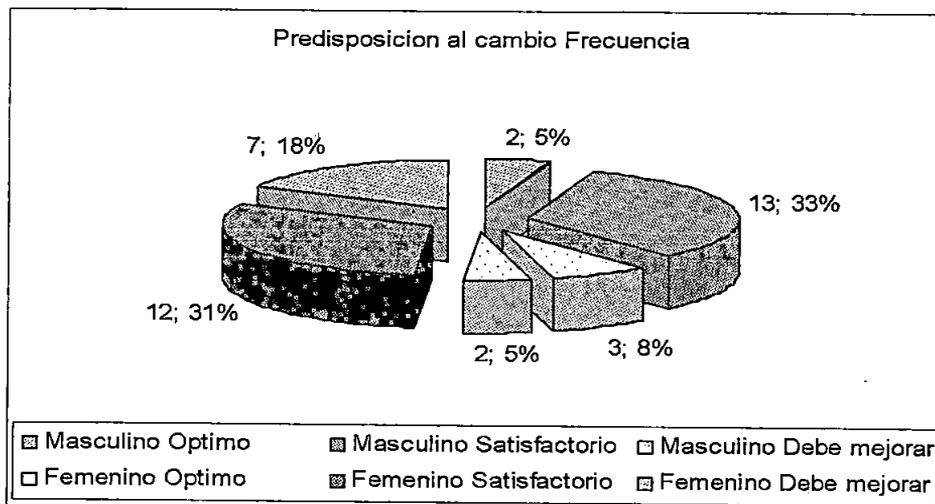
En el respectivo grafico se observa en actitud de servicio que el género masculino 10% óptimo, 21% satisfactorio y 15% debe mejorar. También en el género femenino 5%, óptimo, 46% satisfactorio y 5% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran 21% "satisfactorio" en el género masculino y un 46% "satisfactorio" en el femenino", lo cual demuestra que cuánto mayor actitud de servicio en el trabajo tiene una persona, esta presenta el lado positivo del Estrés y en consecuencia realización profesional según la escala de valores del Dr. Melgosa. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 10
Predisposición al cambio, recibir asesoramiento o sugerencias

	Genero	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	2	5%
	Satisfactorio	13	33%
	Debe mejorar	3	8%
Femenino	Optimo	2	5%
	Satisfactorio	12	31%
	Debe mejorar	7	18%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 9
Predisposición al cambio, recibir asesoramiento o sugerencias



Fuente: Elaboración propia

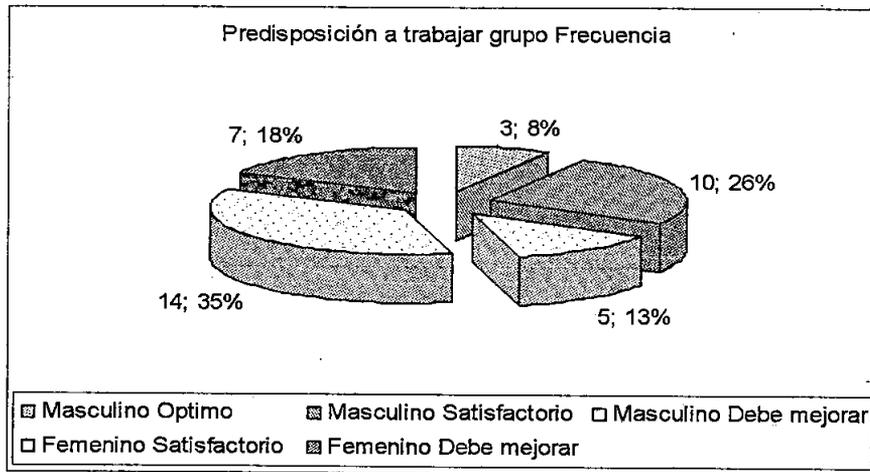
En el respectivo grafico se observa en predisposición al cambio, en el género masculino 5% optimo, 33 % satisfactorio y 8% debe mejorar. También en el género femenino 5%, óptimo, 31 % satisfactorio y 18% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 33% "satisfactorio" y en el femenino un 31% "satisfactorio", lo cual demuestra que una actitud positiva hacia el cambio, recibir asesoramiento o sugerencias, es resultado del Estrés Positivo y en consecuencia trae beneficios personales y para la institución de acuerdo a la escala de valores del Dr. Melgosa. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 11
Predisposición a trabajar en grupo

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	3	8%
	Satisfactorio	10	26%
	Debe mejorar	5	13%
Femenino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	14	36%
	Debe mejorar	7	18%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 10
Predisposición a trabajar en grupo



Fuente: Elaboración propia

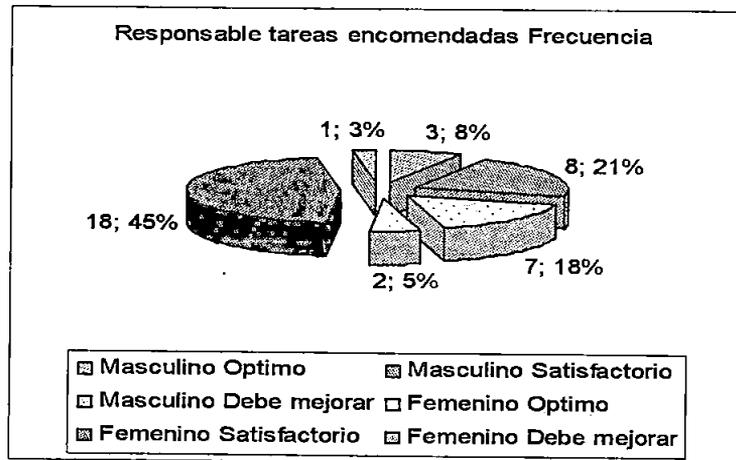
En el respectivo grafico se observa en predisposición a trabajar, en el género masculino 8% optimo, 26 % satisfactorio y 13% debe mejorar. También en el género femenino 35%, óptimo y 18 % satisfactorio. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 26% "satisfactorio" y en el femenino un 35% "satisfactorio", lo cual demuestra que la predisposición a trabajar en equipo, es resultado del Estrés Positivo y en consecuencia trae beneficios para la institución de acuerdo a la escala de valores del Dr. Meigosa. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 12
Responsable en tareas encomendadas

Genero	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	3 8%
	Satisfactorio	8 21%
	Debe mejorar	7 18%
Femenino	Optimo	2 5%
	Satisfactorio	18 46%
	Debe mejorar	1 3%
TOTAL	39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 11
Responsable en tareas encomendadas



Fuente: Elaboración propia

En el respectivo grafico se observa en responsabilidad en tareas encomendadas, en el género masculino 8% optimo, 21 % satisfactorio y 18% debe mejorar. También en el género femenino 5%, óptimo, 45 % satisfactorio y 3% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 21% "satisfactorio" y en el femenino un 46% "satisfactorio", lo cual demuestra que la responsabilidad en tareas encomendadas en el trabajo docente, es resultado del Estrés Positivo y en consecuencia trae beneficios para la institución de acuerdo a la escala de valores del Dr. Melgosa. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

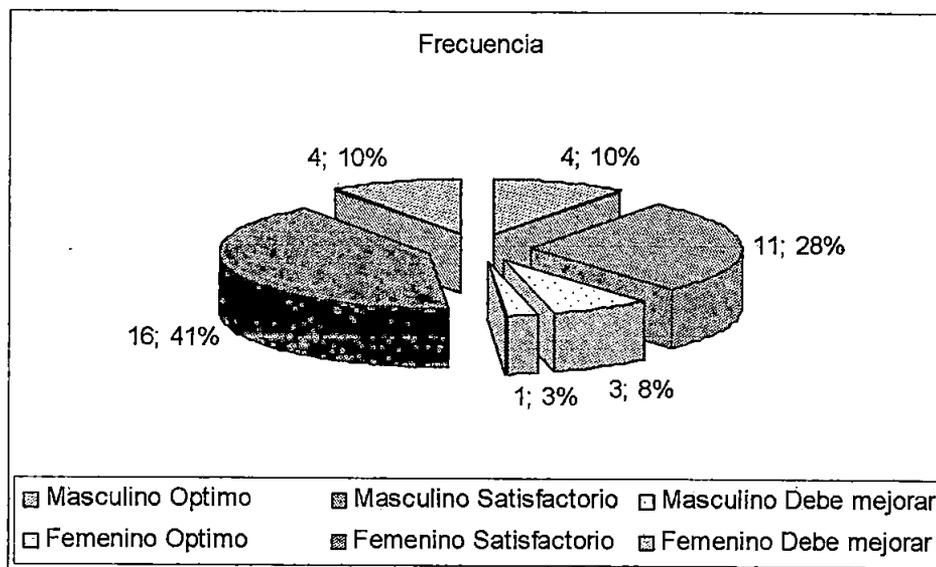
4.4.2 ESPIRITU DOCENTE

Tabla Nro. 13
Vocación a la docencia

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	4	10%
	Satisfactorio	11	28%
	Debe mejorar	3	8%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	16	41%
	Debe mejorar	4	10%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 12
Vocación a la docencia



Fuente: Elaboración propia

En el respectivo grafico se observa vocación a docencia, en el género masculino 10% optimo, 28 % satisfactorio y .8% debe mejorar. También en el género femenino 3%, óptimo, 41 % satisfactorio y 10% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 28% "satisfactorio" y en el femenino un 41% "satisfactorio", lo cual demuestra que los docentes del Núcleo Educativo Laja si tienen amor y vocación al trabajo realizado, lo cual es resultado del Estrés Positivo y en consecuencia trae beneficios para la institución y el Distrito Educativo en su totalidad de acuerdo a la escala

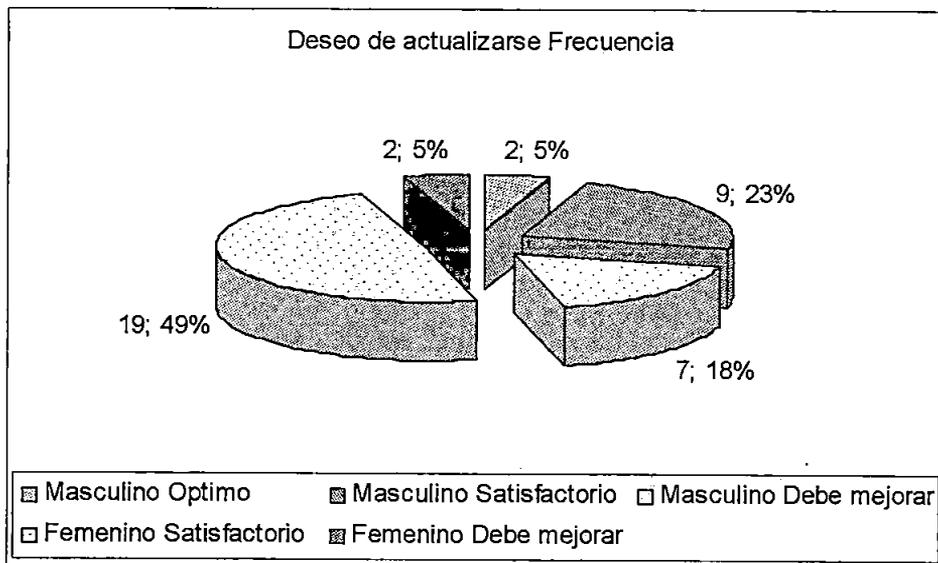
de valores del Dr. Melgosa. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 14
Deseos de actualizarse

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Óptimo	2	5%
	Satisfactorio	9	23%
	Debe mejorar	7	18%
Femenino	Óptimo	0	0%
	Satisfactorio	19	49%
	Debe mejorar	2	5%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 13
Deseos de actualizarse



Fuente: Elaboración propia

En el respectivo grafico se observa en deseo de actualizarse, en el género masculino 5% optimo, 23% satisfactorio y 18% debe mejorar. También en el género femenino 49% satisfactorio y 5% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 23% "satisfactorio" y en el femenino un 49% "satisfactorio", lo cual demuestra que los deseos de autosuperación, actualización y formación académica, son resultado del Estrés Positivo y en consecuencia trae beneficios personales e institucionales de acuerdo a la escala de valores del Dr. Melgosa. Sin embargo en el

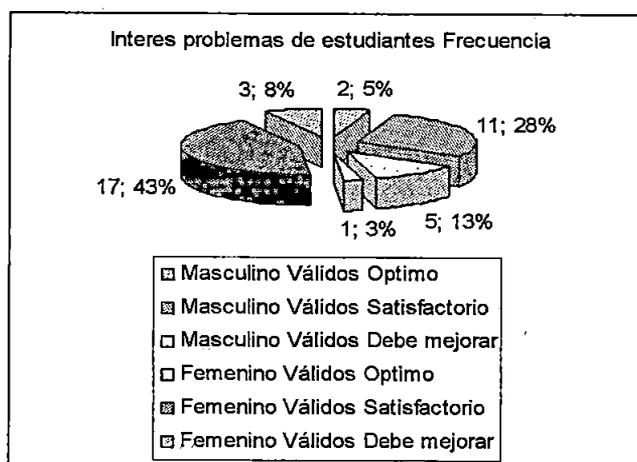
Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzó el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 15
Interés por los problemas de los estudiantes y su familia

Género		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Óptimo	2	5%
	Satisfactorio	11	28%
	Debe mejorar	5	13%
Femenino	Óptimo	1	3%
	Satisfactorio	17	44%
	Debe mejorar	3	8%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 14
Interés por los problemas de los estudiantes y su familia



Fuente: Elaboración propia

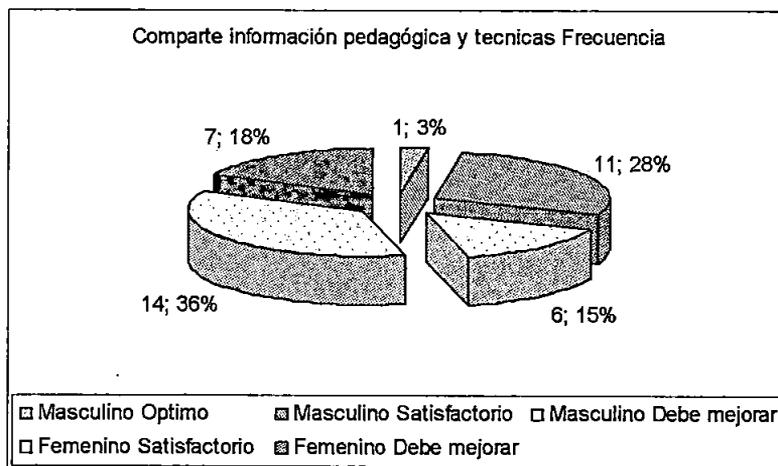
En el respectivo gráfico se observa el interés en problemas de estudiantes, en el género masculino 5% óptimo, 28% satisfactorio y 13% debe mejorar. También en el género femenino 3% óptimo, 43% satisfactorio y 8% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 28% "satisfactorio" y en el femenino un 44% "satisfactorio", lo cual demuestra que los docentes se interesan por los problemas de los estudiantes para orientar y encaminarlos adecuadamente. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzó el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 16
Comparte información pedagógica y técnicas con sus colegas

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	11	28%
	Debe mejorar	6	15%
Femenino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	14	36%
	Debe mejorar	7	18%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 15
Comparte información pedagógica y técnicas con sus colegas



Fuente: Elaboración propia

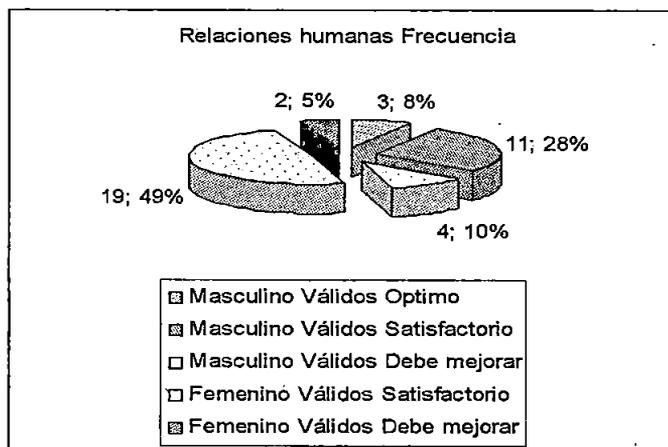
En el respectivo grafico se observa en comparte información pedagógica y técnicas, en el género masculino 3% optimo, 28% satisfactorio y 15% debe mejorar. También en el género femenino 36% satisfactorio y 18% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 28% "satisfactorio" y en el femenino un 36% "satisfactorio", lo cual demuestra que el desprendimiento de los docentes hacia sus colegas ayuda a que los estudiantes cuentan con una mejor formación integral y en consecuencia trae beneficios los estudiantes, docentes y la institución. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 17
Relaciones Humanas

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	3	8%
	Satisfactorio	11	28%
	Debe mejorar	4	10%
Femenino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	19	49%
	Debe mejorar	2	5%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 16
Relaciones Humanas



Fuente: Elaboración propia

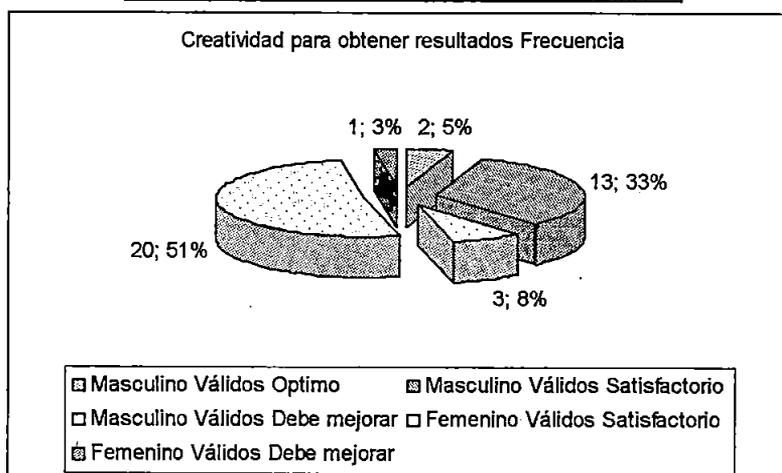
En el respectivo grafico se observa en relaciones humanas, en el género masculino 8% optimo, 28% satisfactorio y 10% debe mejorar. También en el género femenino 49% satisfactorio y 5% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 28% "satisfactorio" y en el femenino un 49% "satisfactorio", lo cual demuestra que las buenas relaciones humanas de los docentes benefician de gran manera a la institución, lo cual es resultado del Estrés Positivo de acuerdo a la escala de valores del Dr. Melgosa. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 18
Creatividad para obtener resultados eficaces

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	2	5%
	Satisfactorio	13	33%
	Debe mejorar	3	8%
Femenino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	20	51%
	Debe mejorar	1	3%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 17
Creatividad para obtener resultados eficaces



Fuente: Elaboración propia

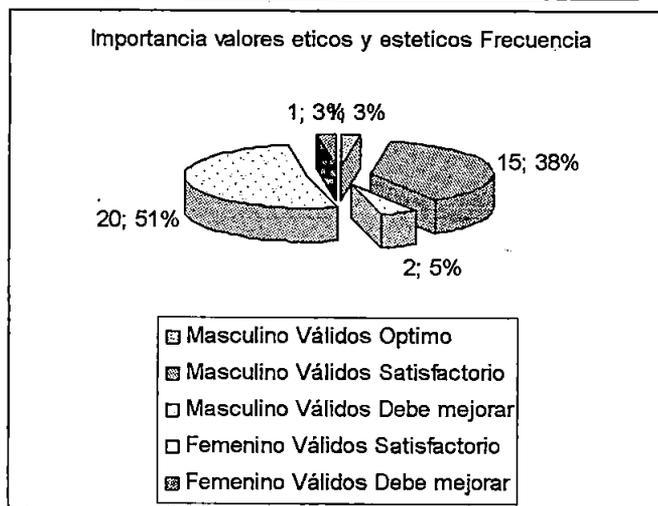
En el respectivo grafico se observa en creatividad para obtener resultados en el género masculino 5% optimo, 33% satisfactorio y 8% debe mejorar. También en el género femenino 51 % satisfactorio y 3% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 33% "satisfactorio" y en el femenino un 51% "satisfactorio", lo cual muestra el uso de la creatividad y eficacia para alcanzar los objetivos de la institución. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 19
Importancia a los valores éticos y estéticos

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	15	38%
	Debe mejorar	2	5%
Femenino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	20	51%
	Debe mejorar	1	3%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 18
Importancia a los valores éticos y estéticos



Fuente: Elaboración propia

En el respectivo gráfico se observa en importancia valores éticos y estéticos, en el género masculino 3% óptimo, 38% satisfactorio y 5% debe mejorar. También en el género femenino 51% satisfactorio y 3% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 38% "satisfactorio" y en el femenino un 51% "satisfactorio", lo cual demuestra que también desarrollan los contenidos actitudinales. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzó el nivel óptimo en mayor porcentaje.

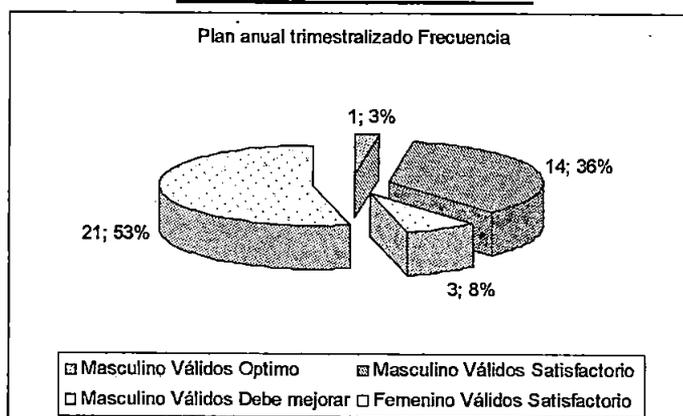
4.4.3 ORGANIZACIÓN Y MANEJO DE DOCUMENTOS

Tabla Nro. 20
Plan anual trimestralizado

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	14	36%
	Debe mejorar	3	8%
Femenino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	21	54%
	Debe mejorar	0	0%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 19
Plan anual trimestralizado



Fuente: Elaboración propia

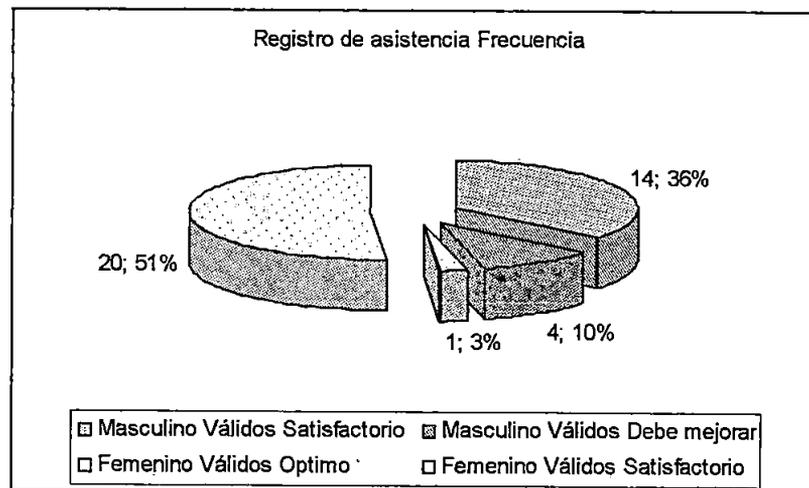
En el respectivo grafico se observa el plan anual trimestralizado en el género masculino 3% óptimo, 36 % satisfactorio y 8% debe mejorar. También en el género femenino 53 % satisfactorio. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 36% "satisfactorio" y en el femenino un 53% "satisfactorio", lo cual demuestra que los docentes planifican sus actividades pedagógicas. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 21
Registro de asistencia

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	14	36%
	Satisfactorio	0	0%
	Debe mejorar	4	10%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	20	51%
	Debe mejorar	0	0%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 20
Registro de asistencia



Fuente: Elaboración propia

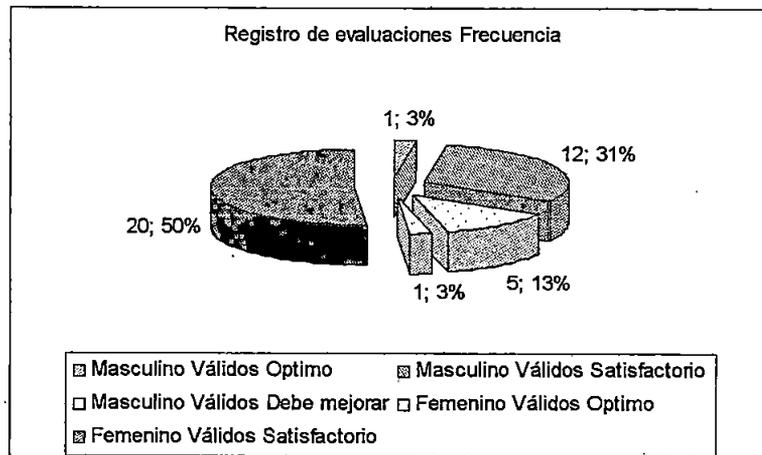
En el respectivo grafico se observa en registro de asistencia en el género masculino 36% satisfactorio y 10% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo y 51% satisfactorio. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 36% "optimo" y en el femenino un 51% "satisfactorio", lo cual demuestra que cuentan con un registro diario para poder realizar el seguimiento correspondiente a los alumnos. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja el genero femenino no alcanzo el nivel optimo en comparación al genero masculino, esto debido a que las profesoras tienen mayor responsabilidad en el hogar.

Tabla Nro. 22
Registro de evaluaciones

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	12	31%
	Debe mejorar	5	13%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	20	51%
	Debe mejorar	0	0%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 21
Registro de evaluaciones



Fuente: Elaboración propia

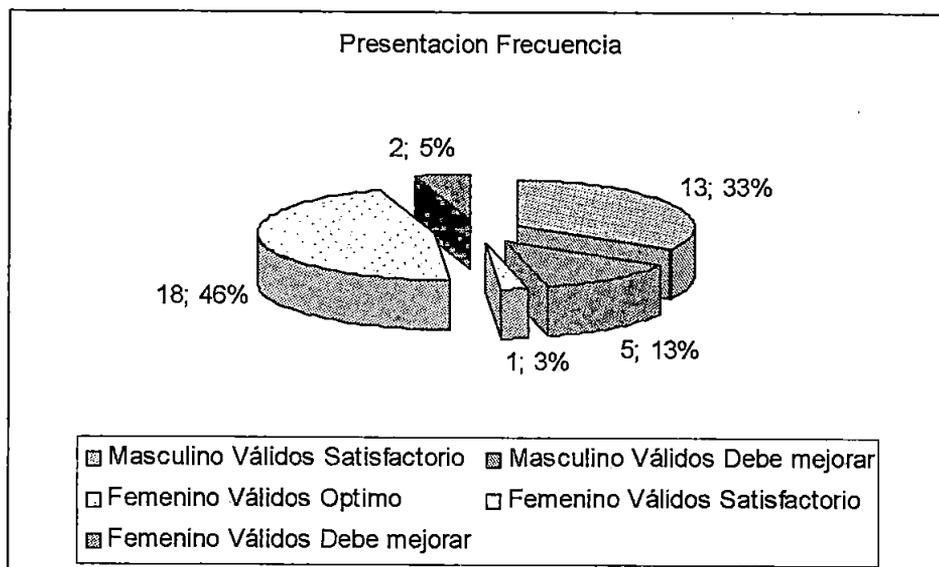
En el respectivo grafico se observa en registro de evaluaciones en el género masculino 3% optimo, 31% satisfactorio y 13% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo y 50% satisfactorio.

Tabla Nro. 23
Presentación y puntualidad en documentación

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	13	33%
	Debe mejorar	5	13%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	18	46%
	Debe mejorar	2	5%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 22
Presentación y puntualidad en documentación



Fuente: Elaboración propia

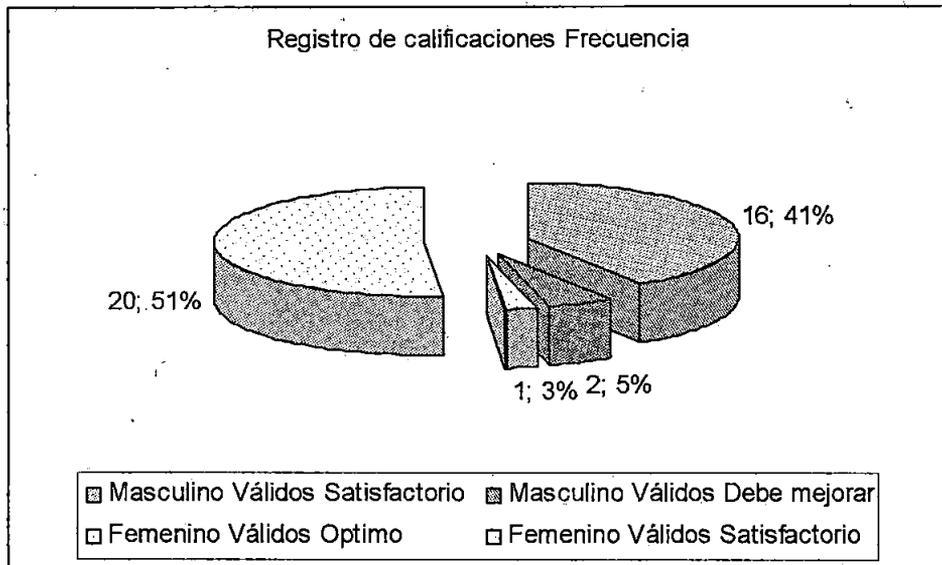
En el respectivo grafico se observa en presentación en el género masculino 33% satisfactorio y 13% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo, 46% satisfactorio y 5% debe mejor.

Tabla Nro. 24
Registro de calificaciones

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	16	41%
	Debe mejorar	2	5%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	20	51%
	Debe mejorar	0	0%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 23
Registro de calificaciones



Fuente: Elaboración propia

En el respectivo grafico se observa en registro de calificaciones en el género masculino 41% satisfactorio y 5% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo y 51% satisfactorio.

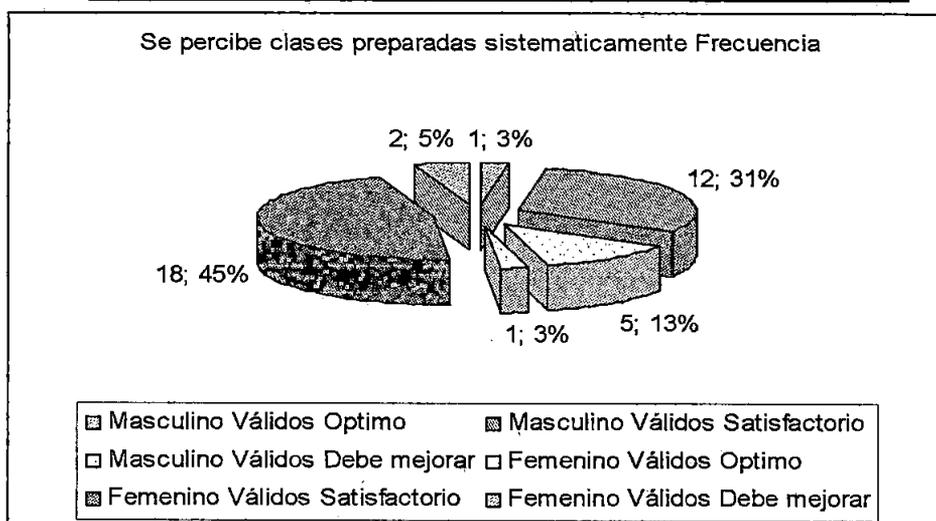
4.4.4 DESARROLLO CURRICULAR EN EL AULA

Tabla Nro. 25
Se percibe que las clases son preparadas sistemáticamente

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	12	31%
	Debe mejorar	5	13%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	18	46%
	Debe mejorar	2	5%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 24
Se percibe que las clases son preparadas sistemáticamente



Fuente: Elaboración propia

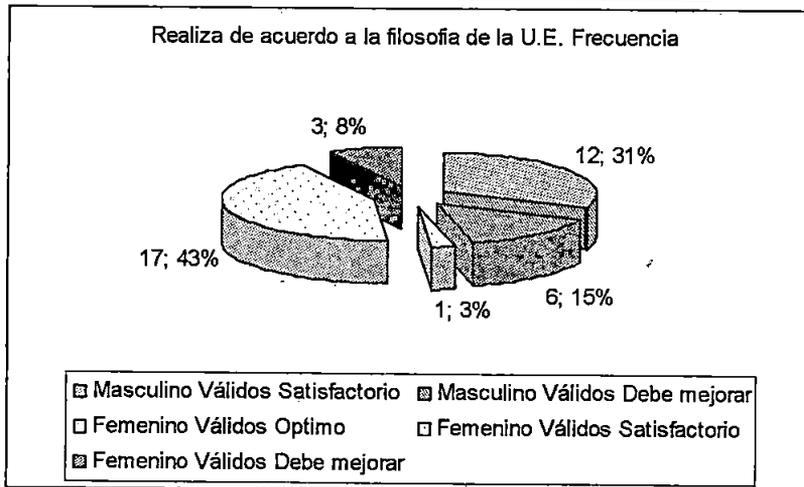
En el respectivo grafico se observa que las clases preparadas sistemáticamente en el género masculino 3% optimo, 31% satisfactorio y 13% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo, 45% satisfactorio y 5% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 31% "satisfactorio" y en el femenino un 45% "satisfactorio", lo cual se percibe que las clases son preparadas sistemáticamente. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 26
Realiza de acuerdo a la filosofía del colegio

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	12	31%
	Debe mejorar	6	15%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	17	44%
	Debe mejorar	3	8%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 25
Realiza de acuerdo a la filosofía del colegio



Fuente: Elaboración propia

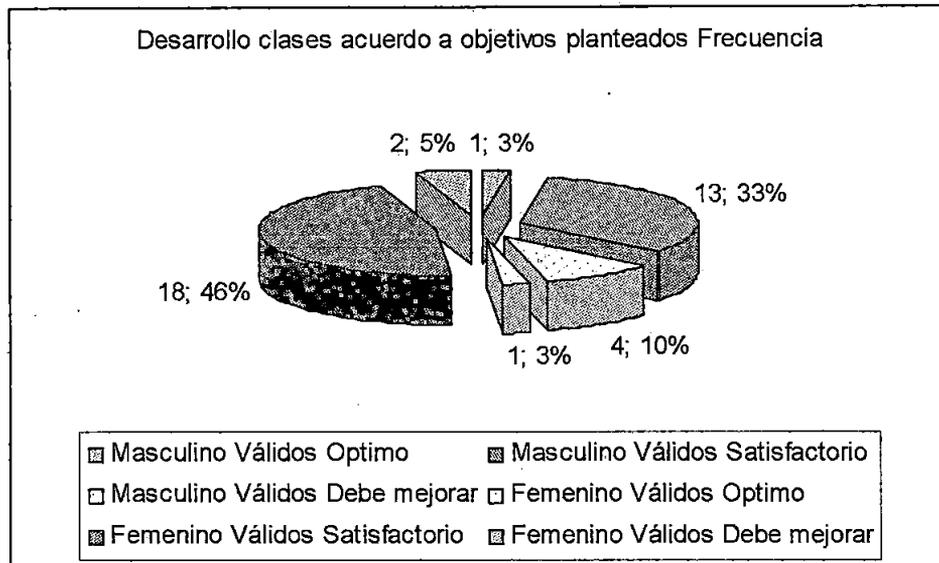
En el respectivo grafico se observa en realiza de acuerdo a la filosofía, en el género masculino 31% optimo y 15% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo, 43% satisfactorio y 8% debe mejorar.

Tabla Nro. 27
Desarrollo de clases de acuerdo a los objetivos planteados

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	13	33%
	Debe mejorar	4	10%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	18	46%
	Debe mejorar	2	5%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 26
Desarrollo de clases de acuerdo a los objetivos planteados



Fuente: Elaboración propia

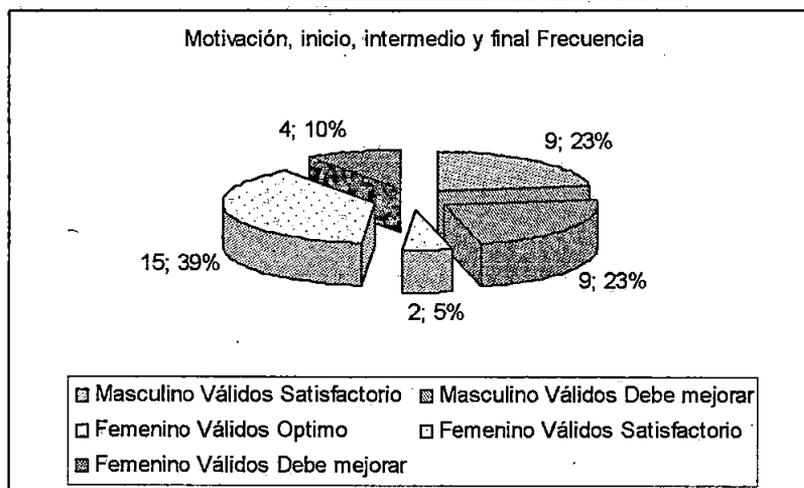
En el respectivo gráfico se observa en desarrollo clases de acuerdo a objetivos planteados el género masculino 3% óptimo, 33% satisfactorio y 10% debe mejorar. También en el género femenino 3% óptimo, 46% satisfactorio y 5% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 33% "satisfactorio" y en el femenino un 46% "satisfactorio", lo cual demuestra que desarrollan sus actividades pedagógicas de acuerdo a los objetivos planteados en su planificación. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzó el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 28
Motivación al inicio, intermedio y al final

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Óptimo	0	0%
	Satisfactorio	9	23%
	Debe mejorar	9	23%
Femenino	Óptimo	2	5%
	Satisfactorio	15	38%
	Debe mejorar	4	10%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 27
Motivación al inicio, intermedio y al final



Fuente: Elaboración propia

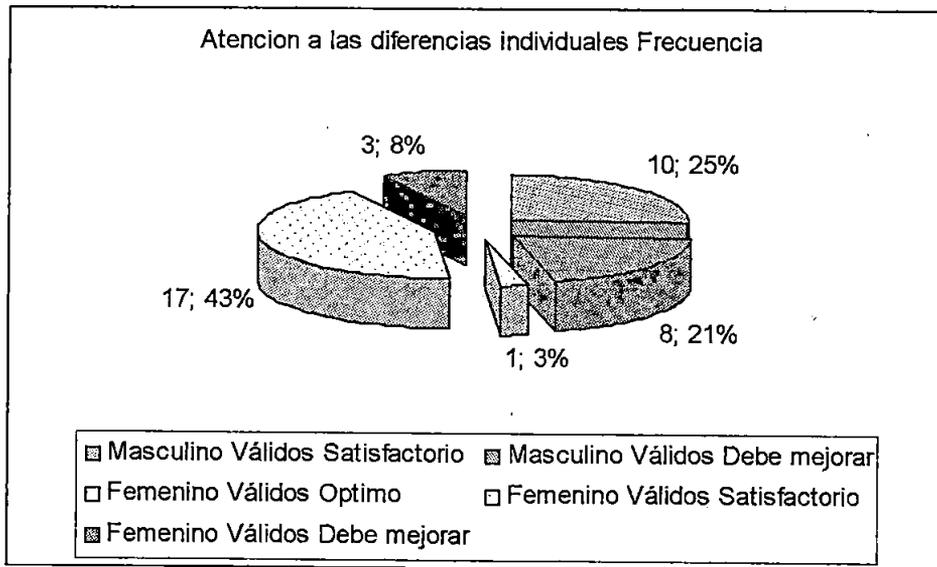
En el respectivo grafico se observa en motivación inicio, intermedio y final en el género masculino 23% satisfactorio y 23% debe mejorar. También en el género femenino 5% optimo, 39% satisfactorio y 10% debe mejorar.

Tabla Nro. 29
Atención a las diferencias individuales

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	10	26%
	Debe mejorar	8	21%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	17	44%
	Debe mejorar	3	8%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 28
Atención a las diferencias individuales



Fuente: Elaboración propia

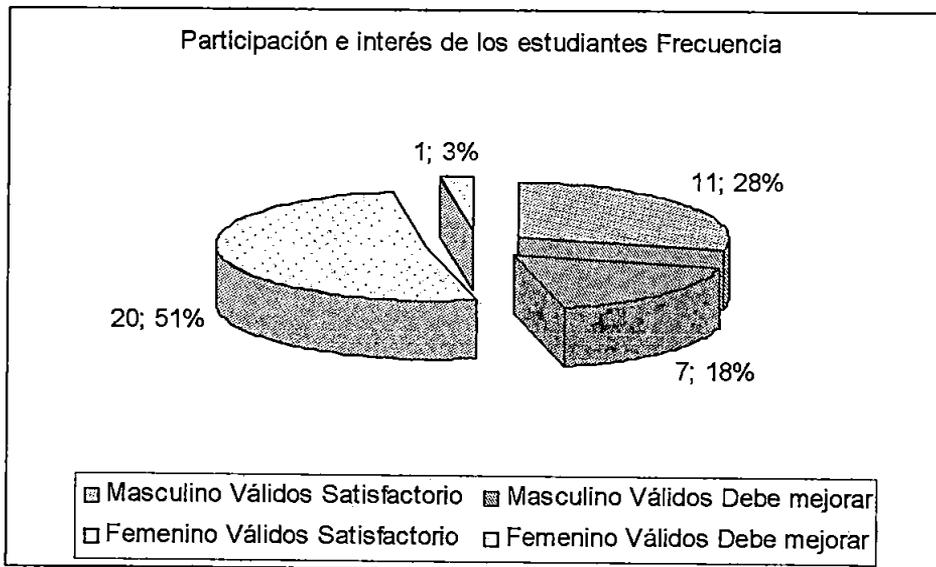
En el respectivo grafico se observa en atención a las diferencias individuales en el género masculino 25% satisfactorio y 21% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo, 43% satisfactorio y 8% debe mejorar.

Tabla Nro. 30
Participación e interés de los estudiantes

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	11	28%
	Debe mejorar	7	18%
Femenino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	20	51%
	Debe mejorar	1	3%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 29
Participación e interés de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia

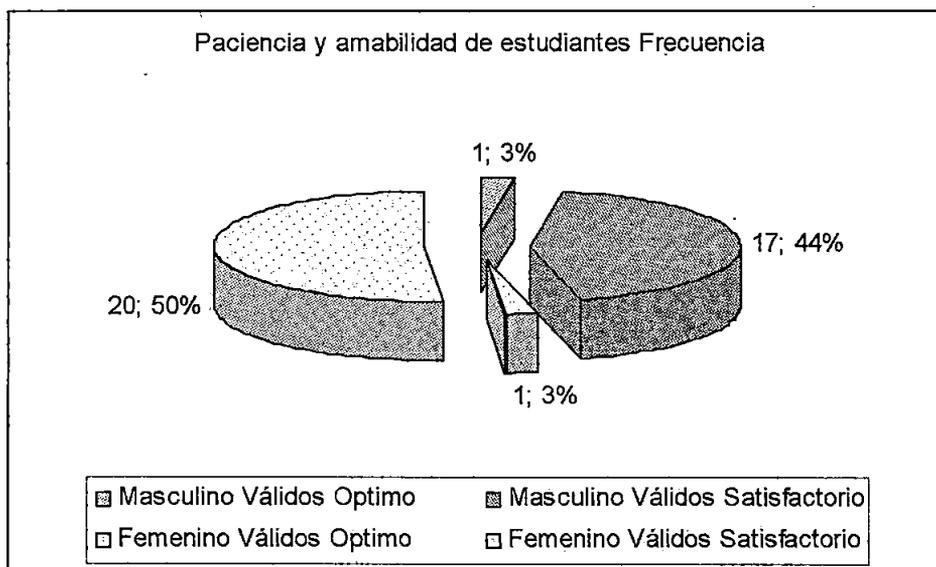
En el respectivo grafico se observa en participación e interés de los estudiantes en el género masculino 28% satisfactorio y 18% debe mejorar. También en el género femenino 51% satisfactorio y 3% debe mejorar.

Tabla Nro. 31
Paciencia y amabilidad de los estudiantes

	Genero	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	17	44%
	Debe mejorar	0	0%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	20	51%
	Debe mejorar	0	0%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 30
Paciencia y amabilidad de los estudiantes



Fuente: Elaboración propia

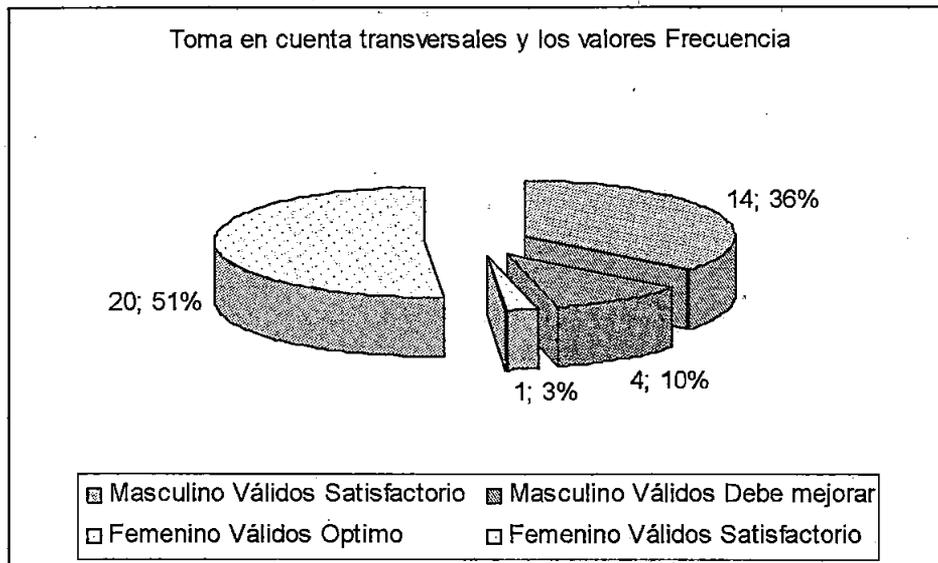
En el respectivo grafico se observa en paciencia y amabilidad de estudiantes en el género masculino 3% óptimo y 44% satisfactorio. También en el género femenino 3% optimo y 50% satisfactorio.

Tabla Nro. 32
Toma en cuenta las transversales y los valores

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	14	36%
	Debe mejorar	4	10%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	20	51%
	Debe mejorar	0	0%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 31
Toma en cuenta las transversales y los valores



Fuente: Elaboración propia

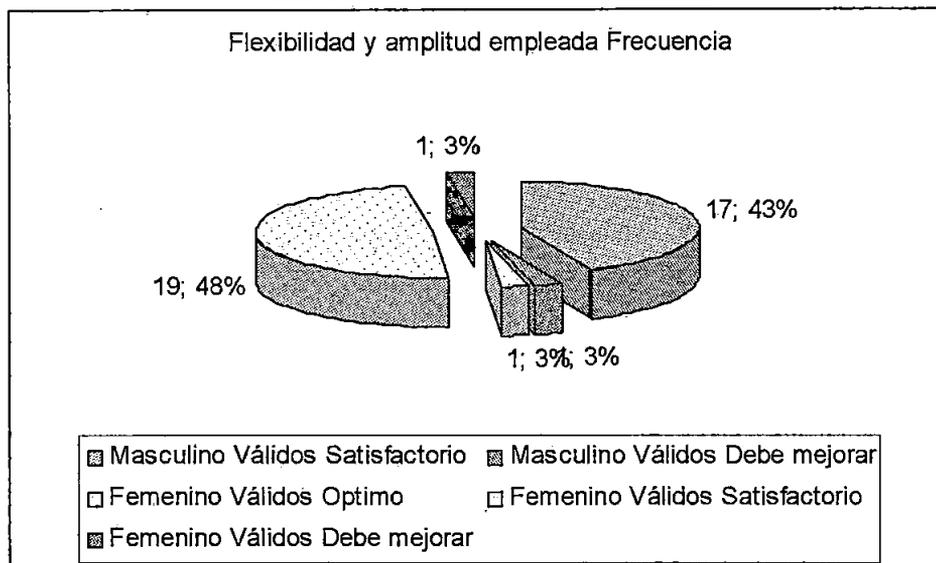
En el respectivo grafico se observa en toma en cuenta transversales y los valores en el género masculino 36% satisfactorio y 10% debe mejorar. También en el género femenino 3% óptimo y 51% satisfactorio. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 36% "satisfactorio" y en el femenino un 51% "satisfactorio", lo cual nos muestra que los docentes toman en cuenta las transversales y desarrollan los valores éticos con sus estudiantes. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 33
Flexibilidad y amplitud empleada

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Óptimo	0	0%
	Satisfactorio	17	44%
	Debe mejorar	1	3%
Femenino	Óptimo	1	3%
	Satisfactorio	19	49%
	Debe mejorar	1	3%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 32
Flexibilidad y amplitud empleada



Fuente: Elaboración propia

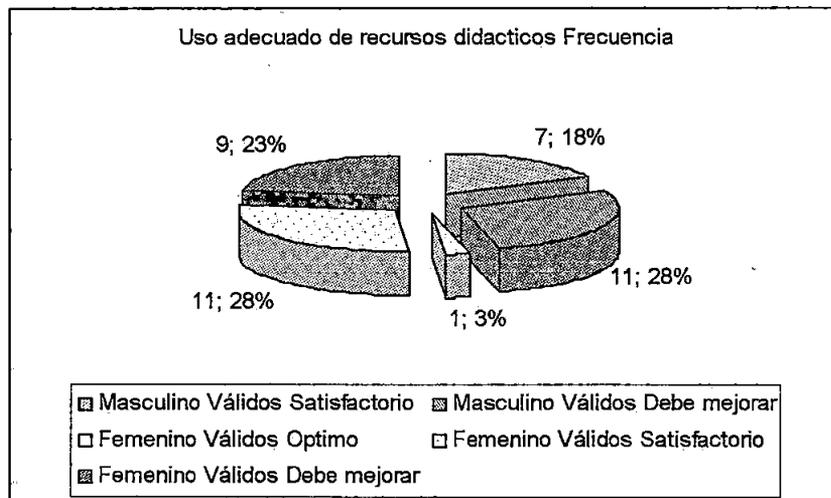
En el respectivo grafico se observa en flexibilidad y amplitud empleada en el género 43% satisfactorio y 3% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo, 48% satisfactorio y 3% debe mejorar. Los porcentajes más altos muestran en el género masculino un 43% "satisfactorio" y en el femenino un 48% "satisfactorio", lo cual nos muestra que los docentes toman en cuenta la flexibilidad y la amplitud empleada con sus estudiantes. Sin embargo en el Núcleo Educativo Laja ninguno de los dos géneros alcanzo el nivel óptimo en mayor porcentaje.

Tabla Nro. 34
Uso adecuado de recursos didácticos

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Óptimo	0	0%
	Satisfactorio	7	18%
	Debe mejorar	11	28%
Femenino	Óptimo	1	3%
	Satisfactorio	11	28%
	Debe mejorar	9	23%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 33
Uso adecuado de recursos didácticos



Fuente: Elaboración propia

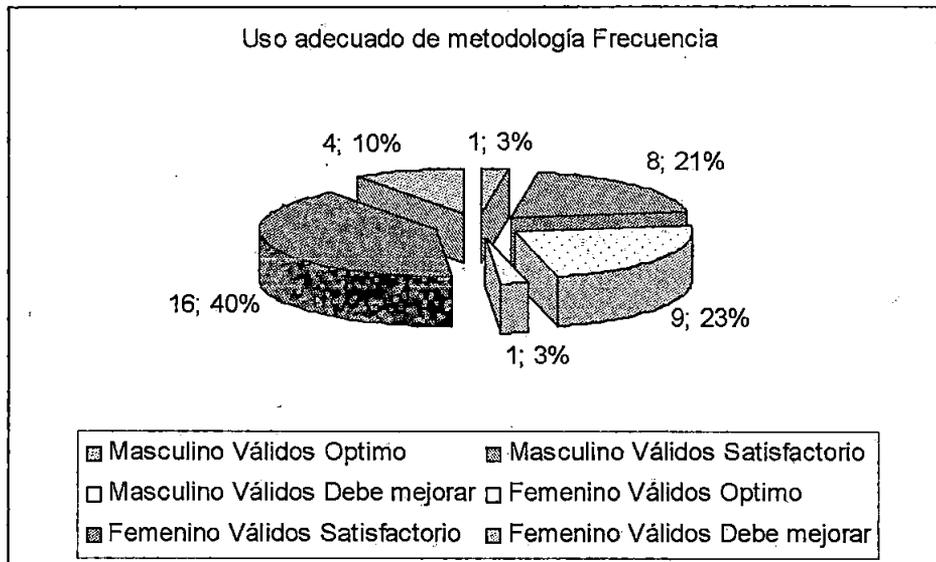
En el respectivo gráfico se observa en uso adecuado de recursos didácticos en el género masculino 18% satisfactorio y 28% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo, 28% satisfactorio y 23% debe mejorar. Lo cual nos indica que deben optimizar en el uso adecuado de recursos didácticos.

Tabla Nro. 35
Uso adecuado de metodología

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	8	21%
	Debe mejorar	9	23%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	16	41%
	Debe mejorar	4	10%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 34
Uso adecuado de metodología



Fuente: Elaboración propia

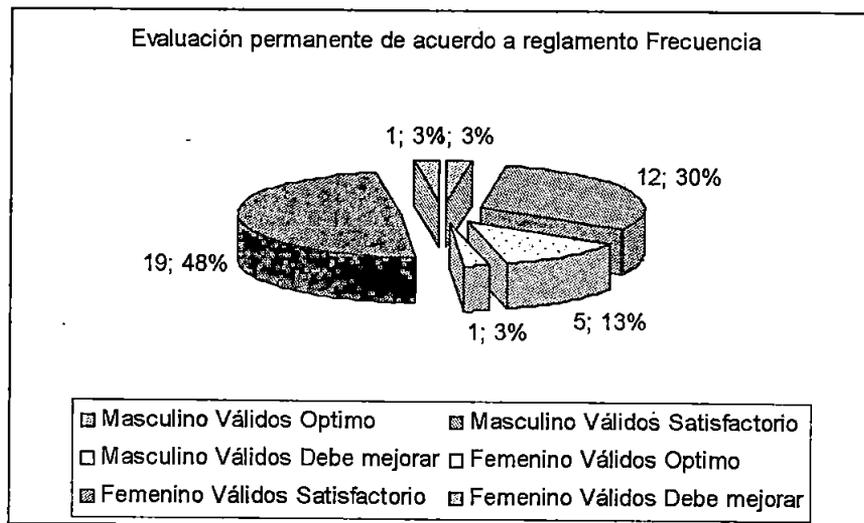
En el respectivo grafico se observa en uso adecuado de metodología en el género masculino 3% optimo, 21% satisfactorio y 23% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo, 40% satisfactorio y 10% debe mejorar. Lo cual nos muestra que los docentes realizan el uso adecuado de metodologías para desarrollar sus clases de forma satisfactoria pero les falta optimizar.

Tabla Nro. 36
Evaluación permanente de acuerdo a reglamento

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	12	31%
	Debe mejorar	5	13%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	19	49%
	Debe mejorar	1	3%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 35
Evaluación permanente de acuerdo a reglamento



Fuente: Elaboración propia

En el respectivo grafico se observa en evaluación permanente de acuerdo a reglamento en el género masculino 3% optimo, 30% satisfactorio y 13% debe mejorar. También en el género femenino 3% optimo, 48% satisfactorio y 3% debe mejorar. Lo cual no muestra que se realiza las evaluaciones de forma permanente para hacer el séguimiento a los estudiantes de forma satisfactoria, la cual necesita ser optimizada.

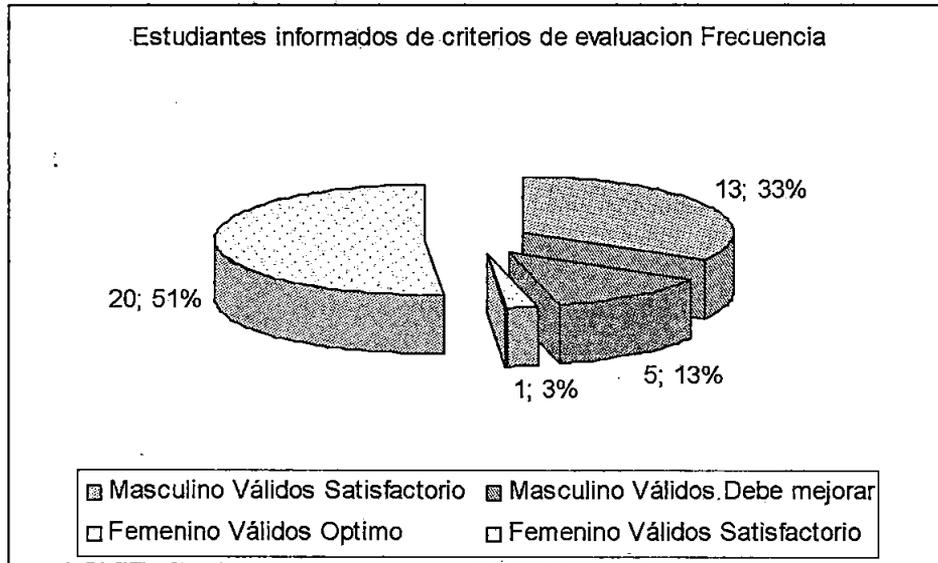
Tabla Nro. 37

Estudiantes informados de criterios de evaluación

Genero		Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	Optimo	0	0%
	Satisfactorio	13	33%
	Debe mejorar	5	13%
Femenino	Optimo	1	3%
	Satisfactorio	20	51%
	Debe mejorar	0	0%
TOTAL		39	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura Nro. 36
Estudiantes informados de criterios de evaluación



Fuente: Elaboración propia

En el respectivo gráfico se observa en estudiantes informados de criterios de evaluación en el género masculino 33% satisfactorio y 13% debe mejorar. También en el género femenino 3% óptimo y 51% satisfactorio. Ya que los docentes consideran que la evaluación es parte fundamental del proceso educativo.

**CAPITULO V
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES**

CAPITULO V

5.1 CONCLUSIONES

El presente trabajo, después de haber realizado la investigación analizado e interpretado los test que se tomo a los profesores (as), observacions y entrevistas a los directores, se llega a las siguientes conclusiones, con la ayuda de tablas de frecuencia y gráficos que están expuestos en el capitulo anterior.

- ❖ El estrés es un fenómeno emocional vivenciado individualmente, con manifestaciones fisiológicas (dolores de cabeza, molestia en la zona lumbar, insomnio y afecciones nerviosas), cognitivas (dificultad para permanecer concentrado, perdida de atención, reacciones inmediatas) conductuales (poca fluidez de compañerismo, entendimiento, coordinación y convivencia social). Las mismas resultan negativas para la salud y el desarrollo de las personas.
- ❖ El estrés es una parte integral de la vida, evitar el estrés no siempre es posible o deseable, ya que el estrés resulta ser muy beneficioso cuando es equilibrado, es decir el eutres, la misma ayuda al docente lograr objetivos propuestos, llevar de forma satisfactoria las relaciones interinstitucionales, le motiva a trabajar en equipo buscando el bienestar para la comunidad educativa.
- ❖ Cuando se convierte en un estrés crítico o hiperestrés es cuando las personas pierden el control siempre que los problemas aumenten pero no la habilidad para resolverlos. Los docentes muestran disconformidad por el sueldo que perciben, las cuales no les abastece para el sustento familiar.
- ❖ El estrés es totalmente diferente y único en cada individuo por el estilo de vida que llevan los docentes.
- ❖ Los docentes en su totalidad en el Núcleo Educativo Laja desconocían el significado del término estrés y lo consideraban negativo, con el trabajo de investigación y la socialización del mismo, se llevo a aclarar lo positivo y lo negativo del fenómeno del estrés.

- ❖ Los docentes cumplen un rol fundamental para elevar la calidad educativa, por un lado la sociedad lo considera como uno de los actores principales, pero por otro lo minimiza y lo desconoce como agente capaz de lograrlo, por los constantes conflictos sindicales con el gobierno, lo cual hace que la sociedad boliviana se vuelva en contra de ellos.
- ❖ En el grupo de docentes, dieron como resultado que en todos existía un cierto nivel de estrés y un tanto sufría de hiperestrés, lo cual muestra que la presencia de estrés se presenta en el Núcleo Educativo de Laja.
- ❖ Se apreció que los docentes que se encuentran sometidos a mayores niveles de presión o sobrecarga de trabajo manifiestan mayores niveles de estrés a través de la observación efectuada en el Núcleo Educativo Laja.
- ❖ En cuanto al género y su relación con el estrés, se evidencia que el femenino es el más vulnerable al estrés debido a la doble carga de trabajo que acarrea la práctica profesional y la tarea familiar.
- ❖ En lo que respecta a la presencia del estrés positivo o eutres se establece que no presentan mayores datos significativos.
- ❖ Los factores psicosociales que influyen para que se de niveles de estrés son aspectos personales (estilo de vida, personalidad y familiar) y laborales (ambiente de trabajo, relaciones humanas y vocación de servicio).
- ❖ En lo que respecta al cansancio emocional de los docentes presentan niveles bajos porque no están exhaustos por la vocación profesional y los retos que implica la misma.
- ❖ En lo concerniente a la despersonalización los docentes presentan también niveles bajos debido a la calidez personal con que tratan a los estudiantes y padres de familia: paciencia, respeto, socialización e inculcación de valores
- ❖ En realización personal los docentes sienten amor a la profesión y manifiestan un compromiso social con la población del Núcleo Educativo Laja.

- ❖ De acuerdo a lo expuesto anteriormente se evidencia que en los docentes del Núcleo Educativo Laja no se presenta el síndrome de burnout, siendo el promedio de realización personal mas alto que el de cansancio emocional y despersonalización.
- ❖ Si bien los docentes están estresados, los mismos no llegan a desarrollar el síndrome de burnout o desgaste profesional.
- ❖ La falta de empatía esta relacionado con el aumento de los índices de estrés y burnout en docentes.
- ❖ A través de este estudio en el Núcleo Educativo se ha podido establecer que el clima organizacional es regular o medio ya que las relaciones de solidaridad, compañerismo, respeto mutuo o entendimiento, coordinación y convivencia social son poco fluidas, por el tipo de liderazgo de los directores y por la personalidad de cada uno de los docentes, también se advierte una comunicación relativamente abierta y horizontal. Además al personal le interesa muy poco crear un ambiente calido y acogedor, demostrando en el trabajo mas acciones individuales o por grupo, velando sus intereses propios, no se promueve con frecuencia el trabajo en equipo en la labor educativa.
- ❖ Si bien los docentes presentan distintos niveles de estrés en cierta forma se ven reflejadas en las relaciones humanas con sus compañeros de trabajo dentro de la institución.
- ❖ Lo que respecta al indicador puntualidad a deberes escolares los docentes necesitan mejorarlas, asimismo mejorar en el uso adecuado de recursos didácticos.
- ❖ El estrés que sufre el docente tiene no solo consecuencias negativas para los propios docentes sino que influye directamente en la calidad de enseñanza que se socializa, por lo que afecta de manera muy directa a toda la sociedad.

5.2 RECOMENDACIONES

- ❖ Se deben realizar acciones de intervención sobre los docentes contra el estrés negativo desde el punto de vista individual, grupal y organizacional a fin de mejorar destrezas de afrontamiento al estrés y controlarlo de manera adecuada.
- ❖ Estimular el desarrollo de una vida extralaboral plena, tiempo para prácticas de ejercicio físico, hobbies, espacios de esparcimiento, aumento de vínculos sociales, a través de campeonatos deportivos periódicos y confraternización entre docentes del Núcleo Educativo de Laja y los nueve núcleos restantes del Distrito Educativo de Laja.
- ❖ Se recomienda al docente que tener una dieta y nutrición no son suficientes por si mismas contra los efectos del estrés, pero si juegan un papel muy importante en el mantenimiento de la salud. Mantener un buen nivel de energía a través del día y un peso adecuado forma parte de la ecuación entre el control del estrés y la salud total.
- ❖ Se recomienda beber bastante agua de ocho a nueve vasos para combatir eficazmente el estrés.
- ❖ Estrategias de intervención grupal:
 - Centradas principalmente en la búsqueda del apoyo social, ya sea a nivel familiar, amigos o compañeros de trabajo. Los grupos de apoyo, el apoyo técnico emocional influirá en gran medida en la prevención y tratamiento del hiperestrés o estrés crítico.
 - Exponer los problemas de un profesor a un grupo de compañeros de profesión resultará una experiencia reconfortable, se sentirán comprendidos intercambiando opiniones y se darán consejos los docentes, observando que su problema también lo tienen otras personas, incrementando el compañerismo y la fuerza suficiente para afrontar situaciones y enfrentarse a los problemas diarios del aula.
 - Realizar talleres en coordinación con la Dirección Distrital de Educación Laja para la capacitación en técnicas de relajación, técnicas de autocontrol,

técnicas desarrollo de habilidades sociales y posteriormente hacer un seguimiento semestral.

- ❖ Formación permanente orientada a los problemas reales, cuidando que no represente una sobrecarga para el docente.
- ❖ Autonomía en los centros educativos para tratar con sus alumnos en su contexto social propio.
- ❖ Que los centros educativos puedan contar con profesionales especialistas psicopedagogos para orientar la labor educativa del docente.
- ❖ Fomento del trabajo en equipo para hacer frente a los problemas más apremiantes y difíciles de resolver.
- ❖ Incorporar en el Sistema Educativo Nacional, la formación de profesores en servicio y que esta se convierta en una Política Nacional necesaria para el ingreso a Institutos Normales Superiores.
- ❖ Dotar de medios y recursos didácticos suficientes a los centros de enseñanza.
- ❖ Los resultados del test de fuego y el test de burnout nos muestra que los docentes del Núcleo Educativo de la Laja, reportan distintos niveles de estrés que, si bien no llega a evidenciar un burnout como la máxima expresión negativa del estrés, esta sensación si es una voz de alerta que debe ser tomada en cuenta para trazar líneas de acción de tipo preventivo y promover la salud.
- ❖ Se recomienda continuar con investigaciones relacionadas al estrés sobre todo de comunicación docente – alumno, para hacer frente a los problemas que trae consigo el siglo XXI, sin dejar de lado las prevenciones que ayudan a sobrellevar este fenómeno.
- ❖ Se recomienda a la administración de las Unidades Educativas del Distrito de Laja, que den mayor atención a los factores laborales (ambiente laboral, relaciones humanas, sobrecarga de trabajo, liderazgo) generadores de estrés laboral.

- ❖ Este estudio, además de proporcionar información abre un camino para emprender estrategias, programas y acciones ahora y hacia el futuro y de esta manera emprender políticas educativas para la región y el país en general.

BIBLIOGRAFIA

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. CALLISAYA, Gonzalo. "Gestión y Administración Educativa", La Paz, Publicaciones Yachay, 2007
2. CALLISAYA, Gonzalo. "Practica Docente y Formación Profesional", La Paz, Pirámide, 2004
3. CHUQUIMIA, Ryder. "Diseño y Construcción de Proyectos de la Investigación Científica", La Paz, 2000.
4. CUENCA, Ricardo y O'HARA, Jessica. "El Estrés en los Maestros Percepción y Realidad", Perú, Tarea Asociación Grafica Educa, 2006.
5. ESTEVE, J. V. "El malestar del Docente", Buenos Aires, Paidós, 1998.
6. FONTANA, David. "Control de Estrés", México, E I Manual Moderno, S. A. De C.V. 1989.
7. Gil'Adi, DANIEL. "Inteligencia Emocional en Practica", Venezuela, McGraw-Hill, 2000.
8. GUTIERREZ, Feliciano. "Glosario Pedagógico", La Paz, Gráfica Gonzáles, 2002.
9. MALDONADO G., PÉREZ M., "Uso y control del estrés", Gaceta Medica, México. 1997.
10. MCKAY, Matthew y DAVIS, Martha. "Técnicas Cognitivas para el Tratamiento del Estrés", Barcelona, Martínez, 1985.
11. MELGOSA, Julián. "Sin Estrés", Buenos Aires, Safeliz. 1998.
12. SAMPIERI, Roberto, C. Fernández y Pilar Baptista. "Metodología de la Investigación, México, McGraw-Hill, 1998.

13. TRAVER, C. y COOPER, C., "El estrés de los profesores": La presión en la actividad docente. ", Buenos Aires, Paidós 1997.

REFERENCIAS DE INTERNET

1. Salud Docente (Revisado el 27 de julio del 2006). Disponible en Internet:
www.unesco.cl
2. Estrés Laboral (Revisado el 27 de julio del 2006). Disponible en Internet:
www.educa.web.com.
3. Guía de Salud Laboral (Revisado el 13 de agosto del 2006) Disponible en Internet:
www.salud_america/guia_salud/index_1525
4. Revista Iberoamericana de Educación principal OEI. : Profesion Laboral y Estrés Docente una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral (Revisado el 13 de agosto del 2006) Disponible en Internet:
www.lberonoticias.com/index_10052/not_15258
5. Estrés laboral (Revisado el 13 de Agosto del 2006) Disponible en Internet:
www.monografias.com/trabajos/100.010.23

AMEROS

TEST DE FUEGO

INDICACIONES

- ❖ Contesta las frases siguientes indicando la frecuencia con que se experimenta ese sentimiento.

Genero: Masculino Femenino

Edad:.....

Unidad Educativa:.....

	Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi Siempre
1	3	2	1	0
2	3	2	1	0
3	3	2	1	0
4	0	1	2	3
5	3	2	1	0
6	0	1	2	3
7	0	1	2	3
8	0	1	2	3
9	0	1	2	3
10	0	1	2	3
11	3	2	1	0
12	3	2	1	0
13	3	2	1	0
14	3	2	1	0
15	0	1	2	3
16	3	2	1	0
17	3	2	1	0
18	3	2	1	0
TOTAL				

Evaluación

Aspecto Evaluado Preguntas. Respuesta a sumar Total

Hipoestres: Ausencia de estrés
De 1 a 10 puntos

Eutres: Estrés moderado
De 11 a 17 puntos

Hiperestres: Estrés elevado
De 18 puntos en adelante

INVENTARIO DE BOURNOUT (MASLACH)

Cuestionario MBI

El cuestionario MBI mide el desgaste profesional. Se complementa en 10-15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome:

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal.

Se trata de un cuestionario constituido por 22 preguntas en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los clientes o usuarios.

Contesta frente a cada una de las 22 preguntas, en función a la siguiente escala de frecuencia

- 1 Nunca
- 2 Pocas veces al año
- 3 Una vez al mes o menos
- 4 Algunas veces al mes
- 5 Una vez a la semana
- 6 Algunas veces
- 7 Todos los días

Indicaciones

- ❖ Contesta a las frases siguientes indicando la frecuencia con que se experimenta ese sentimiento
- ❖ Se usa el término "persona" para señalar a los sujetos a los que se proporciona el servicio (por ejemplo, clientes, usuarios, etc.)

Preguntas

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Me siento cansado 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	Fácilmente comprendo como se sienten los clientes o usuarios	
5	Creo que trato a algunas personas como si fueran objetos impersonales	
6	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas	
8	Me siento "quemado" por mi trabajo	
9	Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión o tarea	
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento muy activo	
13	Me siento frustrado con mi trabajo	
14	Creo que estoy trabajando demasiado	
15	No me preocupa realmente lo que ocurre a algunas personas a las que doy servicio	
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés	
17	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio	
18	Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas	
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión o tarea	
20	Me siento acabado	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
22	Siento que las personas que trato me culpan de algunos de sus problemas	

Evaluación

Aspecto Evaluado Preguntas. Respuesta a sumar Total

Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20

Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

Cansancio emocional: Se valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Puntuación máxima 54

Despersonalización: Se valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Puntuación máxima 30

Realización personal: Evalúa los sentimientos de auto eficacia y realización personal en el trabajo.

Puntuación máxima 48

GUIA DE OBSERVACION

Unidad Educativa:

Género:

Fecha:

EXPERIENCIAS	1 OPTIMO	2 SATISFACTORIO	3 DEBE MEJORAR
Condiciones personales			
1 Presentación de la personalidad diaria.			
2 Puntualidad en sus deberes			
3 Espíritu cordial optimismo y disposición para trabajar.			
4 Actitud de servicio con la institución educativa			
5 Predisposición al cambio, recibir asesoramiento o sugerencias.			
6 Predisposición a trabajar en grupo			
7 Responsable en tareas encomendadas.			
Espíritu docente			
8 Vocación a la docencia			
9 Deseos de actualizarse			
10 Interés por los problemas de los estudiantes y su familia			
11 Comparte información pedagógica y técnicas con sus colegas			
12 Relaciones humanas.			
13 Creatividad para obtener resultados eficaces			
14 Da importancia a los valores éticos y estéticos			
Organización y manejo de documentos			
15. Plan anual trimestral izado			
16 Registro de asistencia			
17 Registro de evaluaciones			
18 Presentación			
19 Registro de calificaciones			
Desarrollo curricular en el aula			
20 Se percibe que las clases son preparadas sistemáticamente			
21 Realiza de acuerdo a la filosofía del colegio			
22 Motivación al inicio, intermedio y al final			
23 Desarrollo de clases de acuerdo a los objetivos planteados			
24 Atención a las diferencias individuales			
25 Participación e interés de los estudiantes			
26 Paciencia y amabilidad de los estudiantes			
27 Flexibilidad y amplitud empleada			
28 Toma en cuenta las transversales y los valores			
29 Uso adecuado de recursos didácticos			
30 Uso adecuado de metodología			
31 Evaluación permanente de acuerdo a reglamento			
32 Estudiantes están informados de los criterios de evaluación			

GUIA DE ENTREVISTA

OBJETIVO

Conocer la opinión y el criterio del Director sobre: El comportamiento del personal docente en su trabajo.

COMPORTAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE

- ¿El personal docente demuestra responsabilidad en sus funciones?
- ¿Se practica la solidaridad entre el personal docente de la institución?
- ¿Los miembros de la institución se entienden y se llevan bien?
- ¿Existe compañerismo entre profesores y los demás?
- ¿Hay respeto mutuo entre docentes?
- ¿El personal docente esta satisfecho por la labor que realiza?
- ¿Percibe que los docentes se encuentran estresados?
- ¿Un docente estresado trabajara de forma óptima?
- ¿Cuándo percibe que alguno de los docentes se encuentra estresado que estrategias de apoyo realiza?

PRACTICA PEDAGÓGICA

- ¿Los planes curriculares de grado o nivel son elaborados por grupo o equipo de trabajo?
- ¿Las decisiones que benefician a la institución son tomadas en cuenta por todo el personal?
- ¿El personal docente cumple con las normas establecidas en la Unidad Educativa?
- ¿El ambiente de trabajo en la Unidad Educativa es calido y acogedor?

DOCENTE DEL NÚCLEO LAJA

RESPONDIENDO A LOS TEST



LOCALIDAD DE LAJA

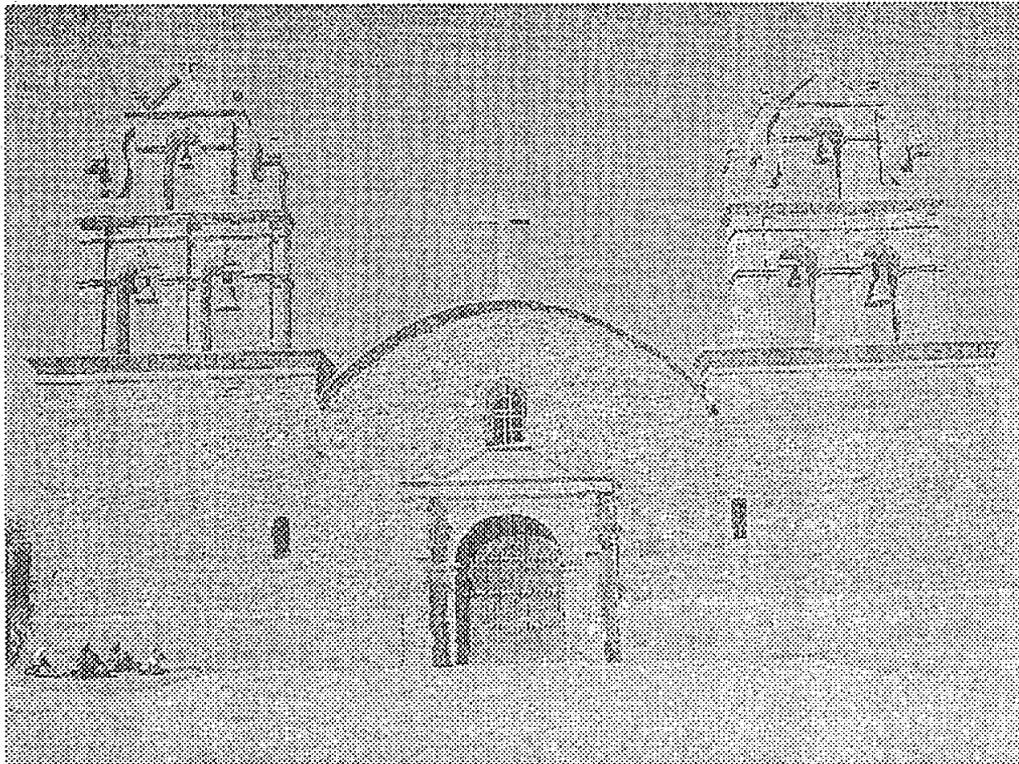
DOCENTES DEL NÚCLEO EDUCATIVO DE LAJA



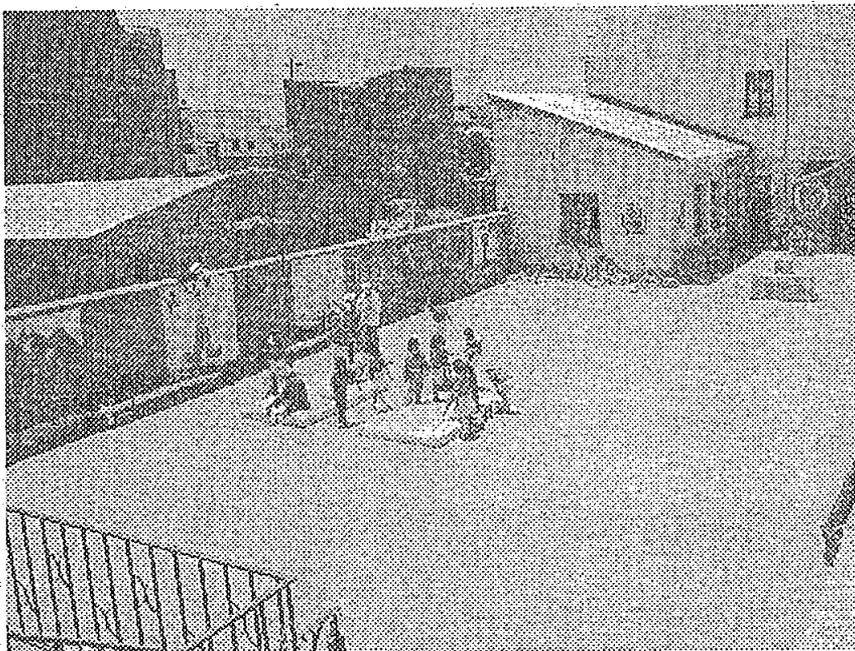
ÁMBITO ECONÓMICO DE LA LOCALIDAD DE LAJA
(VENTA DE PAN)



CATEDRAL DE LA LOCALIDAD DE LAJA



**UNIDAD EDUCATIVA
"ALONSO DE MENDOZA" – LOCALIDAD DE LAJA**



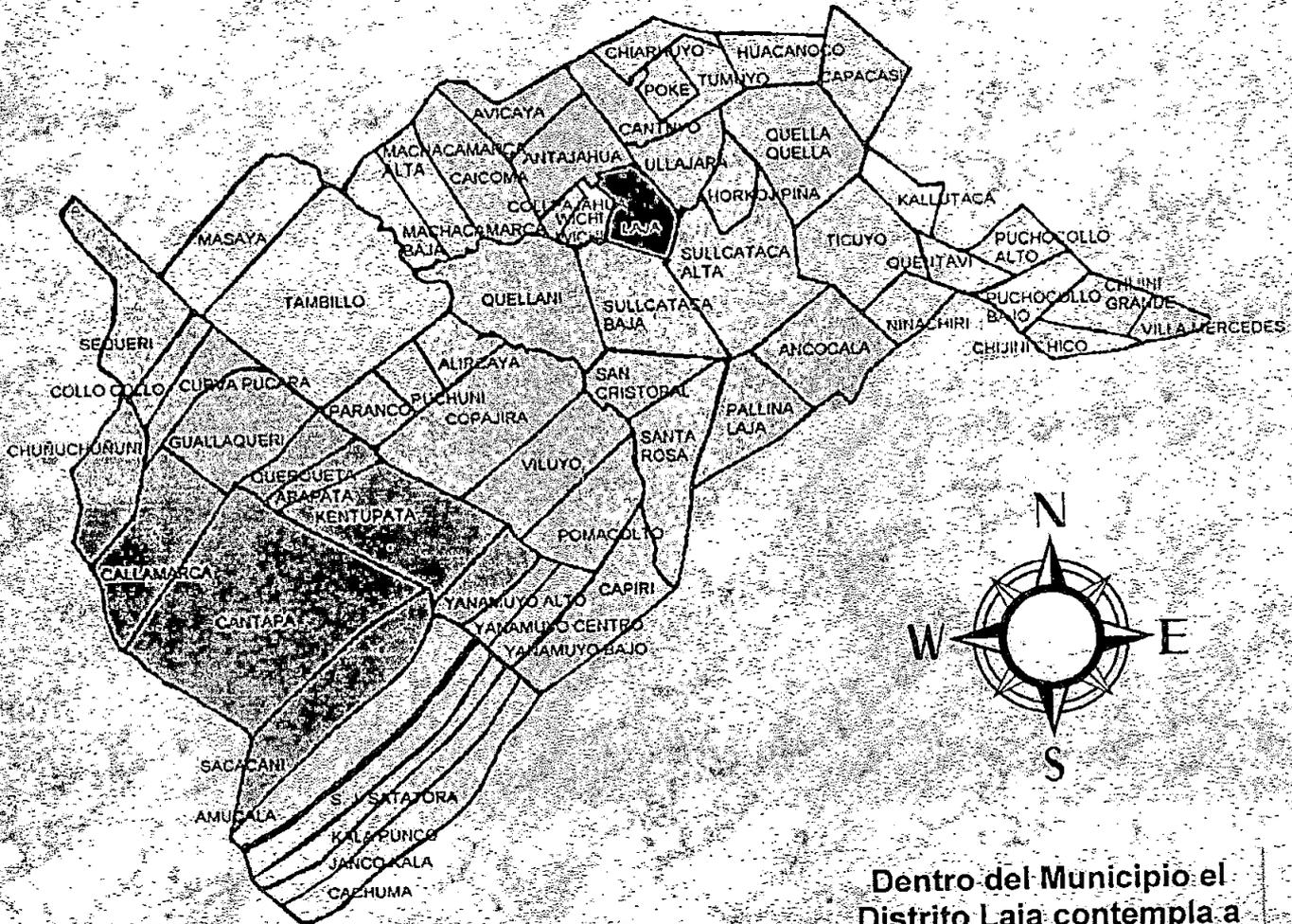
**ALUMNOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA
"ALONSO DE MENDOZA" – LOCALIDAD DE LAJA**



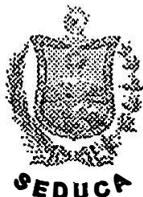
MAPA DEL MUNICIPIO

LAJA

SEGUNDA SECCIÓN DE LA PROVINCIA LOS ANDES



Dentro del Municipio el Distrito Laja contempla a diez núcleos educativos.



SEDUCA
PREFECTURA DEL DEPARTAMENTO
SERVICIO DEPARTAMENTAL DE EDUCACIÓN
LA PAZ - BOLIVIA

**DIRECCIÓN DISTRITAL DE LAJA SEGUNDA SECCIÓN DE LA
PROVINCIA LOS ANDES DEL DEPARTAMENTO DE LA PAZ**

CERTIFICA:

Que la estudiante Norma Gonzales Romero con C.I. 3994381 Pt. y domicilio en la ciudad de La Paz, natural de la Provincia Bustillos del Departamento de Potosí.

Que la mencionada estudiante de la **Universidad Mayor de San Andrés**, de la Carrera de Ciencias de la Educación hizo un trabajo de investigación titulado: **"NIVELES DE ESTRÉS EN EL TRABAJO DOCENTE DEL NÚCLEO EDUCATIVO LAJA DEL DISTRITO DE LAJA"** para su defensa de Tesis, así como lo estipula los reglamentos académicos de la institución mencionada.

Desde el 14 de Agosto del 2006 hasta el mes de Junio de la Gestión 2007 vino trabajando y desarrollando su investigación con los profesores. De esta manera recibió nuestra felicitación por la colaboración hecha en bien de la institución.

Es cuanto certifico en honor a la verdad y para fines consiguientes que convenga a la interesada.



[Handwritten signature]
DIRECTOR DISTRITAL
LAJA
SEDUCA - LA PAZ

CC. Archivo.

¡Por una educación de calidad...!