

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



Universidad de El Salvador

Hacia la libertad por la cultura

**TRABAJO DE GRADO
PARA OPTAR AL TÍTULO DE:**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA

“Efectos Psicológicos que genera el estrés en el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador y en agentes de la PNC delegación Zacamil”.

PRESENTADO POR:

**Benavides Vásquez, Carlos Salomón
Melara Viscarra, José Orlando
Paredes Marcia, Karla Jeannette**

**BV- 98006
MV-97024
PM-97012**

DOCENTE DIRECTOR:

Master Benjamín Moreno Landaverde

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACION:

Master Mauricio Evaristo Morales

COORDINADOR ADJUNTO:

Master Carlos Armando Zelaya España

Ciudad Universitaria, Junio del 2010.-

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR



Universidad de El Salvador

Hacia la libertad por la cultura

AUTORIDADES CENTRALES

RECTOR

MSC. RUFINO ANTONIO QUEZADA SANCHEZ

VICE-RECTOR ACADÉMICO

MASTER MIGUEL ÁNGEL PÉREZ RAMOS

VICE-RECTOR ADMINISTRATIVO

MÁSTER OSCAR NOÉ NAVARRETE

SECRETARÍA GENERAL

LIC. DOUGLAS VLADIMIR ALFARO CHÁVEZ

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



DECANO

LIC. JOSÉ RAYMUNDO CALDERÓN MORÁN

VICE-DECANO

DR. CARLOS ROBERTO PAZ MANZANO

SECRETARIO

MAESTRO JULIO CESAR GRANDE RIVERA

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO
DE PSICOLOGIA



JEFE DEL DEPARTAMENTO Y DOCENTE DIRECTOR
MÁSTER BENJAMIN MORENO LANDAVERDE

COORDINADOR GENERAL DEL PROCESO DE GRADUACION
MÁSTER MAURICIO EVARISTO MORALES

COORDINADOR ADJUNTO
MÁSTER CARLOS ARMANDO ZELAYA ESPAÑA

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES:

- **A DIOS**, el altísimo, el creador, el todopoderoso quien me ha ayudado toda mi vida, mi fuente de sabiduría, fortaleza y perseverancia, este triunfo es para su gloria, siempre guárdame a mí y a los que me rodean en tus manos, ya que tu eres grande Jehová, y digno de ser en gran manera alabado.
- **A MIS PADRES**, José Alejandro Benavides y Ana Cecilia Vásquez, quienes son mi estímulo y apoyo, por orientarme y enseñarme todos los valores para ser una persona de bien.
- **A MI ESPOSA**, Ruth Mercedes Ruiz de Benavides, por ser la persona que me ha acompañado, la que me ha brindado elementos muy especiales para mi vida que son amor, paciencia, comprensión, apoyo incondicional en mis momentos de alegría y dificultades.
- **A MI HIJA**, Mercedes Isabel Benavides Ruiz, por ser mi estímulo de seguir adelante, por ser el angelito de Dios que ha venido a llenar mi vida de amor y alegría.
- **A MI SUEGRA**, María Isabel Arévalo, por ser una persona especial, quien me enseña a ser humilde y generoso para conmigo mismo y para los que me rodean.
- **A MI ASESOR Y AMIGO**, Lic. Benjamín Moreno Landaverde, quien me ha apoyado mucho, por ser la persona que me orientó en todo el proceso, por ser un ejemplo a seguir como persona y como profesional.
- **A MI AMIGO**, Lic. Armando Portan, por apoyarme en todo momento, por brindarme su amistad, por enseñarme lo importante que es estar cerca de Dios, ya que si estoy alejado no soy nada.
- **A MIS COMPAÑEROS DE TESIS**, José Viscarra y Karla Paredes, por haber trabajado sin ningún problema, por formar un buen equipo y salir adelante con nuestra meta tan anhelada, graduarnos como profesionales de la Salud Mental.

Carlos Salomón Benavides Vásquez

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES:

- **A DIOS TODOPODEROSO**, Por haberme iluminado y darme aliento a lo largo de mis estudios, y por siempre guiarme y darme la sabiduría necesaria y fortaleza de poder lograr mi propósito en mi vida. Por brindarme la ayuda y sustento para la realización de mis estudios durante todo este tiempo, guiarme por el camino correcto y no dejar que me rindiera a cualquier adversidad.
- **A MIS PADRES**, María Julia Viscarra y Porfirio Melara Mártir por sus consejos, su apoyo y comprensión y dedicación para poder finalizar mi mayor anhelo y el sueño más deseado de mis padres, los amo mucho que DIOS los bendiga siempre.
- **A MI HIJO E HIJAS**, Por la paciencia e inocente sacrificio, ya que han sido parte de mi motivación de salir adelante con mi carrera, los quiero mucho.
- **A MI SOBRINA**, Gisela Judith Melara Viscarra, por su apoyo e inocente comprensión y sacrificio para terminar mis estudios, por estar siempre dispuesta a brindarme su ayuda y darme el valor que necesitaba para seguir adelante en mis estudios la quiero mucho que DIOS la bendiga siempre.
- **A MIS HERMANOS Y HERMANAS**, Delmy Delcarmen Melara Viscarra, María Deysi Melara Viscarra, Ana Mirian Melara Viscarra, Carlos Alberto Melara Viscarra, Juan Pablo Melara Viscarra, por el apoyo y consejos que me brindaron en todo momento, por animarme y haberme motivado para seguir adelante en mis estudios. Que DIOS los bendiga.
- **A MÍ DEMÁS FAMILIA Y AMIGOS**, Por estimularme a seguir adelante en todo momento que los necesité.
- **A MI ASESOR DE PROCESO DE GRADO**, Lic., Benjamín Moreno Landaverde por brindarnos sus conocimientos, un asesoramiento de carácter científico con paciencia y tiempo dedicado a nuestro grupo, que DIOS lo bendiga y le dé larga vida.
- **A EL COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADUACION**, Del departamento de Psicología, Lic. Mauricio Evaristo Morales, por su paciencia y aportaciones a nuestro trabajo de investigación y asesorías en el proceso de graduación, que DIOS lo bendiga.
- **A LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE EL SALVADOR**, por haberme dado la oportunidad de estudiar y abrirme las puertas a la superación.

José Orlando Melara Viscarra

AGRADECIMIENTOS ESPECIALES:

Agradezco y dedico este logro de coronar mi carrera a:

- **DIOS TODOPODEROSO:** por haberme permitido culminar mis estudios y estar conmigo en todo momento, haciendo que superara cada obstáculo y sacándome victoriosa en cada situación. Dejando conmigo los seres más importantes a quienes también agradezco:
- **A MIS PADRES:** Víctor Manuel Paredes González y María Concepción Marcía Reyes, por haberme apoyado e impulsado a continuar mis estudios; por el ejemplo que mi madre me dió de estudiar y terminar una carrera universitaria, lo cual me genera mucho orgullo.
- **A UNA ANGELITA** que DIOS me mandó para alegrarme la existencia en los momentos más difíciles de la vida y que ya está en la presencia del SEÑOR mi Grecka Marilú Paredes.
- **A UN ANGEL** que, gracias a DIOS, me acompaña día a día y le pone felicidad y alegría a mi vida, y que ruego a DIOS me lo preste por muchos años más, a mi Tigre Alejandro Paredes.
- **A MI HERMANO Y HERMANAS,** por darme el ejemplo y la satisfacción de ser todos profesionales.
- **A MI QUERIDO PROFESOR Y ASESOR,** Lic. Benjamín Moreno Landaverde, quien nos ha guiado con su experiencia y amplios conocimientos.
- **AL COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO,** Lic. Mauricio Evaristo Morales, por sus orientaciones y consejos para la realización de la presente tesis.
- **A MIS COMPAÑEROS DE TESIS,** Carlos Benavides y José Melara, por sus aportes y compañerismo.
- **A TODOS LOS SERES** que en algún momento de mi vida me acompañaron y ayudaron, en alguna, manera a llegar a culminar mi carrera.

Karla Jeannette Paredes Marcia

INDICE

	Pag.
- Prólogo	x
- CAPITULO I	
- Introducción	xi
- CAPITULO II	
- Objetivos	xii
- CAPITULO III	
- Marco Teórico	13
- Historia de la PNC	13
- Reseña histórica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la UES	15
- Condiciones que motivan al agente policial para su Desarrollo laboral	16
- Causas del Estrés en agentes policiales	17
- Consecuencias del Estrés policial	17
- Condiciones que motivan al docente para su desarrollo laboral	18
- Causas del Estrés Docente	19
- Consecuencias del Estrés Docente	21
- Factores de riesgo asociados a la labor docente y policial	23
- El estrés	25
- Componentes y fases del estrés	29
- CAPITULO IV	
- Metodología	41

-	CAPITULO V	
-	Análisis e interpretación de resultados	45
-	Gráficos	45
-	Análisis Cualitativo	66
-	CAPITULO VI	
-	Diagnóstico	71
-	CAPITULO VII	
-	Conclusiones	75
-	Recomendaciones	76
-	CAPITULO VIII	
-	Referencias Bibliográficas	77
-	CAPITULO IX	
-	Plan de Capacitación con Intervención Psicoterapéutica	79
-	Anexos	109

PRÓLOGO

El estrés es un estado personal de excesiva activación física y psicológica, relacionada con el esfuerzo necesario para hacer frente a las demandas de un trabajo o profesión que, cuando se cronifica, tiene repercusiones negativas para la salud.

De aquí la importancia de realizar una investigación sobre este tema, ya que los desencadenantes específicos del estrés laboral están ligados al desempeño de una profesión, en nuestro caso, a la profesión docente y la de agente de la PNC.

Muchos docentes y agentes policiales, realizan su labor con fatiga, cansancio, irritación o depresión. Se muestran incapaces de hacer frente a la diversidad de tareas y de necesidades en su labor. El estado de salud, tomado globalmente, no es peor en los docentes que en otras profesiones con alto grado de estrés laboral, tal es el caso de los agentes de la PNC, quienes se enfrentan habitualmente con los peores ejemplos del comportamiento humano; y, aún así, la sociedad, el gobierno y la propia Institución esperan de ellos lo mejor.

Por esto se vuelve necesario crear un programa de capacitación con intervención psicoterapéutica para contribuir, en alguna medida, a disminuir los síntomas en el personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador, así como también en los agentes de la PNC delegación Zacamil.

CAPITULO I

INTRODUCCION

El estrés laboral es un fenómeno que afecta de alguna manera a todas aquellas personas que laboran; convirtiéndose en una temática importante de investigar para establecer causas, efectos y consecuencias; sin olvidarse de las alternativas terapéuticas que existen para el control y disminución del mismo.

La presente investigación, llevada a cabo por egresados de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Universidad de El Salvador, contiene una justificación, en la cual se aprecia de una mejor manera la necesidad de realizar una investigación acerca del estrés laboral, específicamente en personal docente y policial.

También se hallan los objetivos que se propusieron alcanzar en la ejecución de dicha investigación.

Además se presenta el marco teórico, en donde se encuentra información acerca del estrés en general, en docentes y agentes policiales, poblaciones con las cuales se trabajo. Mas adelante se describe la metodología que se utilizo durante la investigación, asi como también el procedimiento y el cronograma de las actividades que se llevaron a cabo.

Inmediatamente después se encuentra la presentación de resultados, en donde se puede apreciar con gran precisión el análisis cualitativo y el cuantitativo; al cual le sigue el diagnostico al que nos llevaron dichos resultados.

Seguidamente se hallan las conclusiones y recomendaciones que como grupo investigador hizo; para continuar las referencias bibliográficas que se utilizaron durante todo el proceso.

Posteriormente, se presenta un programa de capacitación con intervención psicoterapéutica, con sus respectivos objetivos, normas de aplicación y políticas, en el cual se incluyen una variedad de técnicas de utilidad en la disminución del estrés laboral; para finalizar con los anexos.

CAPITULO II

OBJETIVOS

GENERAL:

- Investigar los efectos psicológicos que genera el estrés en el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador y de agentes de la PNC delegación Zacamil.

ESPECÍFICOS:

- Identificar las principales causas que originan el estrés en el puesto de trabajo en cada uno de los docentes que laboran en la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador y agentes de la PNC delegación Zacamil.
- Conocer las consecuencias que produce el estrés en el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador (sede central) y en los agentes de la PNC delegación Zacamil.
- Diseñar instrumentos que permitan obtener información acerca del estrés en el personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador.
- Crear un programa de capacitación con intervención psicoterapéutica que responda a la necesidad de disminuir los efectos que genera el estrés en el desempeño laboral de los agentes de la PNC delegación Zacamil y el personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador (sede central).

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO

HISTORIA DE LA POLICIA NACIONAL CIVIL DE EL SALVADOR

La **Policía Nacional Civil de El Salvador** (PNC) es el organismo estatal que se encarga de velar por la seguridad pública en el territorio salvadoreño.

De acuerdo, al artículo 159 de la Constitución de El Salvador, la PNC tiene a su cargo las funciones de policía urbana y rural y tiene la obligación de garantizar el orden, la seguridad y la tranquilidad pública en todo el territorio nacional.

Historia

La PNC surgió como resultado de los Acuerdos de Paz de Chapultepec que pusieron fin a la Guerra civil salvadoreña. En los Acuerdos de Paz se establecía la obligación del Estado de desmovilizar a los antiguos cuerpos de seguridad: Guardia Nacional, Policía Nacional y Policía de Hacienda que habían sido señalados por múltiples violaciones a los derechos humanos antes y durante el conflicto bélico, por eso además, se acordaba la reforma constitucional para crear la Policía Nacional Civil como nuevo cuerpo policial que debía estar basado en una doctrina civilista y democrática. Los Acuerdos de Paz también establecieron la creación de la Academia Nacional de Seguridad Pública para adiestrar a los agentes y oficiales de la PNC; los planes educativos de esta institución deberían capacitar al nuevo cuerpo policial en el respeto a los derechos humanos de los ciudadanos.¹

Recientes investigaciones efectuadas en distintos departamentos policíacos de Latinoamérica (no específicamente en El Salvador), confirman que las propias instituciones no efectúan un marcado seguimiento psicológico de sus propios hombres pudiendo llegar estos a sufrir un estado de estrés crónico.

¹ http://es.wikipedia.org/wiki/Polic%C3%ADa_Nacional_Civil_de_El_Salvador

Este tipo de estrés propio de la profesión policíaca (Latinoamericana) sumado a un sin número de privaciones laborales en las que trabajan. (La mayoría infrahumanas) favorece el aumento del riesgo de contraer la enfermedad crónica y consecuentemente un fatal desenlace para si o terceras personas.

El ocultamiento de las emociones es una de las principales causas del estrés que se relaciona con este trabajo.

Muchos funcionarios policíacos sufren problemas de estrés, por lo que deben tomarse urgente medidas para reducirlas lo antes posible.

Los especialistas hubieron demostrado que la educación y el entrenamiento entre otras, ha ayudado significativamente a reducir el problema de aquellos que sufren de estrés.

Así mismo, hicieron hincapié que es importante que el hombre o mujer policía, aprenda a reconocer y a controlar el estrés a principios de su carrera. De esta manera puede evitarse el posible comportamiento, el daño emocional y físico que causa el estrés referido puntualmente la faz policíaca.

Los especialistas en psicología arribaron a la siguiente conclusión:

El trabajo policíaco, es en el mundo una de las labores más emocionalmente exigentes.

Todos los tipos de estrés se producen en una persona por la reacción propia ante la presencia de actividades estresantes específicas.

Todas las personas que se enfrentan a distintas situaciones pueden o no percibir las como estresantes.

A modo de ejemplo, los especialistas detallaron algunas de las muchas profesiones que son más peligrosas que el trabajo de la fuerza policíaca:

El rescate de personas en el mar o debajo del agua, la construcción de estructuras metálicas, la explotación de túneles profundos.

Estas profesiones requieren de mayor esfuerzo de lo que una persona puede soportar, y mientras se les percibe como laboralmente peligrosos, para los protagonistas no lo es, y por lo tanto no sufren este tipo de estrés. En cambio la labor que realiza el hombre dentro de la fuerza policíaca no es un tanto específico, pues sobreabundan los roles y por ende los riesgos. La labor policíaca partiendo de la base de relacionarse con distintas personas de todas las escalas sociales, de distintas edades, razas, credos o culturas, de conductas buenas, regulares o extremadamente malas, constituye para ellos una infinita e impredecible variedad de riesgos. Además, rara vez hay otra recompensa que no sea más que el sentimiento de satisfacción personal. A pesar de ello, la comprensión es la clave del esfuerzo.

La educación y el entrenamiento ayudan a descender los niveles del estrés. Educación: Proporciona la enseñanza primordial para manejar las distintos tipos de situaciones que deberá enfrentar en un futuro el hombre policía. El entrenamiento: Permite definir el trabajo individual o grupal ante cualquiera de los distintos hechos criminales que puedan presentarse y que podrán ser superados en forma segura aplicando técnicas y tácticas de procedimientos.²

RESEÑA HISTÓRICA DEL ESTRÉS EN LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

Dentro de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador, a medida se han ido añadiendo carreras y aumentando el número de estudiantes de esta facultad, las demandas para los docentes han sido mayores que las de sus inicios décadas atrás, ya que la carga académica es mayor, lo que ha generado que los docentes manifiesten síntomas de estrés, pese a que también ha aumentado el número de recursos de la facultad, ya que debe tomarse en cuenta que la mayoría de docentes tienen actividades laborales adicionales a las que la facultad les exige, acumulando de esta forma tensión muscular y psicológica, llegando a manifestarse el tan temible estrés en el personal docente,

² <http://www.monografias.com/trabajos42/stress-policial/stress-policial2.shtml>

mostrando la sintomatología antes mencionada y, por ende sufriendo las consecuencias que conlleva.³

“Efectos Psicológicos que genera el estrés en el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador y en agentes de la PNC delegación Zacamil”.

Así mismo, dentro de la PNC, a medida la delincuencia ha ido creciendo, ha habido una mayor exigencia para los agentes policiales, quienes manifiestan síntomas de estrés agudo en su mayoría, pues no solo se ha aumentado la presión social en cuanto al cumplimiento de su trabajo, sino que también han tenido que trabajar jornadas más largas y agotadoras; además la constante exposición a situaciones de riesgo, aumenta significativamente el nivel de estrés en el personal policial.

CONDICIONES QUE MOTIVAN AL AGENTE POLICIAL PARA SU DESARROLLO LABORAL

La profesión de agente policial es una de las más peligrosas y no muy reconocida por la sociedad para la cual trabajan. Sin embargo, al igual que los docentes, existen condiciones que colaboran a la satisfacción laboral de los agentes policiales.

Reconocimiento de su labor: cuando hay reconocimiento a la labor policial, tanto por parte de la institución para la cual trabajan, como de la sociedad misma, los agentes se sienten estimulados para continuar cumpliendo con su deber, brindando seguridad ciudadana y reacción más pronta las llamadas de emergencia.

Mejor remuneración: en la medida en que un trabajador tenga sus necesidades básicas resueltas, mantiene una mejor actitud hacia el trabajo, rindiendo más y trabajando con entusiasmo.

Entrenamiento constante: los agentes que están entrenados para enfrentar diversas situaciones, se sienten mejor preparados y más seguros para ejecutar su trabajo, incluso en situaciones de mayor riesgo.

³ http://es.wikipedia.org/wiki/Facultad_de_Jurisprudencia_y_Ciencias_Sociales_de_la_Universidad_de_El_Salvador

CAUSAS DEL ESTRÉS EN AGENTES POLICIALES

Constante o permanente exposición a situaciones de peligro:

Como es sabido, los agentes policiales están para garantizar la seguridad ciudadana, por lo que se ven constantemente, sino es que permanentemente, expuestos a situaciones que representan peligro de salir lesionado, o incluso hasta de perder la vida.

Presenciar situaciones violentas: además de estar expuestos a situaciones de riesgo, les toca vivir y ver de cerca escenas grotescas como de accidentes, asesinatos, etc. lo cual representa un factor estresante aún para aquellos que lo ven alejadamente o por medios de comunicación, siendo mayor el nivel de estrés para los agentes quienes deben y tienen que estar dentro de la misma escena.

Cumplimiento del deber: Todos esperamos que los agentes policiales estén en momentos de dificultad, que vengan en nuestro auxilio en aquellas situaciones de riesgo, en las que por lo general, personas comunes mejor optan por alejarse.

Mostrar una conducta intachable: el solo hecho de portar el uniforme de agente policial, les exige una conducta intachable, puesto que la ciudadanía espera un comportamiento por parte de los policías, acorde a las leyes, en el que las cumplan y no las violen; además se espera amabilidad, eficiencia, honestidad y muchas otras características de orden moral.⁴

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS POLICIAL

Síntomas del estrés policial:

- ◆ Sentirse amenazado
- ◆ Sentirse inseguro
- ◆ Sensación de incapacidad ante los índices delincuenciales
- ◆ Sentirse cansado, irritado o deprimido al finalizar la jornada laboral
- ◆ Sentirse poco remunerado ante los peligros que representa su labor

⁴ PEÑA S.: Trastornos por estrés. En: SB (eds): Manual del Residente en Psiquiatría. 1.997. Madrid. Tomo I. 813-831.

- ◆ Sentirse poco valorado
- ◆ Paranoia o delirio de persecución

“Efectos Psicológicos que genera el estrés en el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador y en agentes de la PNC delegación Zacamil”.

Quienes presentan al menos uno de estos síntomas son agentes estresados, que además sufren consecuencias tales como:

Menor rendimiento o eficiencia; mayor inseguridad ciudadana; menor credibilidad en la policía; mayores índices delincuenciales; entre otros.

CONDICIONES QUE MOTIVAN AL DOCENTE PARA SU DESARROLLO LABORAL

La profesión docente es una de las menos valoradas, ya que no se toma en cuenta el esfuerzo de los maestros y las múltiples actividades que tiene que llevar a cabo para la ejecución de su trabajo.

Por ello, entre las condiciones que realmente motivan a los docentes se pueden mencionarlas siguientes:

Reconocimiento de su labor: tanto a nivel institucional como dentro del mismo alumnado y compañeros de trabajo, los docentes a quienes se les reconoce la importancia de su labor, presentan mayor satisfacción con su trabajo, lo cual minimiza la posibilidad de que presenten estrés.

Mejor remuneración: el aspecto económico es importante, ya que a través de él se satisfacen necesidades básicas y otros gastos que los docentes tienen; por lo mismo, cuando la remuneración que reciben por su labor es superior al promedio, o al menos les alcanza para satisfacer sus necesidades y las de sus familias, las preocupaciones disminuyen, por lo tanto también lo hace el nivel de estrés, sintiéndose motivados a continuar con su trabajo y desarrollarse lo mejor que pueden en él.

Proporcionarle los recursos necesarios: cuando la institución para la cual trabajan los docentes, proporciona los recursos necesarios para llevar a cabo sus clases (proyector, cañón, papelería, etc.) el trabajo se facilita, promoviendo el desarrollo laboral y la satisfacción personal y laboral del docente.

Capacitación y actualización constante: los maestros que son capacitados constantemente, se encuentran mayormente motivados que los que no, ya que este tipo de eventos son un incentivo para quienes asisten, proporcionándoles una mayor satisfacción personal y profesional; además tienen una herramienta que les facilita el desarrollo laboral, ya que se están actualizando y ampliando sus conocimientos.

Estímulos: tanto de parte de la institución para la cual trabajan como del alumnado, los estímulos que los docentes reciben, colaboran en alguna medida, a su satisfacción laboral.

CAUSAS DEL ESTRÉS DOCENTE

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. Son diversas las causas que producen en el profesorado "estrés", es decir, "sensación de que su situación laboral supone una amenaza para su autoestima y bienestar psíquico".

En la cotidianidad, el profesor se ve obligado a mantener la atención del alumno; ha de responder inmediatamente a preguntas, a veces impertinentes, o actitudes agresivas de alumnos; ha de estar alerta y manifestar actitudes dialogantes ante situaciones de conflicto con los compañeros, y mantener un nivel adecuado de eficacia docente.

Las fuentes de estrés en los centros de enseñanza 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, espaciales y personales
- ✓ Escasa promoción del profesorado
- ✓ Innovaciones educativas sin formación previa
- ✓ Conflictos entre compañeros

- ✓ Implantación de las nuevas tecnologías.

“Efectos Psicológicos que genera el estrés en el desempeño laboral del personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador y en agentes de la PNC delegación Zacamil”.

Sobrecarga de tareas:

Una de las causas que más provocan estrés en los docentes es la sobrecarga de tareas; El docente trabaja no solo intelectualmente, sino debe trabajar para programar sus clases realizando un ajuste de la materia y el tiempo del que dispone, da clases sobre diferentes temas, tiene en cuenta los diferentes intereses y capacidades del alumnado, realiza trabajo administrativo y se lleva a casa cantidad de trabajo.

Del mismo modo, le son asignadas tareas que podrían ser llevadas a cabo por otros profesionales especialistas y orientadores, pues dentro de la misma clase encontrarán una amplia gama de alumnos que poseen capacidades diferentes.

Ratio superior a 25/30 alumnos:

La preocupación de los docentes por la calidad de la educación debido a encontrarse con una ratio superior a 25/30 alumnos, también desencadena en estrés.

Alumnos con bajo nivel de motivación:

Ante esta situación el profesorado suele sentirse frustrado al intentar convencer al alumnado para que trabaje sin conseguir resultados positivos, provocando en el docente un gran cansancio físico y emocional.

Clima de convivencia en los centros de enseñanza:

Actualmente se está produciendo un gran deterioro en las relaciones profesor- profesor, profesor- alumno y profesor- padres. *Profesor- alumno*: la actitud del alumno y el modo de comportarse con el profesor constituye una causa de estrés docente, pues en algunos casos, se llega incluso a la agresión del docente.

Profesor- profesor. Cada profesor puede aportar un punto de vista distinto sobre la forma de hacer las cosas lo que genera desacuerdos que llegan a deteriorar la relación entre los profesionales.

Ausencia de reconocimiento social:

En nuestros días, son muchos los cambios que está sufriendo el sistema educativo lo que conlleva que el profesorado deba de adaptarse, usar nuevas tecnologías, cambiar criterios y metodología, etc. Lo que debería de suponer un reconocimiento de los profesionales de la educación que en la realidad se traduce en una devaluación de su función.

Nuevas tecnologías:

La presencia de las nuevas tecnologías en los centros es hoy una realidad lo que supone que el profesorado debe adaptarse a los avances tecnológicos, a pesar de que en la mayoría de los casos, esta tarea resulta dificultosa, desarrollando incluso sentimientos de incompetencia ante el uso de dichos medios y de frustración ya que los alumnos poseen un mayor dominio de los mismos.

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS DOCENTE

Síntomas del estrés docente:

- Sentirse mal pagado y sobrepasado por el trabajo
- Sentirse desvinculado del centro donde se trabaja y de los compañeros
- Sentirse incapaz de hacer frente a problemas de indisciplina, a los alumnos con necesidades educativas especiales o al trabajo burocrático.
- Sentirse cansado, irritado o deprimido al acabar la jornada laboral
- Faltar al trabajo frecuentemente debido a problemas leves de salud
- Contestar sí a una de estas preguntas denota sufrir estrés laboral y decir si a tres de ellas denota estar quemado.

- El malestar comienza como un desconcierto ante el desequilibrio entre las expectativas y la realidad con la que se encuentra el/la profesor/a. Ante esa realidad, la mayoría de docentes se sobrepone y activa mecanismos de adaptación y motivación profesional. Pero en los casos en los que el problema persiste se va generando un malestar, reaccionando con inhibición e insatisfacción, trasladándose a otro centro o abandonando la docencia.
- El absentismo, el agotamiento, la ansiedad y la reacción depresiva, serían las últimas etapas de este proceso de “estar quemado”.⁵

Dolencias psíquicas o físicas que pueden ir asociadas al estrés docente

En los docentes, la depresión es la más frecuente. También son muy comunes los dolores musculares y las disfonías. Sin embargo, el estado de estrés crónico representa, en muchas ocasiones, un riesgo general para la salud. Una persona con estrés laboral es más fácil que enferme. Muchos docentes con cierto grado de estrés laboral son capaces de deslindar su vida personal y familiar de su trabajo, por lo que no llega a afectarles en ese ámbito, sabiendo desconectar. Pero, si el estrés llega a minar la autoestima, repercutirá en su vida personal de forma negativa

⁵ El Estrés Docente: <http://www.aidex.es/estrés/panfleto.htm>

FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A LA LABOR DOCENTE Y POLICIAL

El deterioro de la salud del docente y del agente policial, repercute directamente en la calidad educativa que los jóvenes tienen derecho a recibir y en la seguridad ciudadana que la sociedad necesita.

El concepto puramente pedagógico, por el cual el docente se ha formado y se capacita en forma continua, en la actualidad ocupa un segundo plano, para dejar paso a la asistencialidad, ya que el maestro debe ocuparse de conflictos sociales y además de temas administrativos. Así mismo, el agente policial debe ocuparse no solo de brindar seguridad a la ciudadanía, sino también asistencia en cualquier situación en la que se les requiera.

En este contexto se suman factores de riesgo de diversa índole:

Factores personales: tienen que ver con la personalidad, carácter y estilo de vida, se incluyen también todas las situaciones de crisis que el docente y el agente policial, al igual que cualquier otro ser humano enfrenta cotidianamente.

Factores ambientales: están relacionados con todos aquellos aspectos físicos o humanos que hace al bienestar o malestar del docente y el agente policial en su lugar de trabajo. Número excesivo de alumnos, niños con problemas de conducta o de aprendizaje, delincuentes juveniles, pandillas, etc.

Aspectos edilicios no adecuados, como ser: falta de iluminación, aireación, calefacción o refrigeración, espacios físicos deteriorados o pequeños, mobiliarios no adecuados, espacios libres ausentes o de pocas dimensiones, espacios excesivamente ruidosos.

Factores sociales e institucionales: tienen que ver con la ética y el consumo, están íntimamente ligados a los medios de comunicación, que venden un modelo ideal “todos debemos ser exitosos, poseer símbolos de status y desarrollar determinadas actividades”.

A partir de estos factores de riesgo, estos profesionales son vulnerables a las siguientes afecciones:

Enfermedades psiquiátricas: Depresión, que en muchos casos son depresiones reactivas disparadas por situaciones personales o laborales.

Estrés: producto de la sobre exigencia y de la frustración.

Fatiga mental: se sufren dolores reales, sensación de incomodidad, de ineptitud física, astenia y opresión en el pecho. Proviene de un estado constante de preocupación, la persona se siente ahogada y aún la normal actividad cotidiana sofoca el razonamiento.

Afecciones foniatricas (docentes): afectan directamente a las cuerdas vocales, órgano de mayor utilización por el docente que debe esforzarse para aumentar su voz. Se pueden padecer afecciones agudas tales como: congestión, edemas, derrames, disfonías crónicas y nódulos.

Afecciones posturales: comprometen la columna vertebral, ocasionando discopatías, luxaciones vertebrales y pinzamientos nerviosos, que representan en la zona cervical: mareos, cefaleas y algias diversas. En la zona lumbrosacra compromete al nervio ciático, provocando dificultades en la locomoción y en la permanencia de pie.

Afecciones relacionadas con la circulación vascular periférica: cuyos síntomas más frecuentes son edemas en los pies y mal retorno venoso, produciendo varices, esta afección se debe a que la mayor cantidad de horas el docente y el agente policial debe permanecer de pie.⁶

⁶ <http://www.monografias.com/trabajos16/riesgo-psicosocial/riesgo-psicosocial.shtml>

EL ESTRÉS

El estrés (stress) es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles. La persona se siente ansiosa y tensa y se percibe mayor rapidez en los latidos del corazón.

"El estrés es lo que uno nota cuando reacciona a la presión, sea del mundo exterior sea del interior de uno mismo. El estrés es una reacción normal de la vida de las personas de cualquier edad. Está producido por el instinto del organismo de protegerse de las presiones físicas o emocionales o, en situaciones extremas, del peligro".⁷

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. El resultado fisiológico de este proceso es un deseo de huir de la situación que lo provoca o confrontarla violentamente. En esta reacción participan casi todos los órganos y funciones del cuerpo, incluidos cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular. El estrés es la reacción a un estímulo que nos agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas.⁸

Teniendo claro que el concepto de estrés es un síntoma que lo padece en menor o mayor grado las personas en su puesto de trabajo nos parece de suma importancia nuestra investigación, así como también proponer alternativas psicoterapéuticas al personal docente que nos colaboraron en nuestro tema de investigación.

⁷ Rojas E. *El Estrés*. Madrid. 3ª Edición. Ed. TH Temas de hoy 1989.

⁸ Cullen K. El Síndrome de Burn-Out: cómo cuidar al cuidador. 1ª Edic. Ed. Médica Paramericana 1998. p. 267-273

La característica alarmante y propia de los docentes es que, dentro de las causas de baja, aparece un porcentaje de depresión (causada por estrés) claramente mayor que en otros segmentos de la población; Además varios estudios muestran cómo los docentes son de los colectivos que presentan mayor riesgo de dolencias de tipo psicosocial, como la *ansiedad* o el *estrés*.⁹

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 profesores.

El estrés es, hoy en día, uno de los problemas a los que se está prestando una atención creciente. Ello es debido fundamentalmente al conocimiento de la magnitud e importancia de sus consecuencias, aunque es función también del progresivo conocimiento de este problema, de cómo evaluarlo, gestionarlo y prevenirlo. También ha ayudado a despertar este interés la constatación de que en el trabajo de algunos colectivos es el estrés, tal vez, el problema que más atenta contra su salud, frente a otros factores de riesgo de origen material o ambiental.

Uno de los primeros pasos para afrontar este tipo de problemas desde una organización de trabajo lo constituye la identificación y evaluación de los factores que permitan hacer un diagnóstico de la situación, así como de las alteraciones y disfunciones que se producen tanto sobre los trabajadores como sobre el funcionamiento de la organización o institución.

El ámbito de la enseñanza no es ajeno a los episodios de estrés, ansiedad y depresión que caracteriza el mundo laboral, en donde además están implícitos otros factores que colaboran a que esta problemática se agudice, como el alumnado, la delegación de responsabilidades educativas propias de la familia al docente, el cambio de los valores y las relaciones sociales, la escasa valoración del profesorado, la diversidad de problemas que afectan a la labor docente, la indisciplina del alumnado, la sobrecarga de responsabilidades del docente por falta de personal especializado, etc., llegando a incidir en la salud y estado de ánimo de los que se desempeñan como docentes.

⁹ <http://www.monografias.com/trabajos14/estres/estres.shtml#LABORAL>

Obviamente, no son sólo las deficientes condiciones físicas u organizativas las que desencadenan inexorablemente el estrés en los equipos educativos, dado que el estrés puede darse en cualquier ámbito laboral y que los estresores pueden ser de distinta naturaleza y tener unas particularidades distintas según el colectivo de trabajadores, el tipo de tarea y el entorno en que concurren. Por lo mismo la enseñanza no es ajena a los episodios de estrés, ansiedad y depresión.

Definición, conceptualización y enfoques en el estudio del Estrés.

En el mundo de hoy, los seres humanos impulsados por ese natural instinto gregario que a través de la historia los ha hecho construir grandes civilizaciones y la sociedad actual, se han convertido en opresores de sí mismos y opresores de los demás como un todo, exigiéndose cada vez más y más todos los días de sus vidas hasta el punto de acelerar desmedidamente sus ritmos de vida y dejándose consumir por grandes demandas físicas, mentales y emocionales que el medio que los rodea les imponen día a día.

Pareciera que en la actualidad está de moda dejarse llevar por este mundo cada vez más globalizado y sumergido en el consumismo que ahora automáticamente realizan las personas sin darse cuenta que esta acelerada rutina diaria trae consigo un alto precio.

El ser humano, por naturaleza, ante un estímulo exterior responde con una reacción, y ante las exigencias que el medio hace diariamente sobre el ser humano, la respuesta obtenida es un conjunto de fuertes emociones negativas producidas en nuestro cerebro que afectan nuestra vida diaria, nuestro cuerpo y todas las tareas que realizamos haciendo que nuestro desempeño no sea el esperado y viviendo a diario un estado de tensión del que no podemos salir. Todos estos problemas producidos debido a las exigencias que enfrentamos diariamente se engloban en un solo término que conoceremos como "estrés".

El término estrés tiene varios significados según el ámbito; por ejemplo en la física y en la arquitectura se refiere a la fuerza aplicada sobre un objeto que puede deformarlo o romperlo (Cano, 2002). Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) señala que estrés es un término adaptado al castellano que proviene de la voz inglesa ‘stress’, palabra aparecida inicialmente como ‘distress’ proveniente del antiguo término francés ‘desstresse’.¹⁰

Cano (2002) señala que en la psicología, estrés usualmente se refiere a ciertos acontecimientos que ocurren cuando nos encontramos en situaciones que implican fuertes demandas para el individuo, las cuales pueden agotar todos los recursos de afrontamiento.¹¹

El término estrés ha causado controversia desde que fue introducido por el fisiólogo canadiense Hans Selye al campo de la psicología, quien lo definió como una respuesta generalizada del organismo ante cualquier estímulo o agente estresor, y a cualquier situación estresante (Campos, 2006). Ahora, desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes: (Cano, 2002)

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

Entonces, el estrés puede definirse como un proceso o secuencia de etapas, el cual comienza cuando el individuo recibe un conjunto de exigencias impuestas por el medio, y a las cuales el individuo debe adaptarse para dar una respuesta adecuada y rápida usando todos los recursos disponibles a su disposición, provocando que el individuo realice un esfuerzo agotador para lograr tal respuesta.

¹⁰ Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés* (1ª. ed.). España: Editorial SAFELIZ, S.L.

¹¹ Cano, A. (2002). *La Naturaleza del Estrés*. Extraído el 16 de marzo, 2007 de http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm

Esto es justamente lo que ocurre actualmente, no hay nadie que sea ajeno a este trastorno ya que diariamente estamos sometidos a situaciones tensionantes que nos afectan en todos los aspectos de nuestra vida, siendo el estrés aumentado por el determinismo ambiental orientado a aumentar los problemas en lugar de solucionarlos. Entonces al actuar así lo que se consigue es estresarse aún más en lugar de solucionar los problemas.

El estrés se presenta de distinta manera según el tipo de individuo, pero en forma general es posible reconocer dos tipos de estrés: Eustrés (estrés positivo) y Distrés (estrés negativo) (Santos).¹²

Santos, al respecto señala que:

El EUSTRES es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada; se considera la sal de la vida, ya que constituye con frecuencia una alternativa frente al aburrimiento e indiferencia, proporciona motivación y energía para enfrentar los obstáculos que podrían dañar la felicidad y autoestima. Y el DISTRES es el estrés negativo, en el que la reacción de excitación es mantenida cuando no es necesaria, ya que existe la amenaza real.

Cuando las personas reaccionan de una manera afirmativa y positiva frente a las exigencias, resolviéndolas objetivamente hablamos de eustrés. Pero, caso contrario, cuando la reacción es negativa debido a demandas excesivas y falta de recursos para solucionarlas estamos frente al distrés o estrés negativo, el responsable de que generemos emociones negativas.

1. Componentes y fases del Estrés.

Según Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) el estrés tiene dos componentes básicos:

- Los agentes estresantes o estresores.
- La respuesta al estrés.

Los llamados agentes estresores son todas las situaciones que ocurren a nuestro alrededor y que nos producen estrés, siendo estas situaciones provocadas por personas, grupos o conjuntos de grupos.

¹² Santos, J. A. (2004). *Manual: Motivación y Adaptación Ocupacional. Motal*. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.

Al respecto, Santos (2004) llama estresores a todos los factores que originan estrés y es enfático en que el nivel de activación del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de estrés.

Según Peiró (1992), los estresores se pueden identificar en las siguientes categorías:

- Estresores del ambiente físico: Ruido, vibración, iluminación, etc.
- Demandas estresantes del trabajo: Turnos, sobrecarga, exposición a riesgos.
- Contenidos del trabajo: Oportunidad de control, uso, habilidades, variedad de tareas, feedback, identidad de tarea, complejidad del trabajo.
- Estrés por desempeño de roles: Conflicto, ambigüedad y sobrecarga.
- Relaciones interpersonales y grupales: Superiores, compañeros, subordinados, clientes.
- Desarrollo de carrera: Inseguridad en el trabajo, transiciones, estresores en diferentes estadios.
- Nuevas tecnologías: Aspectos ergonómicos, demandas, adaptación a cambios, implantación.
- Estructura organizacional.
- Clima organizacional.
- Estrés por la relación trabajo y otros ámbitos de la vida (familia, etc.): Parejas en las que los dos trabajan.

La respuesta al estrés puede entenderse como la reacción que presenta el individuo frente a los agentes estresores causantes de tal estrés. Esta respuesta presentada por el individuo frente a una situación estresante puede ser de dos tipos: (Campos, 2006)

- Respuesta en armonía, adecuada con la demanda que se presenta.
- Respuestas negativa, insuficiente o exagerada en relación con la demanda planteada, lo cual genera desadaptación.

En este punto se pueden notar significativas diferencias individuales, ya que mientras para unas personas unas experiencias resultan agotadoras, difíciles o con un fortísimo efecto negativo sobre el organismo, para otras personas estas vivencias resultan solo ligeramente alternadoras y no ocasionan daños en el sistema nervioso y en ninguna parte del organismo.

Como se definió anteriormente, el estrés es un proceso, y como tal implica una secuencia de etapas o fases para que se desarrolle totalmente y llegue a su máxima expresión implicando muchas consecuencias negativas. Cabe mencionar que el estrés puede detenerse en cualquiera de estas etapas, lo que implica que el estrés puede aliviarse o empeorarse hasta alcanzar su pleno desarrollo. Según Melgosa (1999 citado en Campos, 2006) las fases por las que pasa el estrés son las siguientes:

1. **Fase de Alarma:** Fase donde ocurre el aviso o se detecta la presencia de un agente estresor.
2. **Fase de Resistencia:** Fase generada cuando el sujeto enfrenta y trata de resolver la situación que produce el estrés. Si el sujeto logra resolver la situación el estrés no logra concretarse.
3. **Fase de Agotamiento:** Fase producida cuando el sujeto no logra resolver la situación de estrés, causando una disminución en la capacidad de respuesta y en el organismo del sujeto principalmente fatiga, ansiedad y depresión.

Estrés Laboral. Generalidades.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control (Banchs, González & Morera, 1997).

Entonces, ¿qué es el estrés laboral? Cano (2002) señala que "hablamos de estrés cuando se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente". El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren.¹³

¹³ Banchs, R. M., González, P., Morera, J. (1997). Estrés Laboral. *ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial*, 3-4.

Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento.

Relacionado con el estrés laboral, aparece el Síndrome de Burnout o "estar quemado". Éste ha sido entendido como una respuesta emocional y cognitiva a ciertos factores laborales e institucionales, o como consecuencia del estrés (Cano, 2002).

Es posible que la preparación de un determinado grupo de profesionales para afrontar el estrés no siempre es suficiente para resolver situaciones habituales de su trabajo, dando lugar a la aparición de dificultades emocionales y conductuales que conllevan un sentimiento de fracaso personal e/o incapacidad para el ejercicio de la profesión.

El estrés, en su forma de estrés laboral, es capaz de causar en los trabajadores muchas consecuencias que quizá en los individuos nunca se habían presentado, hasta que entraron al mercado laboral y éste comenzó a exigir más y más recursos causando un desequilibrio.

Desde este punto de vista, puede considerarse al estrés laboral como el factor que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en los individuos.

El estrés laboral desencadena cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria, las respuestas de afrontamiento (Peiró, 1992).

Dependiendo del trabajador o individuo, y según como sea su carácter y otras características personales, así será la respuesta que presentará ante una situación de estrés y este estrés será diferente para cada individuo, ya que ciertas situaciones muy estresantes para unos pueden ser poco estresantes para otros.

Según Slipack (1996, citado en Campos, 2006) existen dos tipos de estrés laboral:

1. **El episódico:** Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.
2. **El crónico,** que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - Ambiente laboral inadecuado.
 - Sobrecarga de trabajo.
 - Alteración de ritmos biológicos.
 - Responsabilidades y decisiones muy importantes

El estrés crónico es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.

Causas del Estrés Laboral. Factores Psicosociales.

En la actualidad, el estrés es considerado como un proceso interactivo en los que influyen tanto los aspectos de la situación (demandas) como las características del sujeto (recursos)(Cano, 2002). Cuando las demandas superan a los recursos la tendencia será a producir una situación de estrés en la que, para cubrir las demandas, el sujeto intentará producir más recursos llegando el estrés en ocasiones hasta su fase final que es el agotamiento del sujeto.

Esta situación de demandas – recursos está directamente relacionada con los factores psicosociales que inciden en el estrés laboral. Estos factores psicosociales se consideran en múltiples acepciones: como riesgos, consecuencias, fuentes de vulnerabilidad, recursos y estrategias o barreras para la prevención (Peiró & Salvador, 1992). Entonces, al considerarse estos factores psicosociales como fuente de riesgos, producen consecuencias psicosociales que afectan directamente al individuo.¹⁴

¹⁴ <http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml>

Entonces, como causa directa del estrés laboral se tienen los factores psicosociales íntimamente relacionados por un lado con el tipo de trabajo, actividad, o profesión que el individuo ejerza y por otro lado con el ambiente laboral que rodea al individuo y la cantidad de recursos que se demanden a cada trabajador. Esto puede afectar a cada trabajador de distinta forma, ya que las exigencias son dictadas para todos independientemente de sus diferencias individuales.

Algunos ejemplos de exigencias en los trabajos de hoy en día son: prisa, inmediatez, exactitud, precisión, gran esfuerzo físico, gran esfuerzo mental, gran responsabilidad en el sentido de que las consecuencias de un error pueden ser vitales, etc. (Cano, 2002). Las exigencias varían según el trabajo, por lo que se puede deducir de lo anterior que existen profesiones más estresantes que otras.

Cano (2002) señala que "cualquier situación o condición que presiona al individuo en su actividad laboral puede provocar la reacción de estrés". En consecuencia, aunque se hiciera un muy detallado y exhaustivo listado de factores psicosociales que pueden causar estrés, este listado siempre será incompleto.

Algunos factores psicosociales que causan estrés laboral son: (Cano, 2002)

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición laboral.

- Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- Cualquier combinación de los factores anteriores.

Síntomas, efectos y consecuencias del estrés laboral.

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una reacción de estrés es la ansiedad.

Los síntomas de ansiedad más frecuentes son: (Cano, 2002)

1. A nivel cognitivo-subjetivo:

- Preocupación,
- temor,
- inseguridad,
- dificultad para decidir,
- miedo,
- pensamientos negativos sobre uno mismo,
- pensamientos negativos sobre nuestra actuación ante los otros,

- temor a que se den cuenta de nuestras dificultades,
- temor a la pérdida del control,
- dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.

2. A nivel fisiológico:

- Sudoración,
- tensión muscular,
- palpitaciones,
- taquicardia,
- temblor,
- molestias en el estómago,
- otras molestias gástricas,
- dificultades respiratorias,
- sequedad de boca,
- dificultades para tragar,
- dolores de cabeza,
- mareo,
- náuseas,
- tiritar, etc.

3. A nivel motor u observable:

- Evitación de situaciones temidas,
- fumar, comer o beber en exceso,
- intranquilidad motora (movimientos repetitivos, rascarse, tocarse, etc.),
- ir de un lado para otro sin una finalidad concreta,
- tartamudear,
- llorar,
- quedarse paralizado, etc.

El estrés, además de producir ansiedad, puede producir enfado o ira, irritabilidad, tristeza-depresión, y otras reacciones emocionales, que también podemos reconocer.

Pero además de estas reacciones emocionales podemos identificar claramente otros síntomas producidos por el estrés, como son el agotamiento físico, la falta de rendimiento, etc.

Finalmente, si el estrés es muy intenso y se prolonga en el tiempo, puede llegar a producir enfermedades físicas y desórdenes mentales; en definitiva problemas de salud.

El Síndrome del Burnout y el profesional de la Educación.

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. El Burnout, se produce especialmente en organizaciones de servicios y afecta a profesionales con trato con clientes o usuarios.

Diversas investigaciones dirigidas en España arrojan como resultado que alrededor de dos tercios de todas las enfermedades están relacionadas con el estrés laboral y aunque no se trata de una relación de causa-efecto, el estrés laboral es un factor importante que interacciona con otras variables biológicas, psicológicas y sociales, dando lugar a numerosas enfermedades físicas y mentales.¹⁵

Características

Los rasgos definitorios del síndrome de burnout provienen de los trabajos de Maslach y Jackson quienes consideran tres componentes esenciales:

¹⁵ <http://www.arearh.com/salud%20laboral/sindromeburnout.htm>

1. **El Cansancio Emocional:** constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento en el trabajo, "de no poder dar más de sí", desde el punto de vista profesional. Para protegerse de este sentimiento negativo, el sujeto trata de aislarse de los demás, desarrollando así una actitud impersonal, deshumanización de las relaciones hacia las personas y miembros del equipo, mostrándose distanciado, a veces cínico y usando etiquetas despectivas o bien en ocasiones tratando de hacer culpables a los demás de sus frustraciones y disminuyendo su compromiso laboral. De esta forma intenta aliviar sus tensiones y trata de adaptarse a la situación aunque sea por medio de mecanismos neuróticos.
2. **La Despersonalización:** se refiere a una serie de actitudes de aislamiento de cariz pesimista y negativo, que va adoptando el sujeto y que surgen para protegerse de agotamiento.
3. **La Falta de Realización Personal:** el sujeto puede sentir que las demandas laborales exceden su capacidad, se encuentra insatisfecho con sus logros profesionales (sentimientos de inadecuación profesional) si bien puede surgir el efecto contrario, una sensación paradójica de impotencia que le hacen redoblar sus esfuerzos, capacidades, intereses, aumentando su dedicación al trabajo y a los demás de forma inagotable. Es un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge al comprobar que las demandas que se le requieren exceden de su capacidad para atenderlas debidamente.

Estos tres aspectos están ligados entre sí a través de una relación asimétrica, donde el agotamiento emocional como primer componente conduce a la obtención de los otros dos, la despersonalización y a la auto evaluación negativa.

Por otro lado, este síndrome está considerado como una variable continua, que se extiende desde una presencia de nivel bajo o moderado, hasta altos grados en cuanto a sentimientos experimentados.

Además, la progresión no es lineal, más bien es un proceso cíclico, que puede repetirse varias veces a lo largo del tiempo, de forma que una persona puede experimentar los tres componentes varias veces en diferentes épocas de su vida y en el mismo o en diferente trabajo.

El síndrome de burnout o de agotamiento profesional se considera un proceso continuo y los aspectos indicados pueden estar presentes en mayor o menor grado, siendo su aparición no de forma súbita, sino que emerge de forma paulatina, larvada, incluso con aumento progresivo de la severidad. Es difícil prever cuándo se va a producir

Factores que influyen en el desgaste profesional

Personalidad: Eventos vitales, edad y años de ejercicio profesional, sexo, familia y apoyo social. Una personalidad madura y una situación vital favorable serían factores protectores ante el desgaste profesional.

Factores Laborales: Profesiones de gente que trabaja con gente. Condiciones laborales deficitarias en cuanto a medio físico, entorno humano, organización laboral, sueldos bajos, sobrecarga de trabajo.

Factores Sociales: La extensión del síndrome de desgaste profesional hace pensar que el burnout puede ser un síntoma de problemas sociales más amplios.¹⁶

Evolución del Cuadro y Sintomatología Asociada

1º Etapa: Se percibe un desequilibrio entre demandas laborales y recursos materiales y humanos de formas que los primeros exceden a los segundos, lo que provoca una situación de estrés agudo.

2º Etapa: El individuo realiza un sobreesfuerzo o aprieta el acelerador, para adaptarse a las demandas. Pero esto sólo funciona transitoriamente, empieza a perder el control de la situación y van apareciendo síntomas como menor compromiso con el trabajo, alienación y reducción de las metas laborales. Sin embargo, hasta aquí el cuadro es reversible.

¹⁶ <http://html.rincondelvago.com/sindrome-de-burnout.html>

3° Etapa: Aparece realmente el síndrome de desgaste profesional con los síntomas descritos a los que se añaden:

Síntomas Psicosomáticos: como cefaleas, dolores osteomusculares, molestias gastrointestinales, úlceras, pérdida de peso, obesidad, cansancio crónico, insomnio, hipertensión arterial y alteraciones menstruales.

Síntomas Conductuales: como ausentismo laboral, abuso y dependencia de drogas, alcohol, café y otras sustancias tóxicas, consumo elevado de cigarrillos, problemas conyugales y familiares y conducta de alto riesgo como conducción temeraria.

Síntomas Emocionales: El rasgo más característico es el distanciamiento afectivo hacia las personas que ha de atender. Ansiedad que disminuye la concentración y el rendimiento, impaciencia, irritabilidad, actitudes recelosas e incluso paranoides hacia clientes, compañeros y jefes. Pueden volverse insensibles, crueles y cínicos.

Síntomas Defensivos: El individuo "desgastado" niega las emociones y conductas mencionadas y culpa a los clientes, compañeros, jefes, de su situación, no hace o no puede hacer nada para salir de ella.

4° Etapa: El individuo deteriorado psicofísicamente, hace que tenga bajas frecuentes, ausentismos laborales y falta de eficacia en su tarea, que lo convierte en un peligro más que en una ayuda para los destinatarios de sus servicios.¹⁷

¹⁷ Álvarez Gallego, E. y Fernández Ríos, L. (1991). El síndrome de burnout o el desgaste profesional (I): Revisión de estudios. *Revista Española de Neuropsiquiatría*, 11, 257-265.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación que se realizó fue de tipo diagnóstica, ya que se recogió información relevante que nos llevaron a diagnosticar estrés laboral, tanto en los docentes como en los agentes de la PNC.

SUJETOS

Los sujetos que participaron en la investigación fueron docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador y agentes de la PNC delegación Zacamil.

MÉTODOS

Los métodos que se utilizaron durante el proceso de investigación fueron:

La observación: esta consiste en mirar con atención, controlar y regular directamente la conducta de un individuo o grupo de individuos para obtener conocimientos causales, así como para hacer registros perceptivos.

La entrevista: consiste en una conversación con el sujeto o miembros de un grupo de sujetos, permitiendo precisar los antecedentes y la evolución de la situación que ha puesto al sujeto en circunstancia particular.

TÉCNICA

Las técnicas que se utilizaron fueron la observación dirigida y la entrevista dirigida.

ESTADÍSTICO UTILIZADO EN EL ANALISIS CUANTITATIVO

Estadístico simple.

INSTRUMENTOS

De acuerdo a nuestro tipo de investigación, se utilizaron los siguientes instrumentos de recolección de datos:

- ✓ Guía de Observación
- ✓ Escala ED-6
- ✓ Guía de Entrevista
- ✓ Test “Cuanto Estrés tengo”

RECURSOS

Humanos: Docente Director (asesor), coordinador de procesos de grado, investigadores, docentes participantes y agentes de la PNC.

Materiales: Papel, bolígrafos, computadora, impresor, libros, otros.

Financieros: aproximadamente \$750.00

PROCEDIMIENTO

Con el objetivo de realizar el trabajo de grado (tesis) se siguieron varios pasos, que van desde la conformación del grupo hasta las actividades realizadas durante el proceso de grado.

- ✓ FORMACION DEL GRUPO
- ✓ CONTACTO CO EL ASESOR
- ✓ ASESORIAS
- ✓ REUNIONES DEL GRUPO
- ✓ FORMULACION DEL TEMA DE INVESTIGACION
- ✓ APROBACIÓN DEL TEMA POR EL DOCENTE DIRECTOR
- ✓ APROBACIÓN DEL TEMA POR EL COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO
- ✓ ELABORACIÓN DEL ANTEPROYECTO
- ✓ APROBACIÓN DEL ANTEPROYECTO POR EL DOCENTE DIRECTOR
- ✓ APROBACIÓN DEL ANTEPROYECTO POR EL COORDINADOR DE PROCESOS DE GRADO

- ✓ CONTACTO CON LA FACULTAD
- ✓ CONTACTO CON LA DELEGACIÓN ZACAMIL DE LA PNC
- ✓ ELABORACIÓN DE INSTRUMENTOS
- ✓ CONTACTO CON DOCENTES PARTICIPANTES
- ✓ CONTACTO CON AGENTES DE LA PNC QUE PARTICIPARON
- ✓ RECOLECCIÓN DE DATOS MEDIANTE VISITAS, ENTREVISTAS Y OBSERVACIÓN (APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS).
- ✓ ANÁLISIS DE DATOS Y ELABORACIÓN DEL INFORME FINAL (TESIS)
- ✓ DEFENSA
- ✓ ACTIVIDADES: (VER CRONOGRAMA)

Cronograma

MES	DICIEMBRE				ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO			
	SEMANAS	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3
ACTIVIDADES																												
<i>Formación de grupo</i>		■																										
<i>Contacto asesor</i>		■	■																									
<i>Asesorías</i>						■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<i>Reuniones</i>					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
<i>Tema de investigación</i>		■				■	■	■	■	■																		
<i>Aprobación del tema por asesor</i>									■																			
<i>Aprobación del tema por coordinador</i>									■	■																		
<i>Anteproyecto</i>									■	■																		
<i>Aprobación anteproyecto por asesor</i>									■																			
<i>Aprobación anteproyecto por coordinador</i>									■	■																		
<i>Contacto con la facultad</i>									■	■																		
<i>Elaboración de instrumentos</i>										■	■	■																
<i>Contacto con docentes y agentes participantes</i>													■															■
<i>Recolección de datos</i>														■	■	■	■	■	■	■	■	■	■					
<i>Análisis y elaboración del informe final</i>																						■	■	■	■			
<i>Defensa</i>																												■

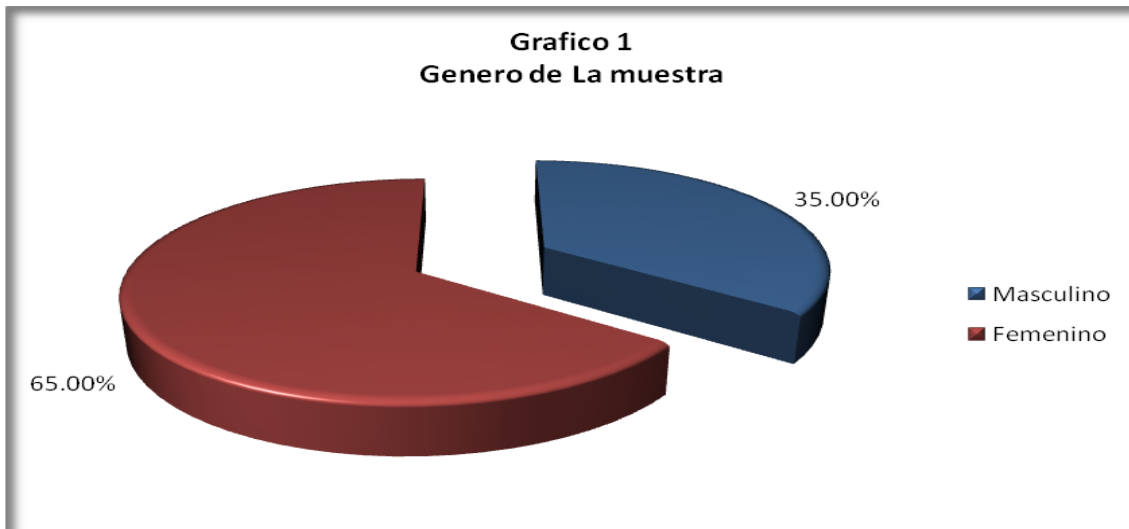
CAPITULO V

ANALISIS E INTERPRETACION DE RESULTADOS

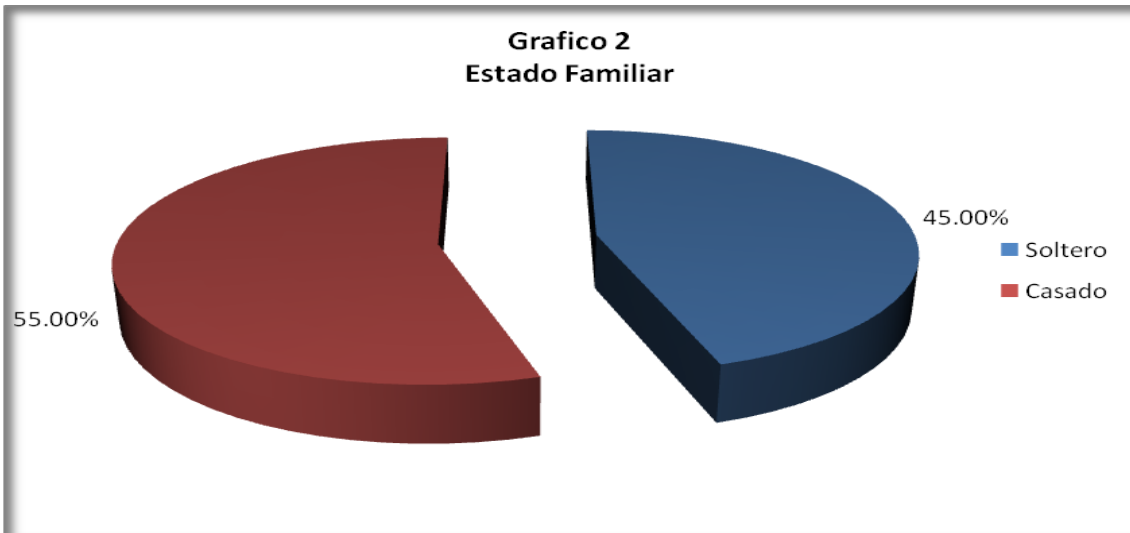
Para la realización de la presente investigación, fue necesaria la participación de 29 docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la UES (sede central) y 30 agentes policiales de la delegación Zacamil.

A continuación se apreciarán en los gráficos, que ambas poblaciones presentan índices de estrés elevado y hasta considerado peligroso.

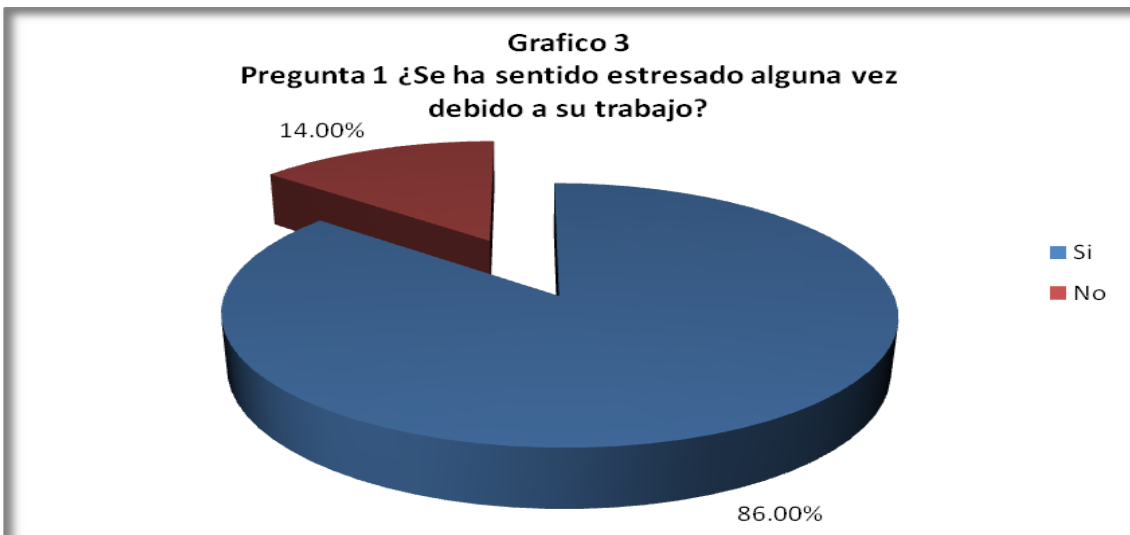
Resultados obtenidos de las preguntas que conforman la guía de entrevista dirigida a Docentes Universitarios de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador (sede central) y agentes de la PNC delegación Zacamil.



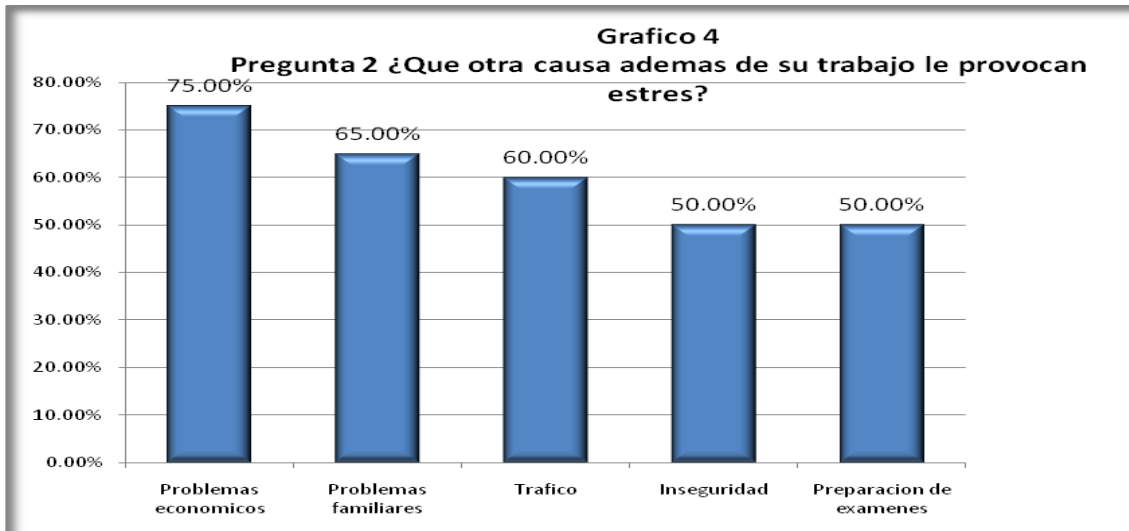
El grafico presenta la población que participo en la investigación, el cual fue un 65.00% de sexo femenino y un 35.00% del sexo masculino



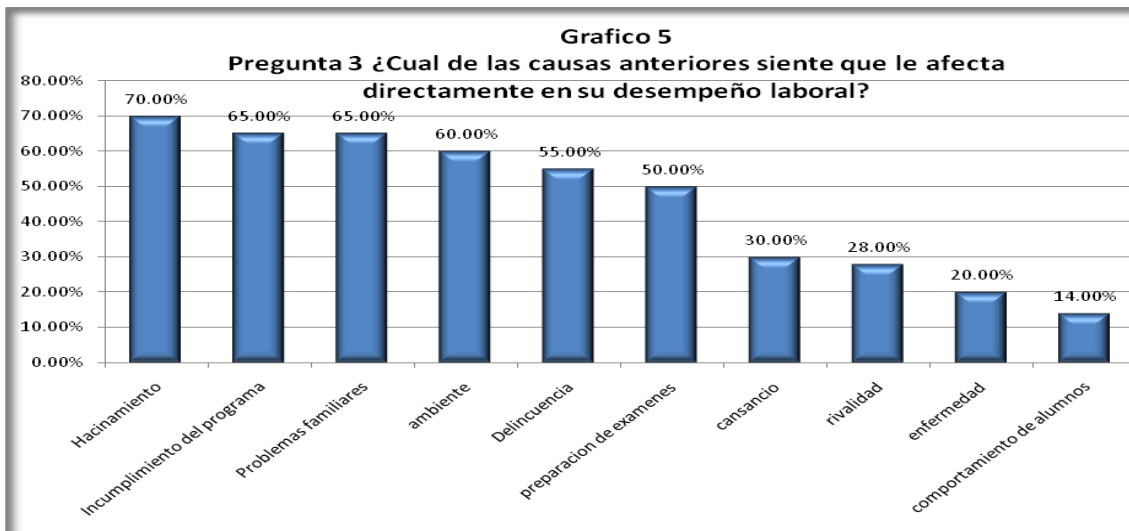
Se obtuvo que un 55.00% de los sujetos son casados y solo un 45.00% manifestaron estar solteros.



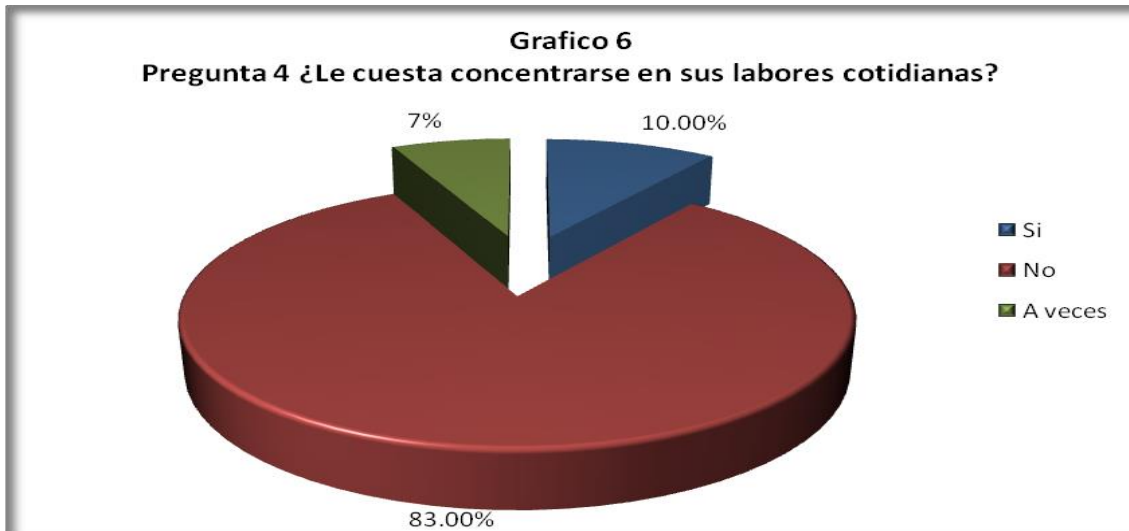
En esta pregunta los sujetos manifestaron en un 86.00% que debido a su trabajo sí se han sentido estresados y un 14.00% respondió que no.



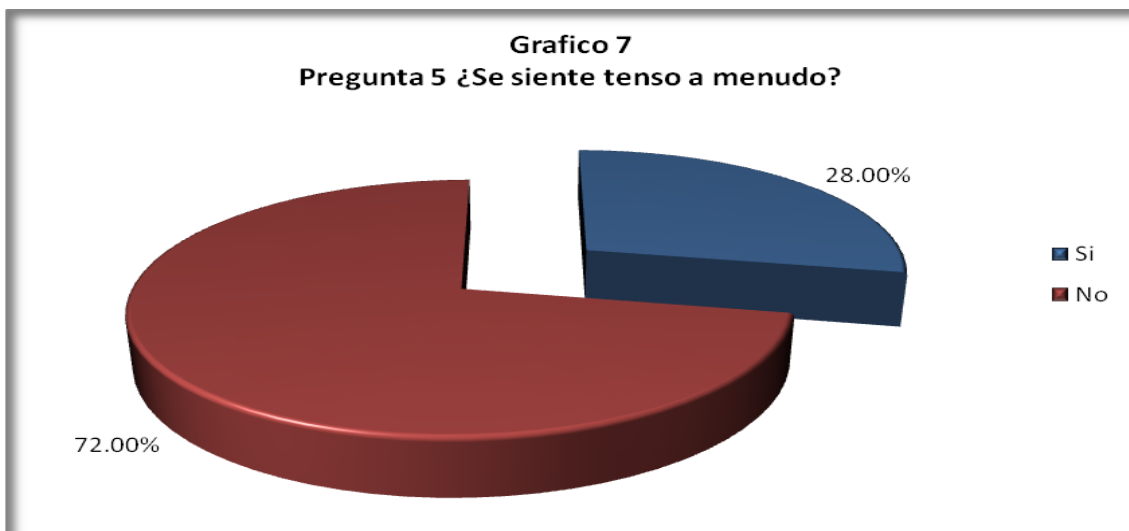
Otras causas generadoras de estrés un 75.00% manifestó que problemas económicos, un 65.00% los problemas familiares, un 60.00% el tráfico, un 50.00% la inseguridad del país y la preparación de exámenes.



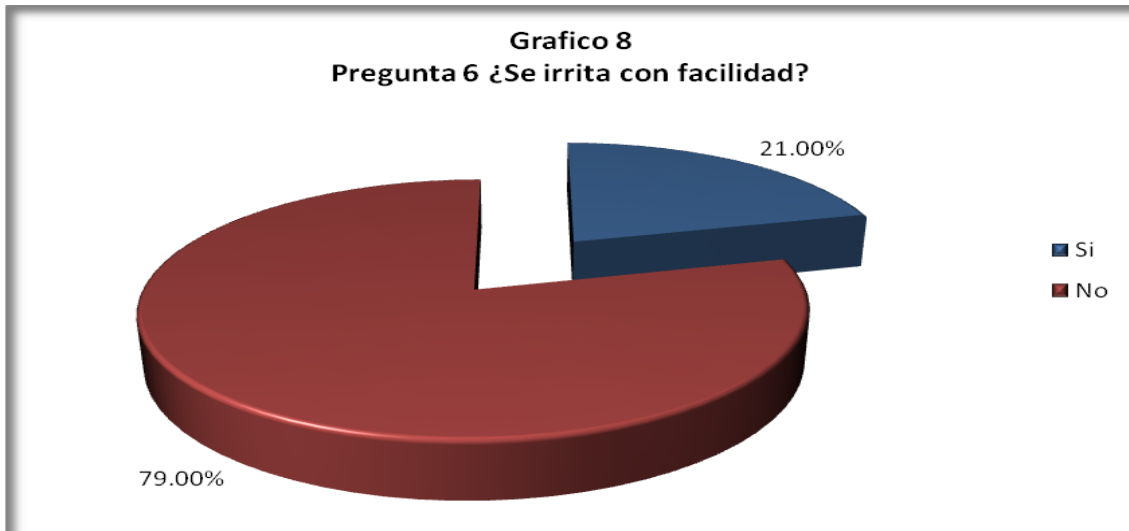
Las causas que afectan su desempeño laboral un 70.00% expreso que el hacinamiento en las aulas, un 65.00% el incumplimiento del programa y los problemas familiares, un 60.00% dice que el ambiente les afecta, un 55.00% que la delincuencia, un 50.00% la preparación de exámenes, un 30.00% el cansancio físico, también un 28.00% dice que la rivalidad entre docentes, un 20.00% que las enfermedades y finalmente un 14.00% el comportamiento de los alumnos.



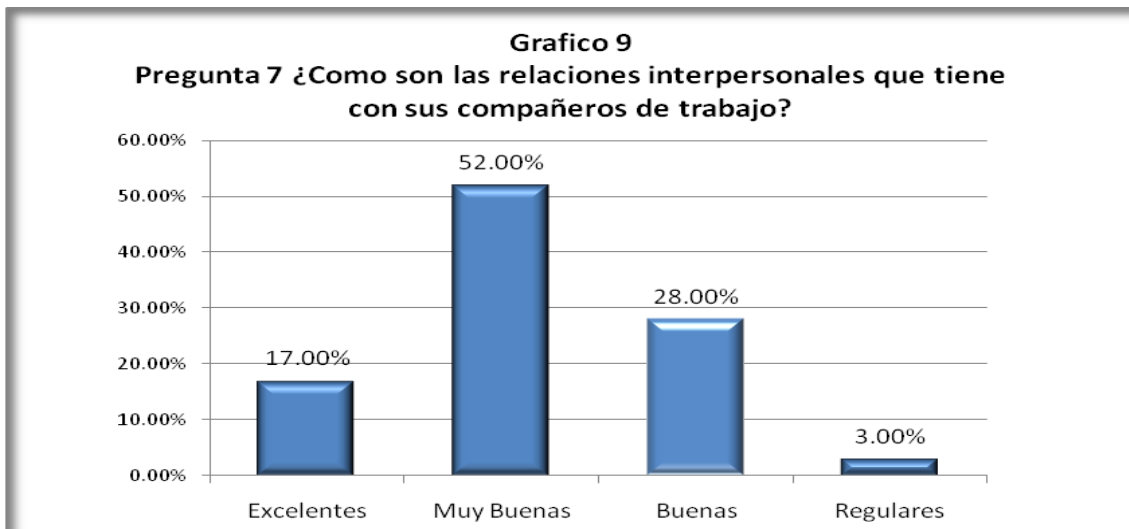
La grafica nos demuestra que un 83.00% de los sujetos manifestaron no tener problemas para concentrarse en sus labores y un 10.00% que si le es difícil hacerlo y un 7.00% que son raras las veces que les sucede.



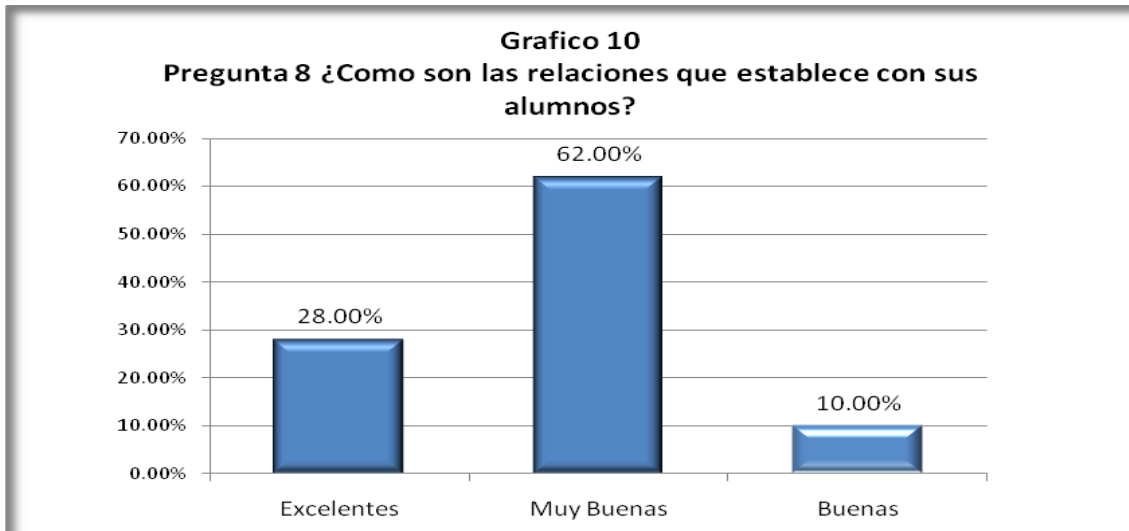
Los sujetos manifestaron en un 72.00% no sentir síntomas de tensión, solo un 28.00% dijo que si le sucede a menudo.



Podemos observar que un 79.00% manifiesta que no se irrita con facilidad que poseen cierta tolerancia y un 21.00% explicaron que sí, debido a los factores mencionados en las graficas anteriores.



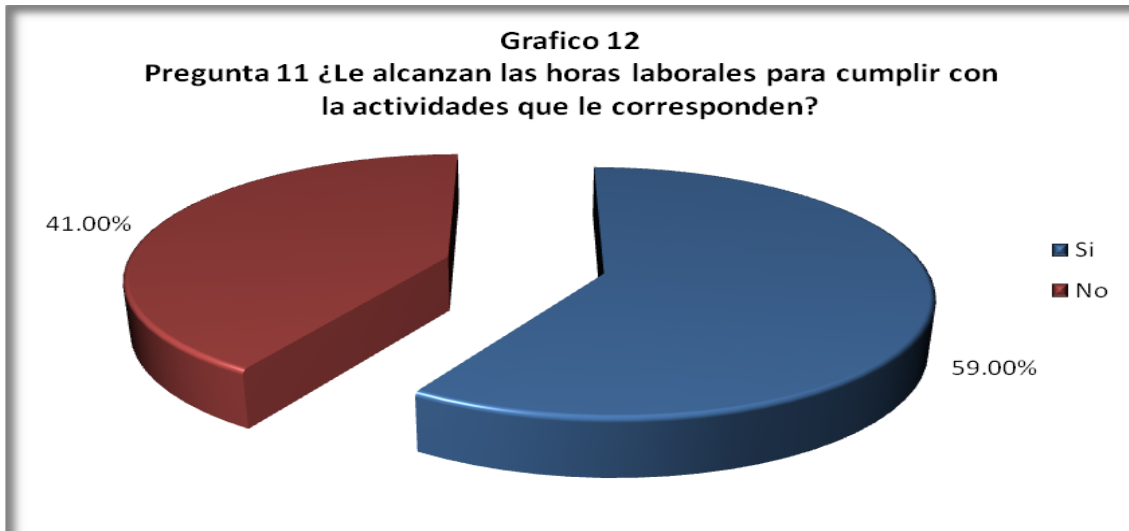
Los sujetos explicaron que las relaciones interpersonales con sus compañeros son excelentes en un 17.00%, muy buenas un 52.00%, buenas 28.00% y un 3.00% regulares, se puede valorar que no existe muchos conflictos entre ellos.



Al igual que la grafica anterior se puede valorar que en las relaciones que establecen docente - alumnos no existen dificultades considerables ya que un 28.00% manifiesta que son excelentes, un 62.00% que muy buenas, y finalmente un 10.00% que buenas.



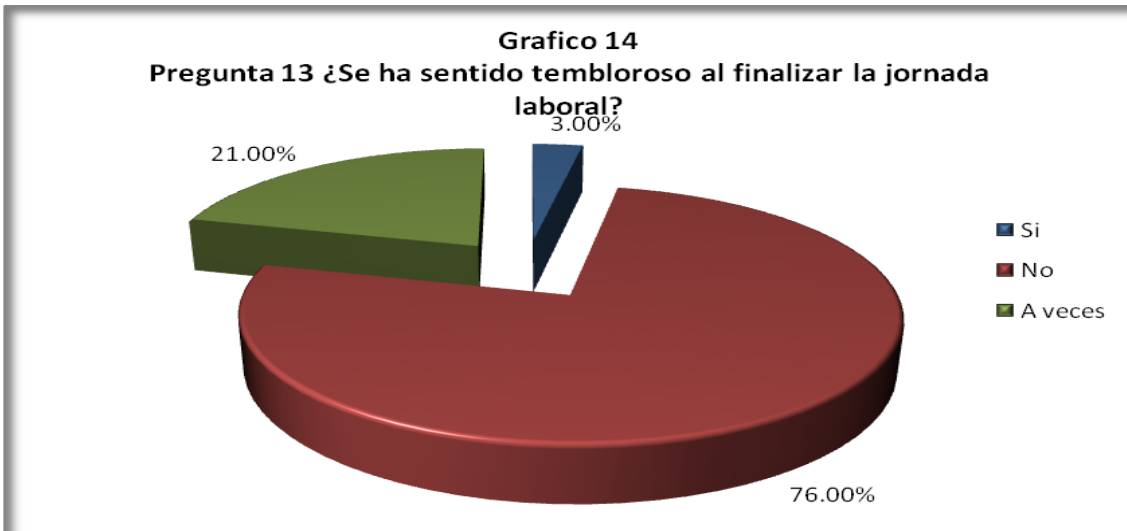
Se puede valorar que un 97.00% de los sujetos manifiesta resolver con facilidad las dificultades laborales y solo un 3.00% explica tener dificultades.



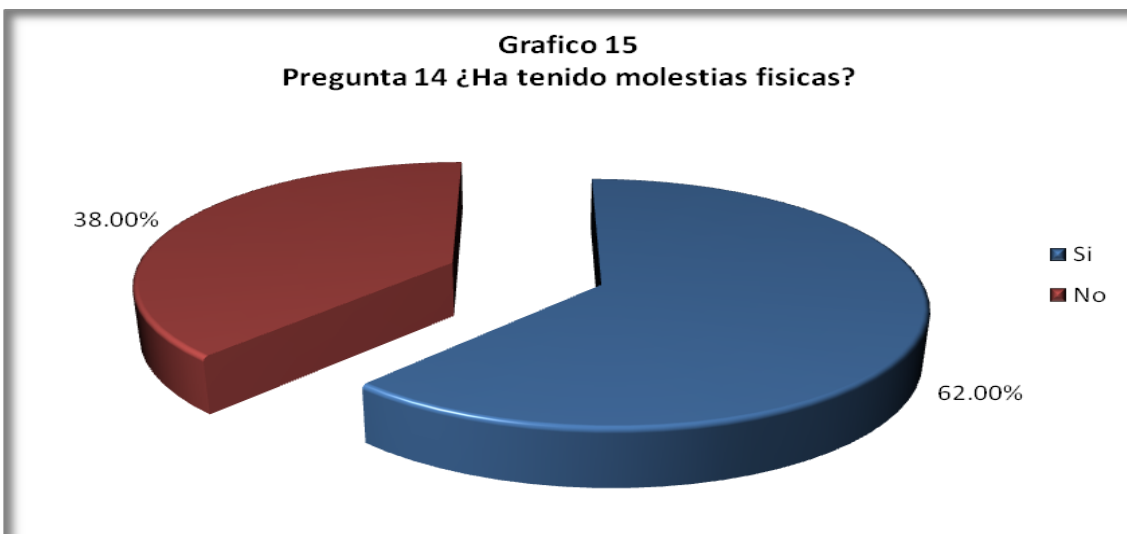
El 59.00% de los sujetos explicaron que si le alcanzan la horas para cumplir con todas sus actividades, pero un 41.00% dijo lo contrario que no es suficiente para la carga académica.



La grafica nos da a conocer que un 73.00% de los sujetos manifiesta que su nivel de energía es suficiente para cumplir con sus responsabilidades, un 3.00% menciono que no, y un 24.00% que a veces.



Al finalizar la jornada laboral un 76.00% manifestó no sentirse afectado, es decir, tembloroso, un 3.00% expreso que si, y un 21.00% dijeron que solamente en ciertas ocasiones.



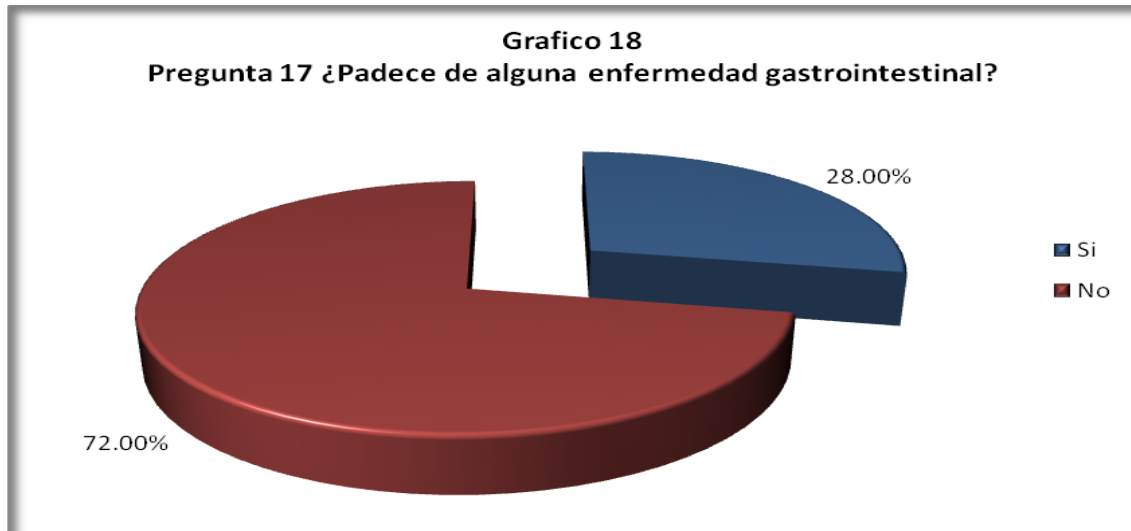
En esta pregunta un 62.00% de los sujetos manifestaron que debido a sus actividades han presentado molestias físicas, solo un 38.00% dijo no sentir dichas molestias.



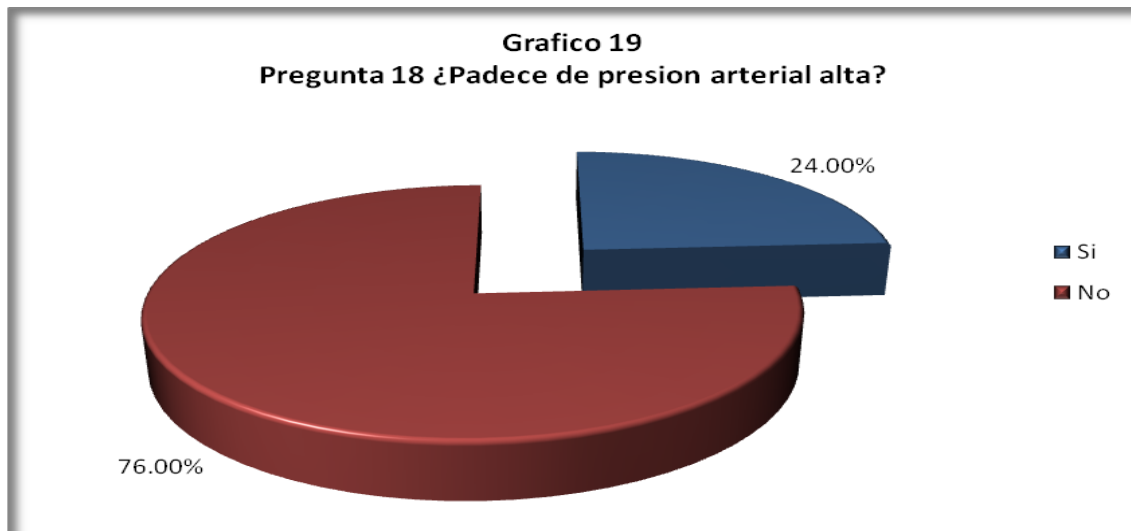
Los sujetos manifiestan en un 52.00% que el estrés que se les genera debido a su trabajo no le afecta en la relación con sus familiares, un 48.00% explicó que si le afecta de una u otra manera.



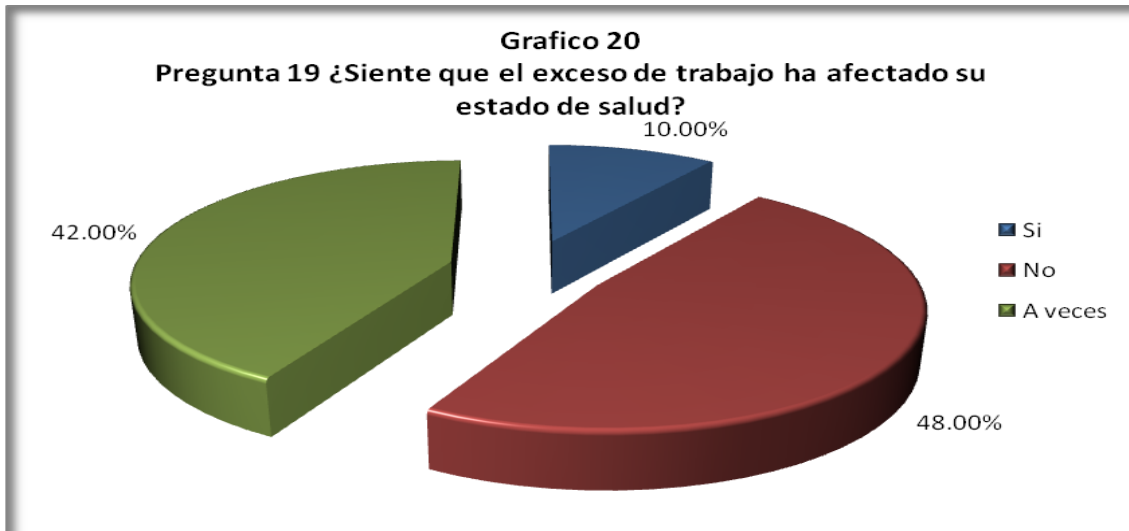
En esta pregunta un 80.00% manifestaron que cuando termina el día no siente estar excesivamente cansados, un 17.00% dijeron que sí, debido a tantas actividades que realizan y un 3.00% expresaron que a veces.



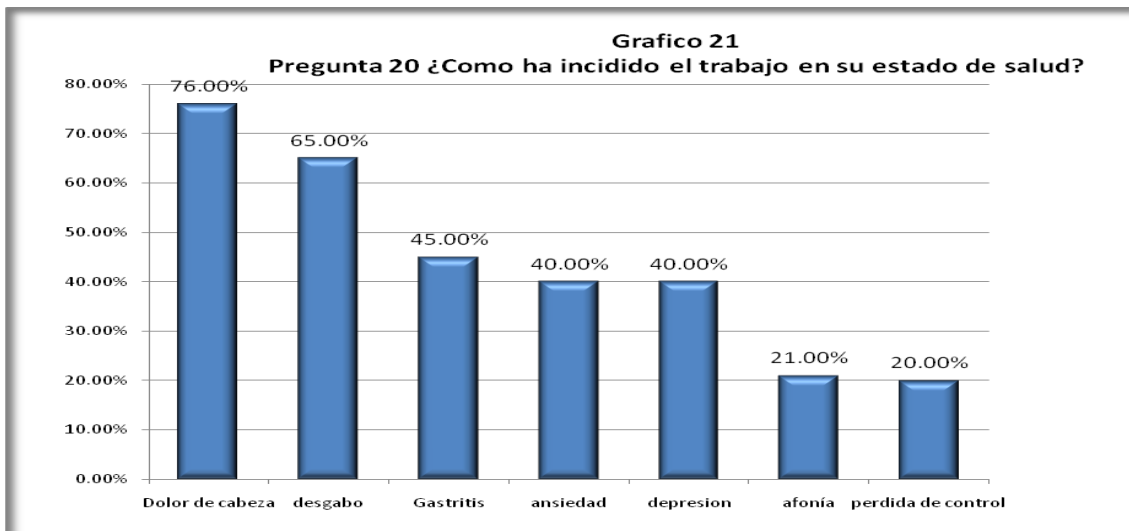
Un 72.00% de los sujetos manifiesta que no padecen de ninguna enfermedad gastrointestinal, solo un 28.00% expresaron que si padecen.



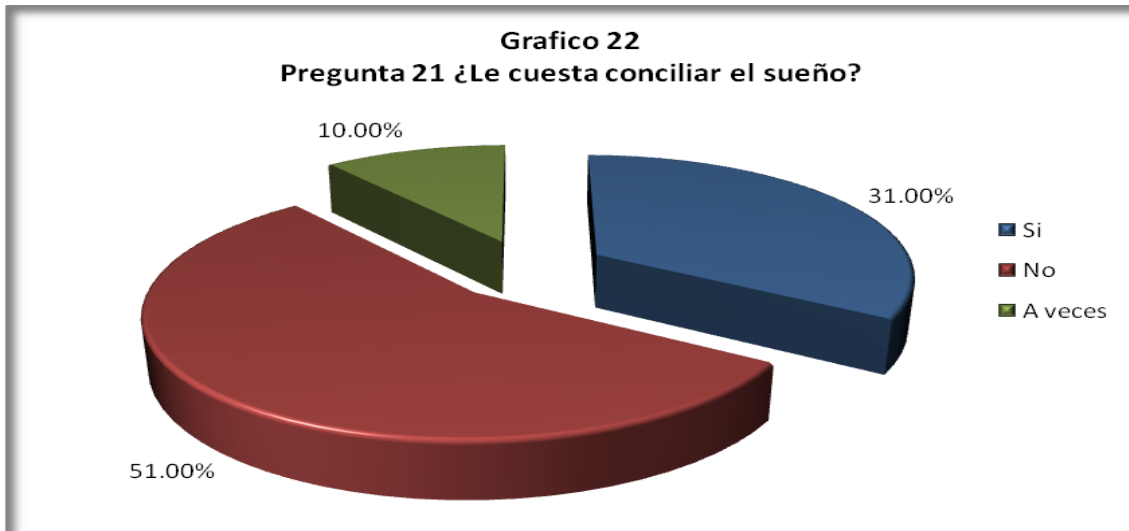
Al igual que el grafico anterior un 76.00% de los sujetos mencionan que no padecen de presión arterial alta, solamente un 24.00% explica que sí.



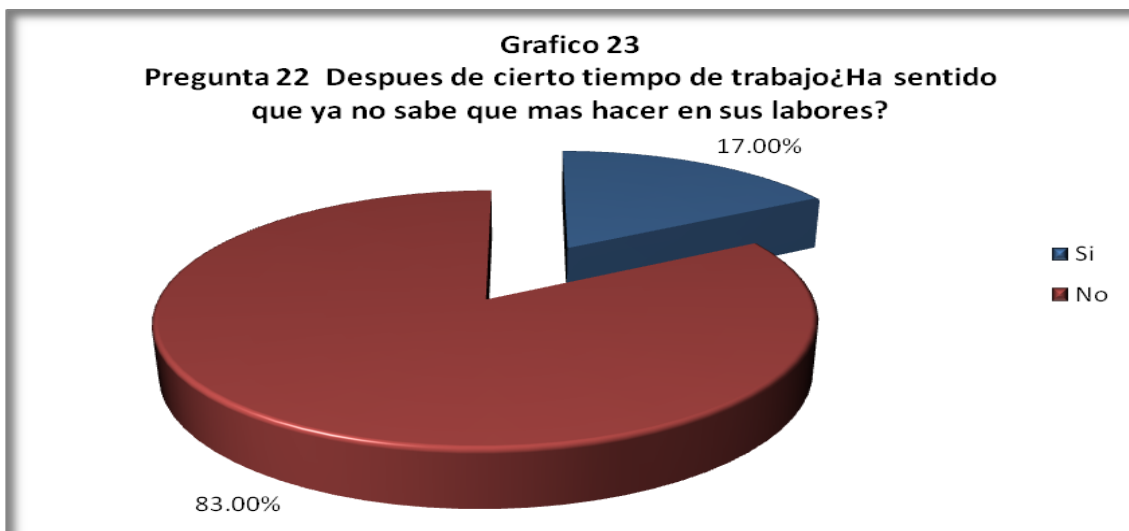
Se puede valorar en la grafica que un 48.00% de los sujetos opina que el exceso de trabajo no le ha afectado su estado de salud, un 10.00% dijo que sí le afecta y un 42.00% que ocasionalmente les afecta.



Los sujetos expresaron en un 76.00% que les ocasionan dolores de cabeza, un 65.00% les provoca desgano, un 45.00% dice que les ha generado gastritis, un 40.00% ansiedad y depresión, un 21.00% afonía y finalmente un 20.00% dice que les provoca perdida de control.



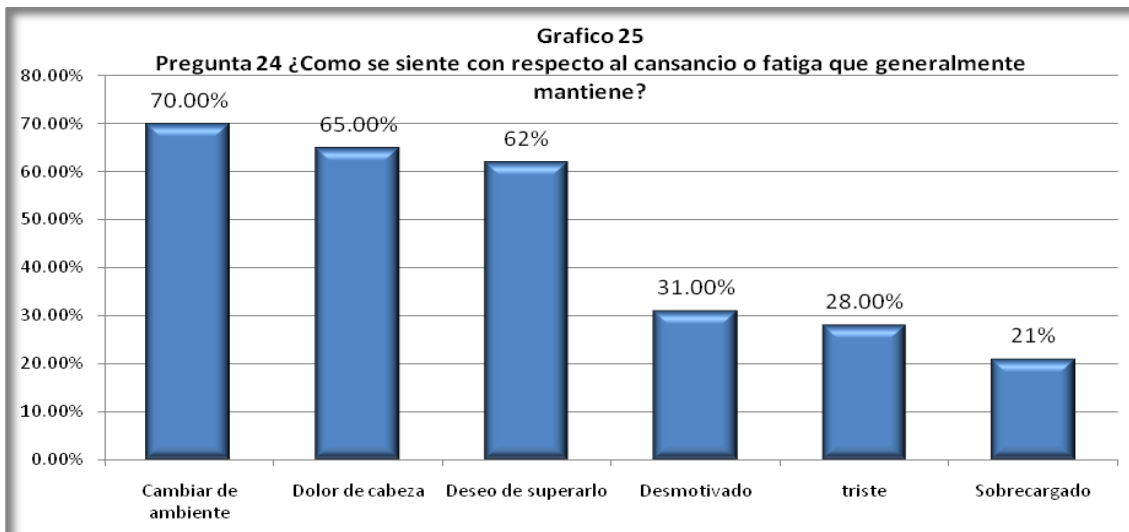
En la grafica observamos que un 51.00% de los sujetos mencionan no tener dificultades para conciliar el sueño, un 31.00% opinaron que sí, y un 10.00% solamente en ocasiones.



Podemos valorar en la grafica que un 83.00% de los sujetos mencionan no tener problemas después de cierto tiempo de trabajo, un 17.00% menciona que si le afecta.

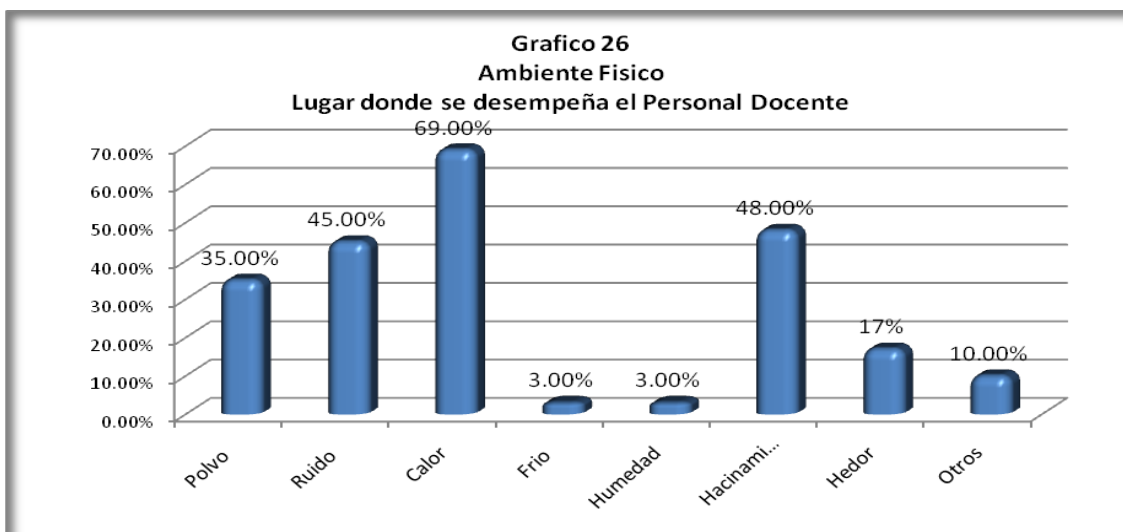


Un 83.00% de los sujetos manifestaron no sentirse triste debido al estrés, un 14.00% dijo que sí, y un 3.00% a veces.

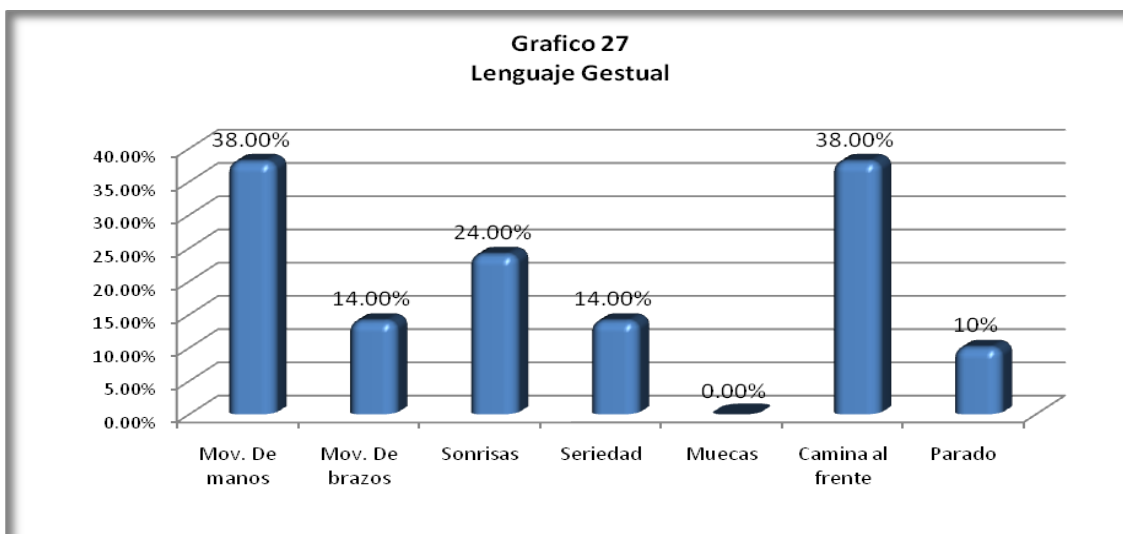


Un 70.00% de los sujetos manifestaron que desearían cambiar de ambiente, un 65.00% que sienten dolores de cabeza, un 62.00% un deseo de superarlo, un 31.00% opinaron que se sienten desmotivados, un 28.00% les ocasiona tristeza y un 21.00% se sienten con sobrecarga laboral.

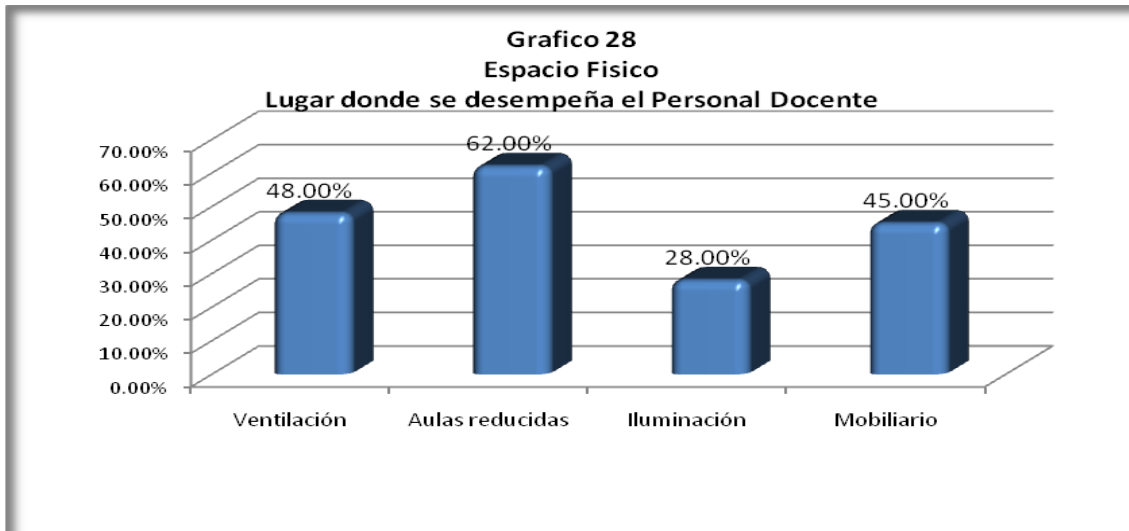
GUIA DE OBSERVACION



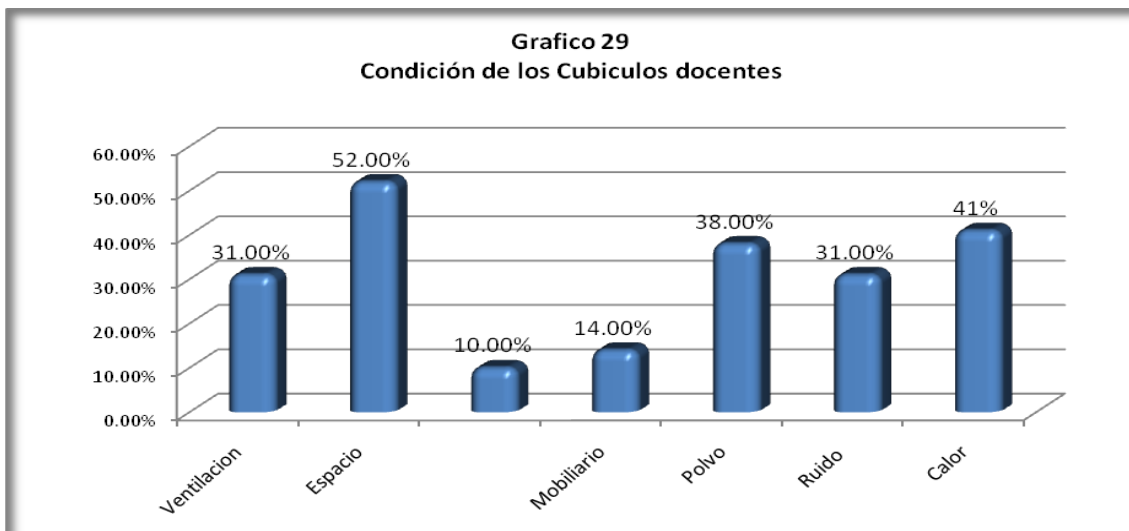
Se observa en la grafica que un 69.00% de los sujetos manifiestan que en su lugar de trabajo prevalece un ambiente de calor, un 48.00% dice que existe hacinamiento en las aulas, un 45.00% dice que prevalece el ruido, un 35.00% tienen problemas con polvo, un 17.00% manifiesta que el hedor les incomoda, un 10.00% dice que otros (insectos, mobiliario, etc.) y finalmente un 3.00% dijo que el frio y la humedad les incomoda.



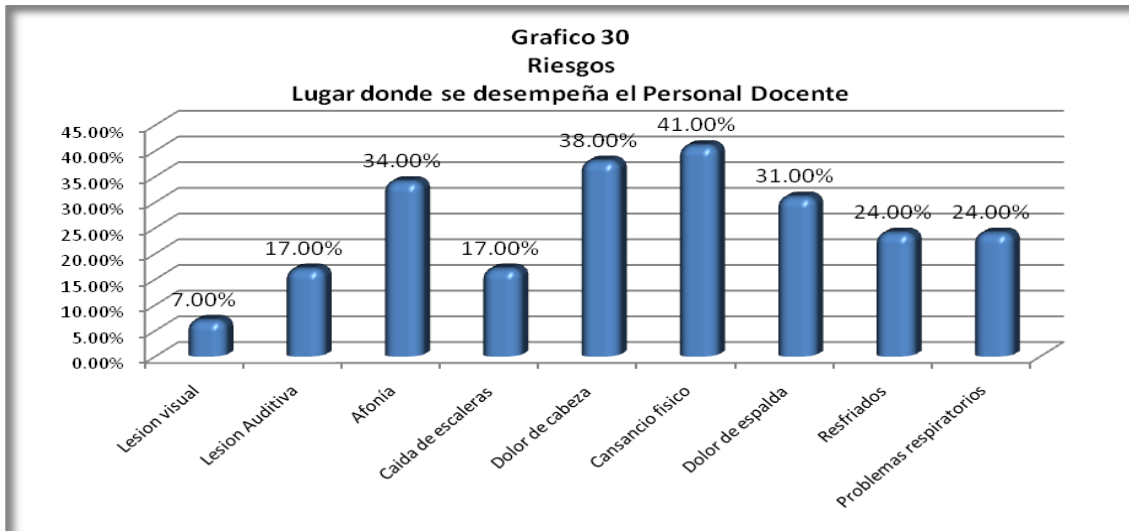
Con respecto al lenguaje gestual que los docentes utilizan un 38.00% hace movimientos de manos y caminan al frente al impartir sus clases, un 24.00% sonríen un 14.00% realizan movimientos de brazos y actúan con seriedad y solamente un 10.00% permanecen parados sin hacer mayor movimientos.



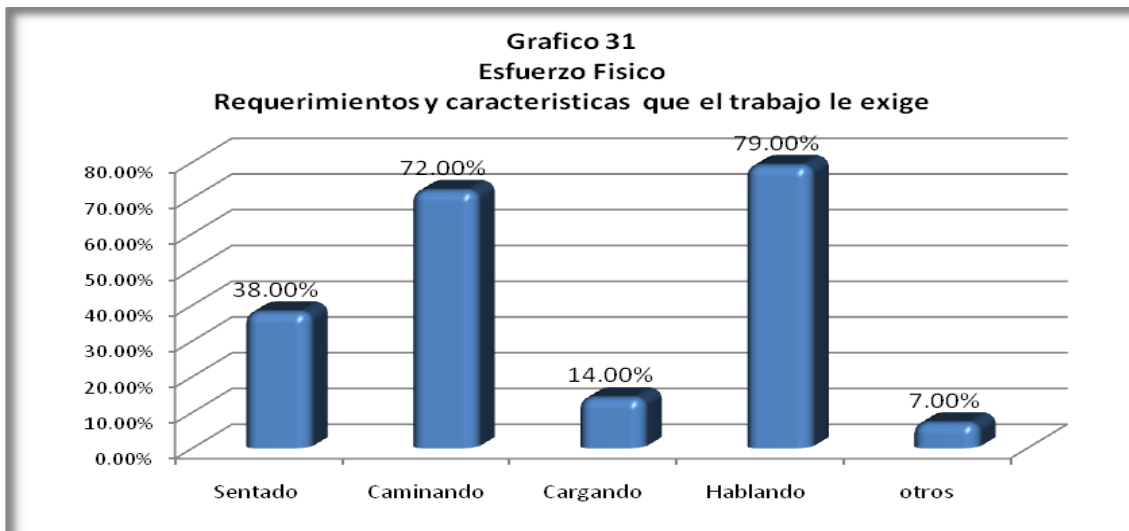
Un 48.00% de los sujetos manifiestan que la ventilación es adecuada, un 62.00% explica que poseen aulas reducidas, un 45.00% expresa que el mobiliario es adecuado, y finalmente un 28.00% dice que la iluminación es adecuada.



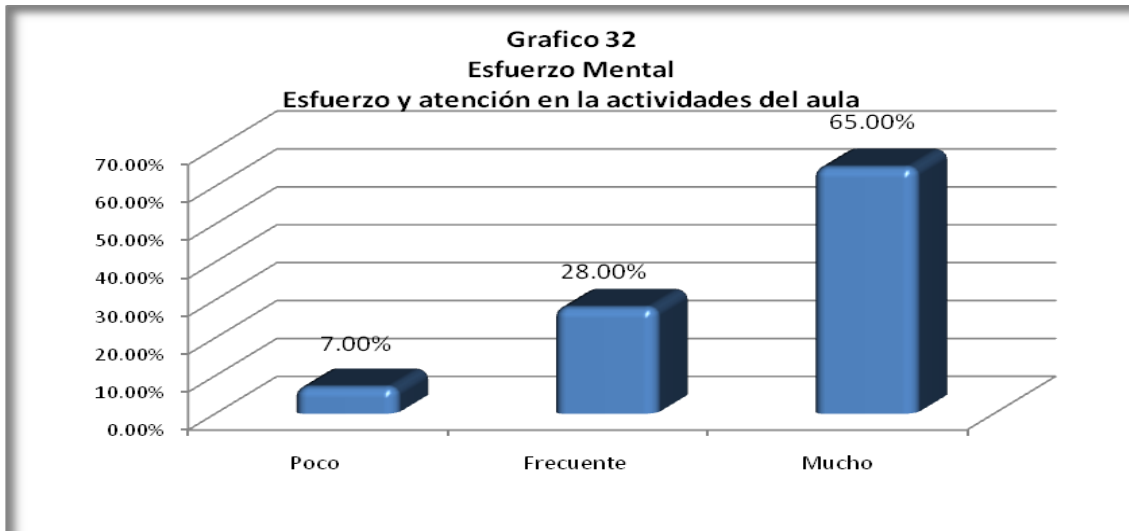
El 52.00% de los docentes explican que poseen buen espacio en los cubículos, un 41.00% valoran que el calor les incomoda, un 38.00% dice que son cubículos polvosos, un 31.00% manifiesta que el ruido y la poca ventilación les afecta un 14.00% que poseen buen mobiliario y un 10.00% manifestó que existe buena iluminación.



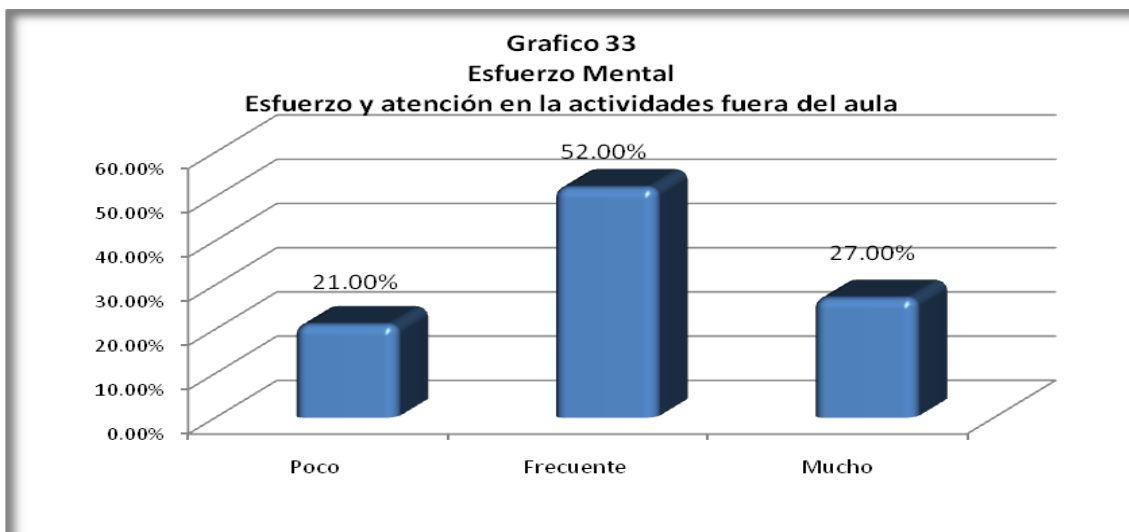
Este grafico nos muestra los riesgos que según los sujetos manifiestan estar expuestos un 41.00% expreso que el cansancio físico les afecta, un 38.00% les ocasiona dolores de cabeza, un 34.00% sufren de afonía, un 31.00% sufren dolores de espalda, un 24.00% padecen de resfriados y problemas respiratorios, un 17.00% opinan que padecen de lesiones y auditivas, un mismo porcentaje de 17.00% teme caer de las escaleras, finalmente un 7.00% piensa sufrir de lesiones visuales.



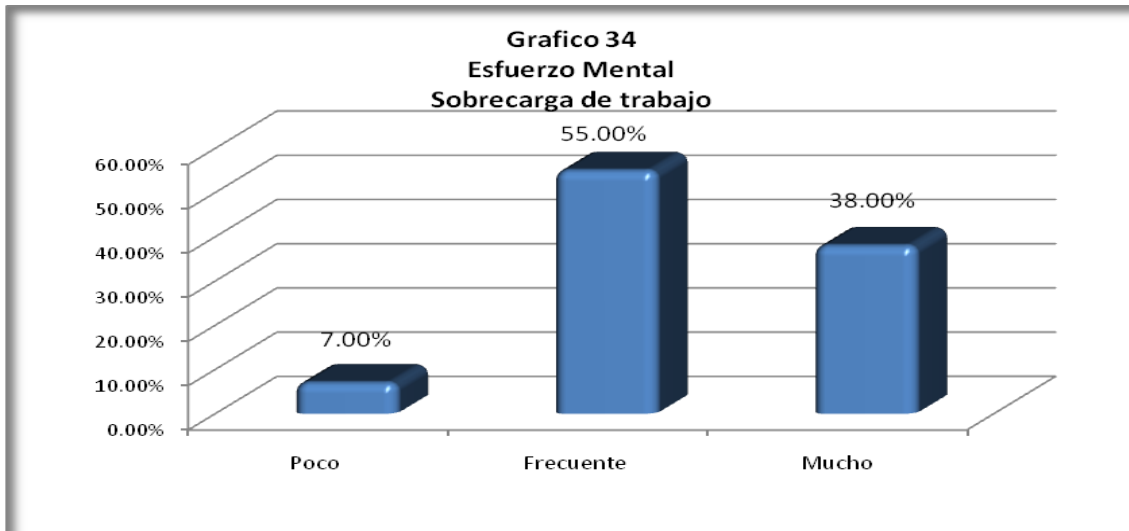
Se valora en la grafica que un 79.00% de los sujetos manifiestan que su trabajo le exige estar la mayor parte hablando, un 72.00% opina que caminando, un 38.00% sentado un 14.00% cargando (libros, retroproyectors, etc.) y un 7.00% otros por ejemplo elevando la voz.



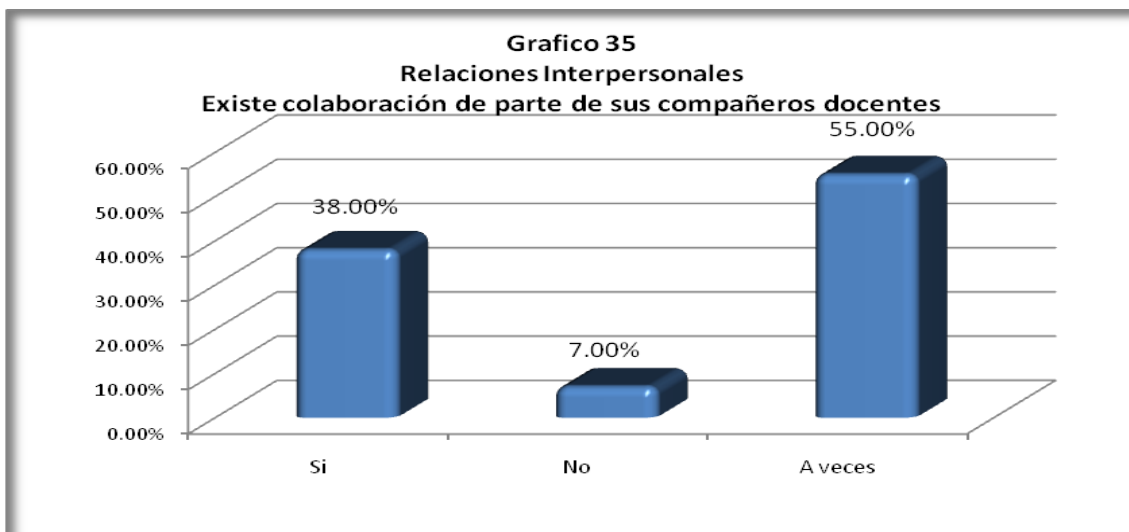
Un 65.00% de los sujetos mencionan que el esfuerzo y atención que dedican en las actividades del aula es mucho, un 28.00% dice que es frecuente el esfuerzo y un 7.00% que es poco.



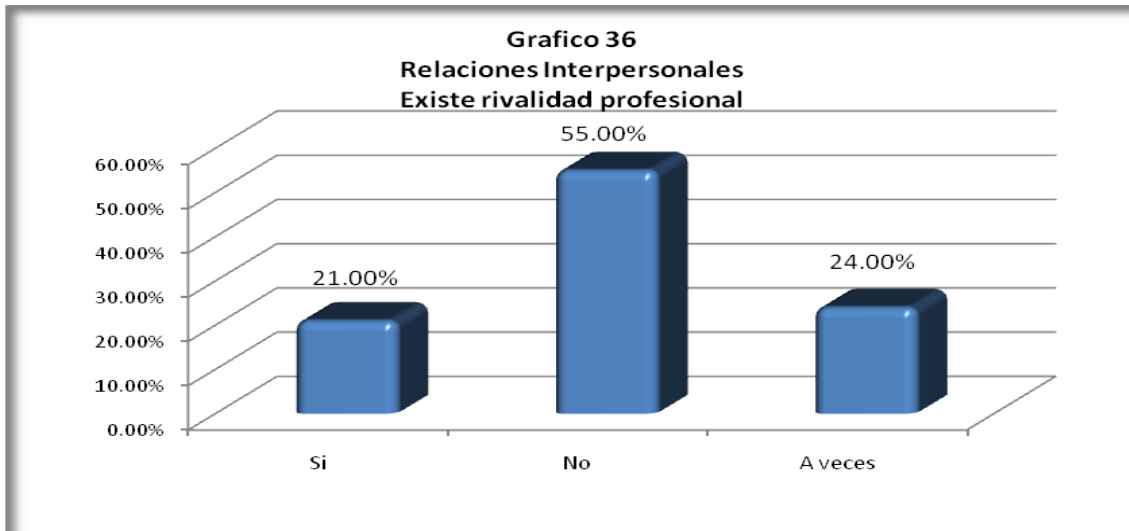
Al igual que la grafica anterior un 52.00% de los sujetos mencionan que también el esfuerzo y la atención que dedican en las actividades fuera del aula es muy frecuente, un 27.00% el esfuerzo es mucho, y un 21.00% que es poco.



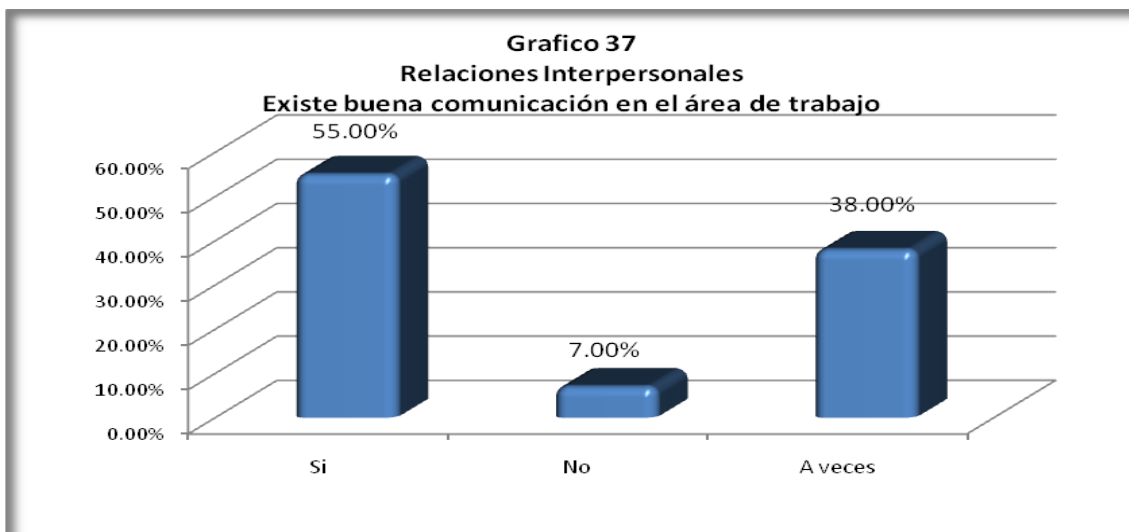
En la grafica podemos observar que 55.00% de los sujetos explican que la sobrecarga de trabajo es muy frecuente, un 38.00% opina que es mucho, y un 7.00% que no tienen dificultad que es poco.



En el área de relaciones interpersonales podemos apreciar que un 55.00% opina que a veces existe colaboración de parte de sus compañeros, un 38.00% explica que si existe colaboración y un 7.00% que no existe colaboración.

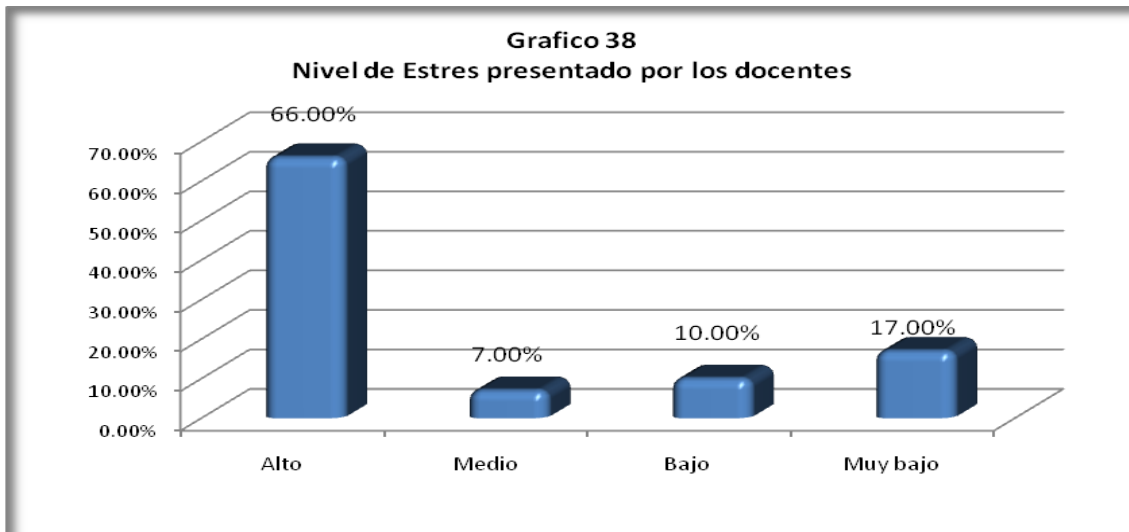


Se aprecia que un 55.00% de los sujetos manifiesta que no existe rivalidad profesional entre ellos, un 21.00% opina que si existe, un 24.00% expresaron que a veces son las ocasiones que sucede.

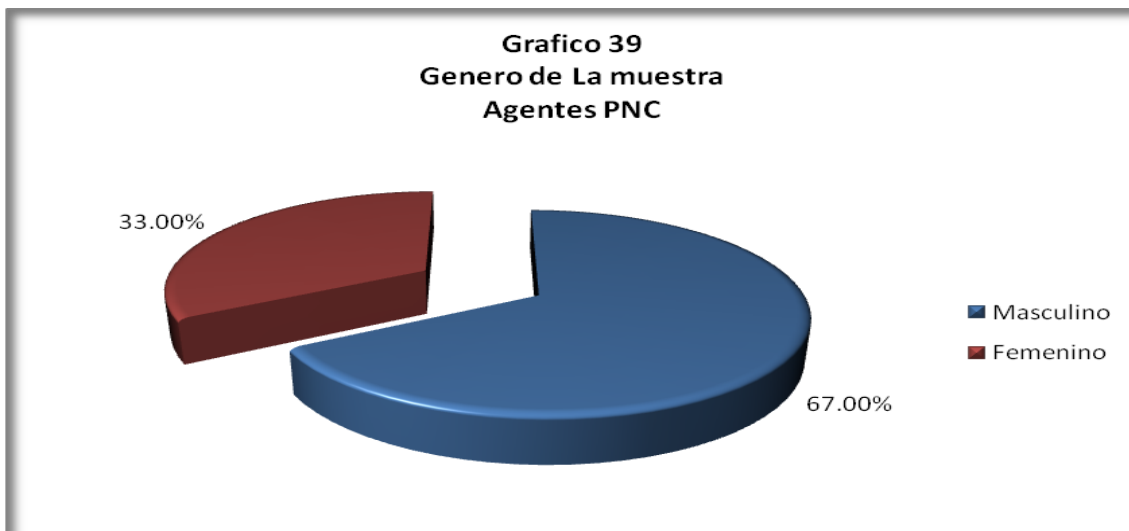


Un 55.00% de los sujetos manifiesta que si existe buena comunicación en el área de trabajo donde se mantienen, un 38.00% valoran que a veces son las ocasiones que hay buena comunicación, y finalmente un 7.00% dice que no existe buena comunicación, que siempre hay alguna dificultad.

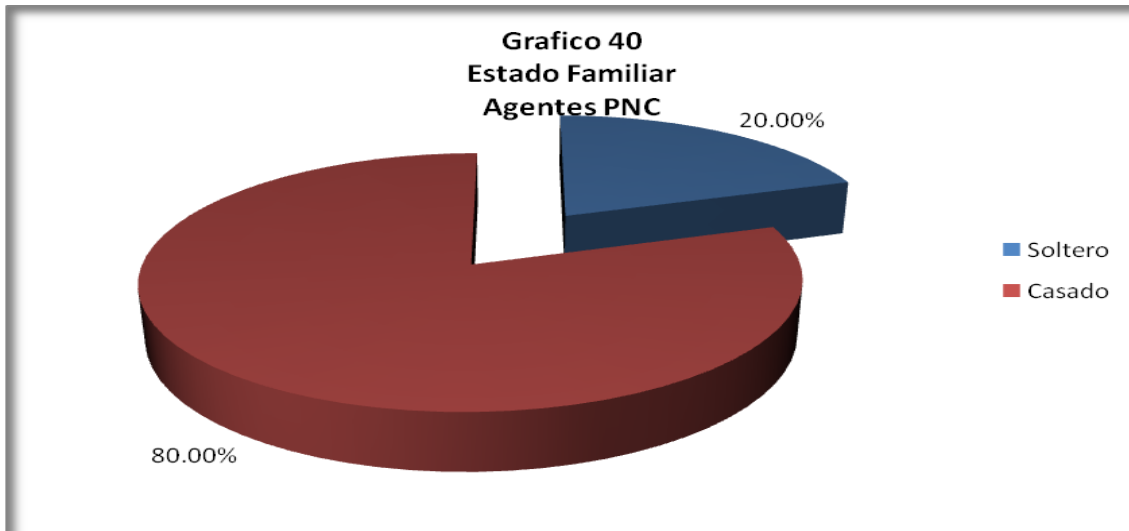
ESCALA ED-6



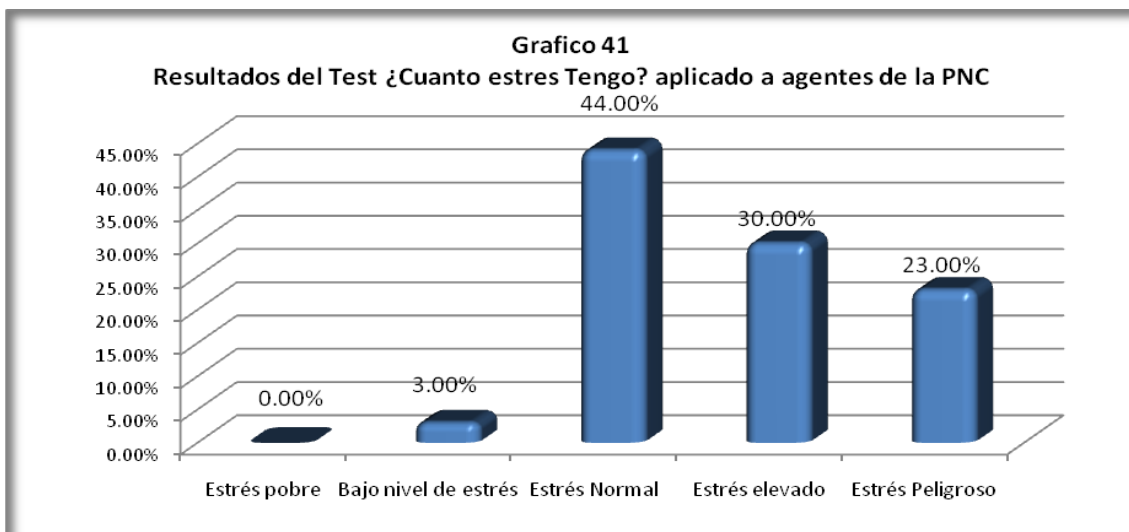
Se aplicó la escala ED-6 que mide el nivel de estrés docente, los resultados fueron que un 66.00% de los sujetos mantienen un nivel alto de estrés, un 17.00% muy bajo, un 10.00% bajo y solamente un 7.00% un nivel de estrés medio.



Podemos apreciar en el gráfico que la población de agentes de la PNC que participó en la investigación fue un 67.00% de sexo masculino y un 33.00% del sexo femenino.



Se obtuvo que un 80.00% de los sujetos son casados y solo un 20.00% manifestaron estar solteros.



La grafica nos demuestra que un 44.00% de los sujetos poseen un nivel de estrés normal, pero un 30.00% mostró un nivel de estrés elevado, un 23.00% niveles de estrés peligrosos, constituyendo éstos dos la mayor parte de la población, y solamente un 3.00% presentó un bajo nivel de estrés.

ANÁLISIS CUALITATIVO

Luego de haber aplicado los instrumentos a los docentes y agentes policiales que participaron en la investigación, se obtuvieron los siguientes resultados:

La mayor parte de la población mencionó que se han sentido estresados debido al trabajo que tienen, mencionando también otras causas por las cuales manifiestan estrés, que son por lo general, problemas económicos, familiares, el tráfico, la inseguridad, preparación de exámenes, entre otros. Especificando que las causas que sienten que les afecta directamente en su desempeño laboral, son: hacinamiento, problemas familiares, problemas ambientales, delincuencia, rivalidad, y demás.

Sin embargo, pese a estar estresados dijeron que no les costaba concentrarse en sus labores cotidianas, y que se sentían tensos pero no tan a menudo y que tampoco se irritan con facilidad.

En cuanto a las relaciones que mantienen tanto con compañeros de trabajo, como con alumnos y/o ciudadanía a quienes les prestan sus servicios, la mayoría dijo que son muy buenas, seguidas de buenas, excelentes y una minoría dijo que regulares.

Además la mayoría dijo que resuelve con facilidad las dificultades laborales; así mismo que le alcanzan las horas laborales para cumplir con las actividades que les corresponden y que sienten que el nivel de energía que mantienen es suficiente para cumplir con sus responsabilidades en el trabajo.

Una minoría manifestó haberse sentido tembloroso al finalizar la jornada laboral, otros dijeron que solo algunas veces, pero la mayor parte dijo que no; sin embargo, la mayor parte de entrevistados mencionaron que han tenido molestias físicas debido al estrés.

En cuanto a que si creen que el estrés generado en el trabajo afecta las relaciones familiares, la mitad mencionó que si, mientras que la otra mitad dijo que no.

La mayoría de los entrevistados coincidieron en que se sienten cansados, pero no sienten excesivo cansancio al final del día; pero una buena parte mencionó que si siente cansancio excesivo.

En cuanto a padecer de alguna enfermedad gastrointestinal, así como de presión arterial alta, la mayor parte dijo que no, pero un número significativo respondió que si.

Un poco más de la mitad de las personas participantes, mencionaron que sienten que el exceso de trabajo ha afectado su estado de salud general, generando en su mayoría dolores de cabeza, malestares fisiológicos, desgano, gastritis, ansiedad, depresión, entre otros; mientras que el resto dijo que no siente que el exceso de trabajo le ha afectado su estado de salud.

Debido al mismo cansancio y estrés que la mayor parte padece, más de la mitad de los entrevistados dijeron que no les cuesta conciliar el sueño; paradójicamente, el resto que sí les cuesta conciliarlo debido a la misma razón.

Un porcentaje significativo de personas entrevistadas mostraron señales de burnout, ya que mencionaron que después de cierto tiempo de trabajo han sentido que ya no saben qué más hacer en sus labores.

Por otro lado, algunos mencionaron tener sentimientos de tristeza, y que respecto al cansancio que mantienen sienten dolor de cabeza, deseo de cambiar de ambiente laboral, deseo de superarlo, desmotivados, decaídos y sobrecargados.

De la guía de observación aplicada a los docentes participantes, se pudo obtener información relevante en cuanto a algunas de las causantes de estrés en el área laboral, como se detalla a continuación.

El ambiente físico es un factor determinante para que un trabajador se desempeñe y se sienta bien en su trabajo, pero lamentablemente la mayoría de los participantes se desarrollan en condiciones difíciles en el aula, tales como ruido, polvo, calor, hacinamiento, entre otros; así mismo no hay una ventilación e iluminación adecuada; aulas reducidas y falta de mobiliario.

En cuanto a los cubículos, la iluminación también es deficiente, el espacio es reducido, hay polvo, ruido y calor.

El lenguaje gestual que utilizan los docentes lleva movimiento de manos y brazos; en cuanto a las expresiones faciales que más utilizan están las sonrisas y seriedad; además caminan al frente del alumnado y permanecen parados.

Refiriéndonos a los riesgos que estos profesionales tienen, podemos mencionar afonía, caída de escaleras, dolor de cabeza, cansancio físico, dolor de espalda, resfriados, problemas respiratorios, lesión auditiva y visual, entre otros.

En cuanto al esfuerzo físico que tienen que realizar es permanecer un período de tiempo considerable ya sea sentado, caminando, hablando y de pie, además de que a veces tienen que cargar libros, papeletas, etc.

Ya en lo que al esfuerzo mental se refiere es mucho para la mayoría en las actividades del aula, para los demás es frecuente y para una minoría es poco.

En las actividades fuera del aula es frecuente para la mayor parte, seguido de poco y mucho.

En la sobrecarga de trabajo, la mayoría es frecuente, seguido de mucho y por último, poco. Sobre las relaciones interpersonales, la mayor parte siente colaboración de parte de sus compañeros solo a veces, otro número menor pero significativo dice que sí, y solo algunos pocos dijeron que no.

La mayoría piensa que no existe rivalidad profesional, otros que a veces, mientras que el resto que no. La buena comunicación en el área de trabajo existe, según la mayor parte de participantes, mientras que otros piensan que a veces.

Además a los docentes se les aplicó el test ED-6, el cual, al calificarlo dio los siguientes resultados:

La gran mayoría de docentes se encuentran en un nivel alto de estrés, mientras que otros en muy bajo, y la minoría restante en bajo.

A los agentes policiales de la PNC, pertenecientes a la delegación Zacamil, se les aplicó el test “CUANTO ESTRÉS TENGO”, el cual arrojó los siguientes resultados:

Aproximadamente la mitad de agentes se encuentran en la zona tres de estrés, considerada como normal; pero una cantidad significativa está en la zona cuatro, considerada como elevada; otra cantidad no menos importante se encuentra en la zona cinco, considerada peligrosa.

Además también se aplicó una guía de observación a los agentes policiales, la cual arrojó la siguiente información. Dentro de la delegación, el ambiente físico presenta descuido, ya que hay polvo, hacinamiento, calor y un poco de ruido.

En cuanto al lenguaje gestual que utilizan los agentes policiales, están los movimientos de manos y brazos, presentando una expresión facial seria la mayor parte del tiempo, aunque a veces se les puede ver sonriendo, sobre todo en horas de descanso.

Refiriéndonos a los riesgos a los que se encuentran expuestos, observamos que van desde sufrir alguna lesión con arma blanca o de fuego, lesión auditiva, emboscadas, cefaleas, cansancio físico, dolor de espalda, resfriados, accidentes viales, hasta la posibilidad de perder la vida, entre otros.

Dentro del esfuerzo físico que tienen que hacer está el permanecer de pie durante períodos prolongados, caminatas, correr y a veces conducir.

Referente al esfuerzo mental, parece ser poco en las actividades dentro de la delegación, pero mucho en las actividades de campo y frecuente ya que a veces hay sobrecarga de trabajo, haciendo turnos muy largos, horas extras, etc.

Las relaciones interpersonales, aparentemente son buenas ya que se ve que existe colaboración entre compañeros y una buena comunicación en el área de trabajo.

Cabe destacar que al entrevistar los maestros, éstos no manifestaron estar estresados; sin embargo, al calificar el test ED-6 que se les aplicó, los resultados muestran que este personal presenta un alto nivel de estrés laboral.

Por otro lado, el personal policial que participó en nuestra investigación, aceptó estar estresado, información que se corroboró al evaluar el test “Cuanto Estrés Tengo” que se les aplicó, en donde se evidencia que las situaciones a las que constantemente se exponen, generan un nivel de estrés alto, mientras que en otros se considera grave.

Lo anterior demuestra que la mayor parte, tanto de docentes como de agentes policiales, presentan estrés en grados elevados.

CAPITULO VI DIAGNÓSTICO

Determinadas profesiones comportan un alto riesgo de padecer estrés. Dos colectivos especialmente expuestos son el personal docente y los agentes de policiales. En la base del mismo esta su elevada implicación emocional, fruto del contacto directo y continuado con las personas que reciben su trato.

El docente no trabaja con maquinas o números, sino con personas. Él a su vez es una persona, con sus dudas, miedos, anhelos, ideales. Cuanto mayor es su expectativa e implicación con la docencia, más probable que su “ideal docente” choque con la realidad de la enseñanza, exponiéndole a la frustración y a la sensación de fracaso. Así, excelentes docentes que ponen su cerebro y su alma al servicio de la vocación son víctimas del Síndrome del Burnout o Síndrome del Trabajador “quemado”.

El docente proyecta su conocimiento, su forma de ser, su filosofía, sus valores, sus actitudes, su estado de ánimo, por lo tanto un docente estresado tendrá dificultades para transmitir eficazmente el conocimiento. Su salud laboral y psicológica afectara directamente a la calidad de sus enseñanzas.

El docente se enfrenta a un número elevado de alumnos, y a menudo a la desmotivación, el desinterés, y los conflictos y problemas de conducta. Su trabajo no consiste exclusivamente en impartir clase; debe preparar, actualizar conocimientos, corregir exámenes y trabajos, evaluar, atender tutorías y revisiones, reuniones de equipo. La sensación de presión puede verse afectada por la innovación, la investigación y la exigencia de calidad.

Todo este conjunto de elementos acaba generando agotamiento físico y emocional, irritabilidad, despersonalización, tristeza, desmotivación y ansiedad. La merma de la autoestima puede llevar al docente a un estado en el que le resulta difícil reconocer sus éxitos, magnificando cualquier mínimo error y percibiendo situaciones normales como muy amenazantes.

Así mismo, la profesión de policía está directamente relacionada con el estrés, debido al roce continuo que el desarrollo de su función implica en relación con la sociedad. El policía desarrolla su labor en un entorno conflictivo, en el límite de la marginalidad y criminalidad. Además su herramienta habitual de trabajo -la defensa y la pistola- tiene un riesgo genérico que se añade como factor de estrés.

Pero además de estos factores puramente laborales, existen otros, de carácter organizativo, muy relacionado con las relaciones de los funcionarios entre sí, y con las características de desarrollo del trabajo policial, que inciden en mayor o menor manera en los policías, aumentando su fatiga psíquica, y sometiénolos a los efectos nocivos del estrés.

En la investigación realizada el diagnóstico que se dicta tanto para docentes de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador (sede central), como para agentes policiales de la PNC delegación Zacamil, es:

“En los docentes un estrés alto debido al esfuerzo físico y mental, sobrecarga académica, condiciones difíciles en las que laboran, en los agentes de policía se encontró que también poseen un estrés elevado y peligroso, debido a su actividad laboral”

La diferencia en los dos grupos de sujetos es el ambiente donde laboran, pero tienen en común que debido a su actividad sufren de estrés teniendo como efectos psicológicos los siguientes:

- | | |
|---|------------------|
| ✓ Preocupaciones | ✓ Inseguridad |
| ✓ Dificultad para la toma de decisiones | ✓ Agotamiento |
| ✓ Sensación de confusión | ✓ Frustración |
| ✓ Ansiedad | ✓ Irritabilidad |
| ✓ Depresión | ✓ Desmotivación |
| | ✓ Insatisfacción |

También se encontró en los dos grupos de sujetos efectos fisiológicos como:

- | | |
|---------------------------|-----------------------------|
| ✓ Dolores de cabeza | ✓ Palpitaciones del corazón |
| ✓ Dolores de espalda | ✓ Mareos |
| ✓ Tensión en los músculos | ✓ Gastritis |
| ✓ Náusea | ✓ Colitis |
| ✓ Problemas digestivos | ✓ Diabetes |

Consecuencias del estrés a nivel personal y organizacional.

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| ✓ Ulcera por Estrés | ✓ Diabetes |
| ✓ Estados de Shock | ✓ Ansiedad |
| ✓ Neurosis Post Traumática | ✓ Depresión |
| ✓ Dispepsia | ✓ Farmacodependencia |
| ✓ Gastritis | |

- ✓ Hospitalización
- ✓ Tasas altas de tabaquismo, alcoholismo y otras adicciones
- ✓ Perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios, etc.)
- ✓ Insatisfacción cada vez mayor con el mismo y se torna cada vez más pesimista en el trabajo.
- ✓ Suicidio o arritmias cardiacas.
- ✓ Ausentismo laboral.
- ✓ Tardanzas y retraso en el trabajo.
- ✓ Poca membrecía y participación.
- ✓ Accidentes
- ✓ Frustración
- ✓ Rotación o fluctuación del personal.
- ✓ Disminución del rendimiento físico.
- ✓ Cantidad de la productividad.
- ✓ Calidad de la productividad.
- ✓ Falta de Cooperación
- ✓ Empeoramiento de las relaciones humanas
- ✓ Equipos, maquinarias averiadas y demoras en su reparación (sabotajes).
- ✓ Desperdicio o sobre-utilización de la iniciativa y la creatividad
- ✓ Aumento de peticiones de cambio de puesto.

En base a todo lo anterior se plantea una propuesta de intervención psicoterapéutica buscando disminuir los efectos que provoca el estrés tanto en el personal docente como en los agentes de policía.

CAPITULO VII CONCLUSIONES

- ψ El nivel de estrés detectado en los docentes universitarios es alto, aunque en la entrevista habían quienes presentaron resistencia ya que manifestaban que podían controlar sus niveles de estrés, en los agentes de policía no se presentó dicho fenómeno, pero también presentaron un buen porcentaje de estrés alto y peligroso.
- ψ Por medio de la guía de entrevista y observación construida se detectó que los docentes y los agentes policiales están expuestos a factores de riesgo físico, accidentes, enfermedades, sociales, ambientales, siendo estos elementos fuentes generadoras de estrés.
- ψ Se encontró que a pesar que los dos grupos de sujetos laboran en un ambiente muy diferente los efectos psicológicos que presentaron fueron los mismos, entre ellos están: preocupaciones, dificultad para concentrarse, confusión, ansiedad, depresión, inseguridad agotamiento mental, frustración, irritabilidad, desmotivación, insatisfacción.
- ψ Se concluye que no existe control profesional para manejar los efectos psicológicos para los dos grupos de sujetos, teniendo como consecuencia los altos niveles de estrés que conllevan a efectos fisiológicos como: dolores de cabeza, dolores de espalda, tensión en los músculos, náuseas, problemas digestivos, taquicardias, mareos, gastritis, colitis, diabetes.

RECOMENDACIONES

- ψ Se recomienda que en el Departamento de Psicología a través de la cátedra de recurso humano se creen grupos que aborden diferentes temas en las instituciones como son el estrés, burnout, mobbing, entre otras, para que los empleados conozcan sus causas, efectos y la manera profesional de abordaje.

- ψ Se recomienda al estudiante o profesional de la salud mental realizar de manera efectiva y estratégica la construcción de instrumentos y aplicación de test, que permitan obtener datos fidedignos, ya que muchas veces los sujetos presentan resistencias de diversas maneras para dar la información.

- ψ Se recomienda que a través de diferentes cátedras se motiven a los estudiantes a ejecutar programas de intervención psicoterapéutica de los diferentes temas planteados anteriormente buscando disminuir las problemáticas encontradas.

- ψ Se recomienda que en los programas de intervención psicoterapéutica abordar de manera integral los efectos psicológicos y fisiológicos para las problemáticas antes planteadas con técnicas de autocuidado, relajación, distracción cognitivas, autoestima, de forma de canalizar la tensión acumulada durante la jornada de trabajo, mejorando sus hábitos alimenticios, ejercicio físico, etc.

CAPITULO VIII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Tesis: Campos, M. A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Tesis: Guandique, Roxana Yaneth, Portillo Vásquez, Cecilia Yamileth, “Factores de riesgo que provocan estrés laboral en los docentes universitarios”, Ciudad Universitaria, Marzo 2009.
- Banch, R.M., González, P., Morera, J. (1997). Estrés Laboral. ERGA- Formación Profesional, suplemento especial, 3-4.
- Cullen K. El Síndrome de Burn-Out: cómo cuidar al cuidador. 1ªEdic.Ed.Médica Paramericana 1998.p. 267-273
- Melgosa, J. (1999). *Sin Estrés* (1ª. ed.). España: Editorial SAFELIZ, S.L
- MORIANA, Juan y HERRUZO, Javier (2004) Estrés y burnout entre profesores. *International Journal of clinical and health psychology*, vol. 4, 3, 597-621 pp.
- MENÉNDEZ Montañés, Concha y MORENO Oliver, Francisco Xavier (2006). *Ergonomía para docentes: Análisis del ambiente de trabajos y prevención de riesgos*. Editorial Grao, Barcelona, 186 pp.
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1993). *Control del Estrés Laboral* (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
- PEÑA S.: Trastornos por estrés. En: SB (eds): *Manual del Residente en Psiquiatría*. 1.997. Madrid. Tomo I. 813-831.
- http://es.wikipedia.org/wiki/Polic% C3% ADA_Nacional_Civil_de_El_Salvador
- <http://www.monografias.com/trabajos42/stress-policia/stress-policia2.shtml>
- http://es.wikipedia.org/wiki/Facultad_de_Jurisprudencia_y_Ciencias_Sociales_de_la_Universidad_de_El_Salvador
- <http://www.monografias.com/trabajos34/causas-estres-laboral/causas-estres-laboral.shtml>

- Doval, Y., Moleiro, O., Rodríguez, R. (2004). *Estrés Laboral, Consideraciones Sobre Sus Características Y Formas De Afrontamiento* . Extraído el 02 de marzo, 2006, de http://www.psicologiaincientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/argonro01_1.htm

- Escala, S. E. (2004). *Cómo enfrentarse al Estrés Laboral*. Extraído el 02 de marzo, 2006, de <http://www.ondasalud.com/edicion/noticia/0,2458,235850,00.html>

- Pose, G. (2005). *Estrés En La Evaluación Institucional*. Extraído el 06 de abril, 2006, de <http://evaluacioninstitucional.idoneos.com/index.php/345577>

Propuesta de Tratamiento
PLAN DE CAPACITACIÓN CON INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA

PARA ABORDAR:

EFFECTOS PSICOLÓGICOS QUE GENERA EL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES (SEDE CENTRAL) DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR Y EN AGENTES

DIRIGIDO A:

- DOCENTES DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES (SEDE CENTRAL) DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**
- AGENTES POLICIALES DE LA PNC DELEGACIÓN ZACAMIL DE SAN SALVADOR**



FACILITADORES:

- ψ **Carlos Salomón Benavides Vásquez**
- ψ **José Orlando Melara Viscarra**
- ψ **Karla Jeannette Paredes Marcia**

Ciudad Universitaria, Junio del 2010.

INDICE

	Pág.
- JUSTIFICACIÓN.....	81
- OBJETIVOS.....	82
- POLITICAS DEL PROGRAMA.....	83
- NORMAS DEL PROGRAMA.....	84
- CAUSAS DEL ESTRES.....	85
- EFFECTOS DEL ESTRES.....	86
- CONSECUENCIAS.....	87
- PLANES OPERATIVOS.....	88
- CONCLUSIONES.....	107
- RECOMENDACIONES.....	108

JUSTIFICACIÓN

El presente plan de capacitación de tratamiento psicoterapéutico ha sido elaborado con el propósito de contribuir a disminuir de manera significativa todos aquellos indicadores de Estrés laboral encontrados, según la investigación realizada, en los docentes de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales sede central de la Universidad de El Salvador, y en agentes policiales de la delegación Zacamil de San Salvador.

Es evidente que los problemas de Estrés laboral es lo que más afecta al quehacer Docente y a los encargados de la seguridad pública, debido a la diversidad de exigencias y a la sobrecarga de trabajo en la cual se da una excesiva activación física y Psicológica, que cuando se cronifica perjudica seriamente la salud mental del profesional, todo esto relacionado con el esfuerzo para enfrentar las demandas de la población, y otros factores de riesgo de origen material o ambiental.

Las diferentes instituciones empleadoras se han caracterizado en centrar sus esfuerzos en el rendimiento del empleado, en el cumplimiento del deber, sin ocuparse de aquellas dificultades laborales que producen estrés en el personal, y no llegan a entender que esta situación disminuye considerablemente el rendimiento laboral de los mismos.

Es por ello que consideramos importante la intervención psicológica tanto a nivel institucional como a nivel de los empleados, específicamente en personal docente y policial, aplicando diferentes técnicas psicoterapéuticas orientadas a disminuir de forma significativa el Estrés laboral que están incidiendo en el comportamiento y en el desempeño laboral, familiar y social.

Así mismo, es necesario implementar un programa de capacitación con intervención Psicoterapéutica en el tema el tema, con el cual se pretende abordar tanto a personal docente como a agentes policiales, con el objetivo de darles a conocer las causas más comunes de estrés laboral, efectos de éste y las consecuencias que conlleva; pero además de documentarlos en el tema, también se les muestra un programa de intervención psicoterapéutica, como se explicó anteriormente, con el que se les enseña diversas técnicas para el manejo y la disminución del estrés laboral, mejorando la calidad de vida tanto personal como laboral.

OBJETIVOS

GENERAL:

- ◆ Ofrecer un plan de capacitación sobre el tema de estrés laboral, incluyendo una propuesta de intervención psicoterapéutica que contribuya a la disminución del estrés presentado tanto en docentes de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad de El Salvador (sede central), como en agentes de la PNC delegación Zacamil; propiciando una mejor calidad de vida y mejor rendimiento en el desempeño laboral de estos trabajadores.

ESPECÍFICOS:

- ◆ Lograr un cambio de actitud de parte de los docentes y agentes policiales, hacia el estrés laboral, mediante el conocimiento del concepto de estrés y las fases por las que atraviesa, dando a conocer las principales causas de estrés laboral, así como también los efectos y consecuencias del mismo.
- ◆ Implementar el programa de capacitación con intervención Psicoterapéutica en los empleados participantes en la investigación, interviniendo con diversas técnicas psicoterapéuticas que ayuden a disminuir o eliminar las sintomatologías diagnosticadas con anterioridad.
- ◆ Enseñar a l@s participantes diferentes técnicas que son de utilidad para la disminución del estrés laboral, mostrando cómo ponerlas en práctica, con el fin de que disfruten de una mejor calidad de vida personal, social y laboral.

POLÍTICAS DEL PROGRAMA DE INTERVENCION PSICOTERAPEUTICO

- ✚ El programa de intervención psicoterapéutico será una herramienta de la cual se valdrán los especialistas en psicología para tratar todo tipo de estrés que se produce en las personas por la reacción propia ante la presencia de actividades estresantes específicas.
- ✚ Los recursos que integran el programa están enfocados al cumplimiento de los objetivos de cada necesidad de los docentes y agentes policiales.
- ✚ El programa de intervención psicoterapéutico es un documento que está diseñado para ser implementado en todos los empleados que se enfrentan a distintas situaciones estresantes, tanto docentes como agentes policiales.
- ✚ El programa de intervención psicoterapéutico es un recurso que involucra activamente a Psicólogos como a participantes con los debidos procedimientos.
- ✚ El programa de intervención psicoterapéutico cubre los elementos necesarios y básicos que podrá disponer el Departamento de Recurso Humanos, para despertar el interés por un crecimiento y expectativas de triunfo en la vida familiar, social y laboral de los trabajadores.
- ✚ El programa de intervención psicoterapéutico a partir de la fecha es un recurso que estará al servicio de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales (sede central) de la Universidad de El Salvador y del departamento de Recursos Humanos de la delegación Zacamil de la PNC, con el propósito de contribuir juntos a mejorar la calidad de vida en todas y todos aquellos trabadores que sufren de estrés laboral.

NORMAS DEL PROGRAMA

- Todos los participantes y Psicólogos deberán participar en la implementación del programa de intervención.
- Los profesionales en Psicología deberán preparar con anticipación los recursos materiales a utilizar en la intervención, para el logro de los objetivos terapéuticos.
- Todos los miembros de la facultad o de la delegación (según sea el caso) deberán participar en la ejecución del programa psicoterapéutico.
- Tanto los psicólogos como participantes deberán estar presentes con puntualidad a la hora establecida en el lugar donde se implementará el programa de intervención.
- El programa de intervención psicoterapéutico lo deberá administrar el Departamento de Recursos Humanos de la delegación Zacamil o decanato de la Facultad.
- El programa de intervención Psicoterapéutico deberá ser implementado especialmente por Psicólogos.
- Los contenidos que ofrece el programa de intervención Psicoterapéutico deberán ser implementados con la seriedad y responsabilidad del (los) Psicólogo (s) que lo aplique (n).
- Los docentes y agentes policiales deberán conocer del contenido y desarrollo del programa de intervención.
- El Departamento de Recursos Humanos o Decanato deberá disponer en que momentos o circunstancias aplicará el programa de intervención.
- El programa ofrece contenidos que deben conocer tanto los especialistas en salud mental como los empleados para el logro del éxito terapéutico

EL ESTRÉS LABORAL

El presente es un programa de capacitación con intervención psicoterapéutica; consiste en una breve conceptualización sobre lo que es el estrés, además de incluir varias técnicas, las cuales serán aplicadas por psicólogos para tratar áreas como el estrés, la tensión, ansiedad, entre otras.

Tal programa se llevará a cabo mediante la utilización de diferentes técnicas, tales como exposición, charla magistral y charla informativa.

Tiene como objetivo principal contribuir, en alguna medida a disminuir los efectos y consecuencias originadas por el estrés; tales efectos son: depresión, tensión muscular y mental, arritmias cardíacas, ansiedad, neurosis post traumática, frustración, malas relaciones interpersonales, disminución de la calidad y cantidad de la productividad, intranquilidad y nerviosismo, insatisfacción laboral y personal, estados emocionales alterados, entre otros.

ESTRÉS:

El estrés es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona.

El estrés es la reacción a un estímulo que nos agrede emocional o físicamente. Si el peligro es real o percibido como tal, el resultado es el mismo. Usualmente provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**

**PROGRAMA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA
PLAN OPERATIVO #1**

TEMA: EL ESTRÉS

OBJETIVO: Enseñar al paciente a relajar su cuerpo y su mente mediante la respiración y relajación progresiva
LUGAR _____; FECHA: _____

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Charla sobre el estrés	Que el paciente logre un estado de relajación y que lo haga cada vez que necesite sentirse relajado.	<p>RELAJACION PROGRESIVA</p> <p>Se le indica al paciente que se siente de forma cómoda y que cierre los ojos, luego que inhale y exhale despacio, después se le indica que relaje las diferentes partes del cuerpo, comenzando con los pies, que libere cualquier tensión que tuviera en esta área, después en las pantorrillas, seguida de las piernas, glúteos, cadera, zona lumbar, genitales, abdomen, espalda baja, media y alta, pecho, cuello, brazos, manos, cabeza y músculos de la cara.</p>	<p>PARTICIPANTES</p> <p>FACILITADORES</p> <p>SILLAS</p>	Psicólog@s facilitador@s	45 Min.	Sensación de relajación en cada uno de los participantes.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
PLAN OPERATIVO # 2**

TEMA: Depresión

OBJETIVO: Incentivar a los trabajadores a través de sus propias metas, animándolos a que las realicen y a que se propongan nuevas.

LUGAR: _____; FECHA: _____

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Charla sobre el estrés	Lograr que los participantes se planteen nuevas metas en la vida y que se hagan concientes de las que tienen.	<p>MI VISIÓN PERSONAL</p> <p>El paciente se sienta, cierra sus ojos, se relaja con respiración y se le indica que recuerde algo agradable, luego que se visualice en el futuro, con sus metas alcanzadas, cómo sería él, su trabajo, sus posesiones, etc., posteriormente se pregunta por sus nuevas metas.</p>	<p>PARTICIPANTES</p> <p>FACILITADORES</p> <p>SILLA</p>	Psicológ@s	45 Min.	Que los participantes se planteen nuevas metas

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLANES OPERATIVOS # 3 Y 4

TEMA: TENSIÓN MUSCULAR

OBJETIVO: Modificar las creencias acerca del estrés laboral en docentes y agentes policiales.

LUGAR _____; FECHA: _____

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Charla informativa	Modificar las concepciones acerca del estrés	EXPOSICIÓN DE TEMÁTICA SOBRE EL TENSIÓN MUSCULAR Incorporación de conocimientos a la vida práctica. Aprendizaje de nuevas herramientas de control del estrés	PARTICIPANTES FACILITADORES SILLAS	Psicológ@s	45 Min.	Que los participantes modifiquen sus conocimientos a cerca del estrés

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Charla informativa	Reducir la Tensión en las áreas del cuerpo	CONOCIMIENTO DEL CUERPO Localización de las áreas de tensión. Exploración de los músculos más tensos. Liberación de la tensión corporal	PACIENTE FACILITADORES SILLA	Psicológ@s	45 Min.	Relajación en los participantes

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 5

TEMA : **TENSIÓN MUSCULAR**

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Exposición magistral sobre cómo controlar el estrés	Disminuir o eliminar el estrés relajando conscientemente los músculos que se tensan logrando mantener niveles bajos del problema.	Relajación de Jacobson (relajación de músculos) 1. Sentarse en posición de relajación. 2. Tensar los músculos lo más que pueda. 3. Relajar esos músculos 4. Sentir la agradable sensación de relajar esos músculos.	PARTICIPANTES FACILITADORES SILLA	Psicológ@s	30 Min.	Sensación de relajación en cada uno de los participantes.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 6

TEMA : **ARRITMIAS CARDÍACAS**

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Exposición magistral sobre cómo controlar el estrés	Controlar adecuadamente la respiración para afrontar situaciones de Estrés y manejar los aumentos en la activación fisiológica.	<p>Ejercicios de Respiración</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inspiración abdominal. 2. Inspiración abdominal y ventral. 3. Inspiración abdominal, ventral y costal. 4. Espiración. 5. Ritmo inspiración – Espiración. 6. Sobre generalización 	<p>PARTICIPANTES</p> <p>FACILITADORES</p> <p>SILLAS</p>	Psicológ@s	20 Min.	Control del estrés mediante la respiración en cada uno de los participantes.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 7

TEMA : **ANSIEDAD**

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

ACTIVIDAD	OBJETIVO	PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Exposición magistral sobre cómo controlar el estrés	Disminuir significativamente el estrés en los participantes	<p>Relajación mediante el suspiro</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Póngase cómoda. 2. Respire por la nariz. 3. Al inspirar llene las partes más bajas de sus pulmones. 4. Mantenga la respiración. 5. Al espirar lentamente, meta el abdomen ligeramente hacia adentro y levante suavemente a medida que los pulmones se vayan vaciando. 6. Eleve ligeramente los hombros. 	<p>PARTICIPANTES</p> <p>FACILITADORES</p> <p>SILLA</p>	Psicólog@s	30 Min.	Control del estrés mediante el suspiro en cada uno de los participantes.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 8**

TEMA : **NEUROSIS POST TRAUMATICA**

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO	Evaluación
Charla sobre el estrés	Minimizar aquellos pensamientos y sueños recurrentes e intrusivos causantes de estrés en los participantes.	<p style="text-align: center;">TECNICA. <i>Detención del pensamiento.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dar a conocer el pensamiento del día. 2. Soy dueña de mis pensamientos. 3. Concéntrate en el pensamiento del día. 4. Hoy me he propuesto ser dueña y dueño de mis pensamientos. 5. Identifique los pensamientos que le provocan estrés. 6. Póngase alerta ante esos pensamientos estresantes. 7. Detención, digamos “Basta ya”. 8. Distracción, respire profundamente, lleve su mente aun lugar que sea positivo y edificante. 9. Repita el pensamiento “soy dueña y dueño de mis pensamientos” 10. Respire profundamente. 11. Aspire lentamente Relájese. 	<p>Psicólogo Participantes</p> <p>Espacio físico Técnica Cognitiva</p>	Psicólog@s.	30 Minutos	<p>Participación.</p> <p>Concentración.</p> <p>Asimilación de la técnica</p> <p>Disminución del síntoma.</p>

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 9

TEMA : TENSIÓN MENTAL Y MUSCULAR
 OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Reunión Grupal	Lograr que los participantes experimenten un nivel de relajación agradable.	<p><i>Técnica Relajación “Voces”:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se solicitará que se sienten cómodos y tranquilos. • Para la aplicación de la técnica se procederá a: Poner un CD que contiene la técnica de relajación denominado VOCES, la cual todos y todas debemos seguir los pasos que nos llevará a experimentar una relajación y momentos agradables a través de los sonidos que puede ser una montaña, un río, un jardín, un lugar seguro. <p>Al finalizar la técnica de relajación, los participantes exteriorizan la experiencia obtenida.</p>	Humanos Facilitador Participantes. Materiales Espacio físico Sillas. Grabadora. CD de Voces de relajación.	Psicólog@s.	60 minutos	Atención. Participación Asimilación del tema Devolución de preguntas y respuestas.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 10

TEMA : **FRUSTRACIÓN**
 OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Charla expositiva	Promover una mejor calidad de vida en los empleados libre de estrés.	<p style="text-align: center;"><i>Técnica: Plan de vida</i></p> Distribuya su plan de vida en tres categorías con tiempo adecuado para cada área. No descuide una a favor de otra. <ul style="list-style-type: none"> • Tiempo ocupacional. • Tiempo familiar. • Tiempo personal 	HUMANOS Facilitadores Participantes MATERIALES Salón de reuniones Pupitres Libros Cuadernos Bolígrafos Plumones Pizarra o retroproyector	Psicólog@s	1 hora	Participación. Concentración. Asimilación de la técnica. Disminución del síntoma,

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 11

TEMA : RELACIONES INTERPERSONALES
 OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____ ; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Charla sobre el estrés	Facilitar los conocimientos necesarios para tener una vida libre de Estrés.	<p style="text-align: center;"><i>Técnica: “Entrenamiento Asertivo”</i></p> <p>Prepararse para manejar diferentes tipos de problemas.</p> <p>Lea libros relacionados con el tema Recomendar bibliografía con contenido Psicoterapéutico Hable con personal más antiguo para determinar sus métodos Tome todo el entrenamiento que se les ofrezca</p> <p>Busque información de otras agencias de resguardo de la ley y como solucionan problemas similares. Relajase lo más que pueda, respire profundamente, inspire lentamente.</p>	<p>HUMANOS</p> <p>Facilitador Participantes</p> <p>MATERIALES</p> <p>Sala de reuniones. Material didáctico. Pupitres. Retroproyector Bolígrafos. Cuadernos.</p>	Psicólog@s	1 hora	<p>Participación.</p> <p>Iniciativa personal.</p> <p>Preguntas y respuestas</p> <p>Asimilación de la técnica.</p>

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 12

TEMA : DISMINUCIÓN DE LA CANTIDAD Y CALIDAD DE LA PRODUCTIVIDAD
 OBJETIVO GENERAL: Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Charla.	Reducir en alguna medida el nivel de estrés y establecer un nuevo estado de ánimo en los trabajadores	<p style="text-align: center;">“Técnica Humorística”</p> <p>El terapeuta preparara los materiales para la dinámica “las partes de la gallina”: nombres de las partes, carteles, etc. El terapeuta da las indicaciones: cada uno tiene una parte de la gallina, ustedes repetirán después de mi esta frase: yo me llene_____ de_____, la cual será adaptada a la parte de la gallina que cada uno de ustedes tenga y uno a uno irá repitiendo.</p> <p>Explicación del objetivo de la sesión.</p> <p>El terapeuta les brindara la técnica humorística.</p> <p>Se les entregaran papelitos que contendrá cada una de las partes de la gallina.</p> <p>Aplicación de la técnica.</p> <p>Técnica humorística.(Las partes de la gallina)</p> <p>Se les solicitara a los participantes a que expresen la función de cada parte de la gallina.</p> <p>Cada una tiene una parte.</p> <p>Los participantes la dirán.</p>	<p>HUMANOS</p> <p>Facilitador Participantes</p> <p>MATERIALES Sala de reuniones. Plumones Pizarra. Carteles. Papelitos con los nombres de cada uno de los nombres de las partes de la gallina</p>	Psicólog@s.	1 Hora	<p>Participación.</p> <p>Concentración</p> <p>Asimilación de la técnica.</p> <p>Devolución de preguntas y respuestas.</p>

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 13

TEMA : DISMINUCIÓN DE LA CANTIDAD Y CALIDAD DE LA PRODUCTIVIDAD
 OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Charla de cambio de pensamiento	Enseñar a los participantes a prepararse para enfrentar situaciones que producen malestar emocional y adquirir habilidades para hacer frente de forma efectiva a situaciones estresantes.	<p>Técnica: “Inoculación del estrés” La técnica de cuatro pasos: aprender a relajarse, jerarquizar situaciones de malestar emocional, seleccionar pensamientos de afrontamiento y afrontar la situación real.</p> <p>Procedimiento de aplicación: Fase I: Conceptualización o educativa. Fase II: Adquisición y entrenamiento de habilidades. Fase III: Aplicación y consolidación de las tareas de las habilidades (tareas para casa).</p> <p>Procedimiento a seguir: El terapeuta le da una serie de pensamientos positivos los cuales puede utilizar para prepararse antes de cualquier exposición los cuales son-Poco a poco lograré dominar esta situación.-Puedo controlar mis emociones paso a paso.-No me dejare llevar fácilmente por la situación. Se le dará una serie de pensamientos positivos que están relacionados con la aptitud que tendrá en ese momento durante la exposición como:-Voy a mantener el control. -Ya sabia que esto iba a ocurrir, puedo dominarlo.- Calma, puedo relajarme. Además se le enseña ejercicios de respiración y relajación los cuales los llevara a un mismo tiempo con los pensamientos positivos antes de la actividad o situación estresante.</p>	<p>HUMANOS Facilitador Participantes</p> <p>MATERIALES Sala de reuniones Sillas o pupitres. Material bibliográfico. Técnica Psicoterapéutica Listado de pensamientos positivos Hoja de auto registro. Técnica de relajación.</p>	Psicólogo@s	1 Hora y 30 min.	Participación. Atención. Asimilación de la temática. Guía de preguntas. Devolución de preguntas y respuestas

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 14

TEMA : INTRANQUILIDAD Y NERVIOSISMO

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Reunión Grupal	Reducir el Estrés y aumentar la creatividad y capacidad de resolución de problemas.	<p><i>Técnica: “Musicoterapia”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparar una radio grabadora con la música preferida. • Estar en una habitación sin distracciones. • Concentrarse y sentir el ritmo de la música en su interior. • Pensar positivamente en aspectos de logros personales y familiares. • Concentrarse hasta llegar a un estado de relajación mental. 	<p>HUMANOS.</p> <p>Facilitador Participantes</p> <p>MATERIALES.</p> <p>Espacio físico Radio grabadora CD. con música en especial clásica.</p>	Psicólog@s	30 min.	<p>Participación.</p> <p>Preguntas y respuestas</p> <p>Asimilación de la técnica.</p>

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 15

TEMA : INSATISFACCIÓN LABORAL Y PERSONAL

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Exposición magistral	Cambiar los esquemas cognitivos de los Participantes para manejarla adecuadamente la situación que le genera Estrés.	<p style="text-align: center;">TECNICA. <i>Desensibilización sistemática.</i></p> <p>Se les enseña a los participantes a que hagan un listado de aquellas situaciones que les estresan. Se les indica que mediante la respiración se relajen y que piensen en la situación que se encuentra en el listado que menos estrés les causa. Posterior se les indica a que continúen relajándose a través de la respiración y que se visualicen en la situación elegida, relajados y controlados. Una vez manejada la primera situación, se continúa con la siguiente situación en la lista, hasta terminar con todo el listado. (Esta técnica podría requerir de varias sesiones hasta terminar el listado)</p>	<p>Humanos. Psicólogos. Participantes.</p> <p>Materiales. Espacio físico. Técnica Psicoterapéutica Hoja de registro de conductas Hoja de registro de eventos estresantes</p>	Psicólogo@s.	30 Min.	Participación. Concentración. Asimilación de la técnica Disminución del síntoma.

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 16

TEMA : El estrés

OBJETIVO GENERAL: Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Charla Expositiva	<p>Proporcionar a los participantes información.</p> <p>Básica científica de lo que significa el Estrés laboral y sus sintomatologías tanto Psicológicas como Fisiológicas</p> <p>que le ayude a modificar</p> <p>Los conceptos equivocados y al manejo del mismo.</p>	<p>Técnica Expositiva:</p> <p>Charla ¿qué debo saber sobre el Estrés?</p> <p>Programar sesión con los participantes en un lugar tranquilo, cómodo y neutral, luego desarrollar la charla de forma explicativa con ejemplos adaptados a la problemática de este, la cual debe ser comprensible y de fácil asimilación.</p> <p>-Tarea.</p> <p>En una página anotar lo que más le gusta de su quehacer profesional en una columna y lo que quisiera cambiar en la otra columna.</p>	<p>HUMANOS</p> <p>Facilitador</p> <p>Participantes</p> <p>MATERIALES.</p> <p>Espacio físico</p> <p>Silla, mesa.</p> <p>Pizarra o retroproyector</p> <p>Plumones</p> <p>Paleógrafo.</p> <p>Información bibliográfica.</p> <p>Paginas de papel bond tamaño carta.</p> <p>Bolígrafos.</p>	Psicólog@s.	50 min.	<p>Atención.</p> <p>Participación</p> <p>Asimilación del tema</p> <p>Devolución de preguntas y respuestas.</p>

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 17

TEMA : ESTADOS EMOCIONALES ALTERADOS

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Charla Expositiva	Promover el relajamiento completo del cuerpo a la vez que cada participante pueda conocer y apropiarse de un refugio para su alma a través de un lugar que le genere seguridad	<p><i>Técnica: De relajación (aromaterapia)</i> <i>“El lugar sagrado y seguro. Refugio del alma”</i></p> <p>Leerá lentamente las partes del cuerpo ‘ Examen y relajamiento del cuerpo’. Lentamente y con voz suave, tomando suficiente tiempo para cada parte, siendo la primera la visualización que involucra el relajamiento completo del cuerpo. La segunda parte es un peregrinar interno al refugio seguro y sagrado del alma, en donde cada persona tiene un lugar diferente que considera su refugio, que puede ser un jardín, la playa, las montañas, una capilla, un lugar de la infancia etc. Y la tercera parte consiste en un regreso completo del cuerpo y al tiempo presente.</p> <p>Para comenzar la visualización se les pedirá a l@s participantes que tomen una posición cómoda, ya sea sentados o acostados, para luego proseguir con las tres partes antes mencionadas.</p>	<p>HUMANOS</p> <p>Facilitador Participantes</p> <p>MATERIALES.</p> <p>Espacio físico Música Grabadora Incienso.</p>	Psicólog@s	30 Min.	<p>Participación.</p> <p>Concentración.</p> <p>Asimilación de la técnica.</p> <p>Disminución del síntoma,</p>

UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 18

TEMA : DISTRACCIÓN COGNITIVA

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Reunión grupal	Estimular a través del juego un momento de distracción, sintiendo el amor de algo que nos rodea.	<p><i>Técnica: “Amor a la naturaleza.”</i></p> <p>El terapeuta les muestra un modelo de la manualidad a realizar, para este caso se utilizara un paisaje, el cual deben copiar. Posteriormente, se les entrega a los participantes los materiales a utilizar y conjuntamente con el terapeuta realizan la actividad.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En una hoja de color se dibuja una montaña y nubes con yeso blanco. 2. Se unta un poco de tempera, diluida en agua, debajo de la montaña. 3. Se agarra una pajilla y soplamos, formando líneas como si fueran árboles o ramas secas. 4. Se deja secar. 5. Se vuelve a untar tempera de color café o verde diluida en agua. 6. Se agarra la pajilla y soplamos sobre las ramas, formando hojas verdes y secas. 7. Reflexionamos sobre la experiencia obtenida. 	<p>HUMANOS</p> <p>Facilitador Participantes</p> <p>MATERIALES.</p> <p>Espacio físico. Hojas de color. Yeso. Tempera. Agua. Algodón Pajillas.</p>	Psicólog@s	25 min.	<p>Participación.</p> <p>Motivación.</p> <p>Iniciativa personal.</p> <p>Preguntas y respuestas</p> <p>Asimilación de la técnica.</p> <p>Disminución del síntoma</p>

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 19**

TEMA : MEJORANDO HÁBITOS

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Charla.	Capacitar y Crear en los participantes un estilo de vida libre de Estrés.	<p style="text-align: center;">Técnica.</p> <p style="text-align: center;">“Sin estrés gano en salud.”</p> <p>“Sin estrés gano en salud”. Pensamiento del día “Un estilo de vida saludable previene y alivia el Estrés” ! Sin Estrés gano en salud!</p> <p>1 Ejercicio al aire libre: Es uno de los remedios más Eficientes para controlar el Estrés. 2 Dúchese con agua tibia y finalmente con agua fría. 3 Desayune completo. 4 En el trabajo. Planifique la jornada de trabajo. Mantenga su cita horaria con usted mismo. Mantenga un lenguaje interno, Repita el pensamiento del día y sonría, dedique un par de minutos a los ejercicio de respiración, tome suficiente agua, haga un almuerzo equilibrado, consuma verduras, la cena trate que no sean muy condimentadas y consuma poco de modo que haga una adecuada digestión. Coma de modo Saludable con moderación, siéntese tranquilamente a la mesa, con alegría y con sentimiento de gratitud. Recuerde “Sin Estrés gano en salud”</p>	<p>HUMANOS Facilitador Participantes</p> <p>MATERIALES. Espacio físico. Sillas, mesa. Pizarra. Retroproyector Hojas de papel bond Bolígrafos. Hoja de registro de conductas. Técnicas Psicoterapéuticas</p>	Psicólogo@s.	1.Hora	<p>Participación.</p> <p>Concentración</p> <p>Asimilación de la técnica.</p> <p>Devolución de preguntas y respuestas.</p> <p>registro de conductas</p> <p>Disminución del síntoma</p>

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGIA
PLAN OPERATIVO # 20**

TEMA : MEJORANDO HÁBITOS

OBJETIVO GENERAL: **Disminuir o eliminar las sintomatologías, que presentan los trabajadores producto del estrés laboral**

LUGAR _____; FECHA: _____

Actividad	Objetivo	Procedimiento metodológico	Recursos	Responsables	Tiempo	Evaluación
Exposición sobre otras actividades paleativas	Fortalecer la calidad de vida de los participantes por medio del deporte, enriqueciendo tanto su salud mental como física.	<p style="text-align: center;"><i>Técnica Expositiva.</i> <i>Atletismo, Básquetbol, Natación, Aeróbicos, Baile.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> Explicar a los participantes los beneficios del deporte: salud y física. Enseñar cómo mejorar las relaciones interpersonales. Sustituir los esquemas mentales negativos por positivos. 	<p>HUMANOS</p> <p>Facilitador Participantes</p> <p>MATERIALES</p> <p>Espacio físico. Sillas, mesa. Pizarra Retroproyector Hojas de papel bond Bolígrafos Técnicas Psicoterapéuticas.</p>	Psicólog@s	1 Hora	<p>Participación.</p> <p>Atención.</p> <p>Asimilación de la temática.</p> <p>Guía de preguntas.</p> <p>Devolución de preguntas y respuestas</p>

CONCLUSIONES

- ψ El programa de capacitación con intervención Psicoterapéutico constituye las expectativas acorde a los resultados obtenidos en la investigación y a los indicadores planteados por los trabajadores participantes.

- ψ La implementación del programa con intervención Psicoterapéutico permite que tanto las Organizaciones y empleados participantes se actualicen y se informen y pongan en práctica los conocimientos adquiridos durante la aplicación del programa de capacitación Psicoterapéutico.

- ψ El programa de capacitación con intervención Psicoterapéutico brinda la información necesaria como las técnicas metodológicas para el logro de los objetivos planteados.

- ψ El documento de capacitación con intervención Psicoterapéutico contiene las técnicas de intervención con rigor científico, por lo tanto representa un apoyo efectivo para los empleados como para los profesionales en Psicología.

RECOMENDACIONES

- ψ Se recomienda que el programa con intervención Psicoterapéutico debe ser orientado con el propósito de satisfacer las necesidades más importantes de los empleados en las diferentes Organizaciones participantes.

- ψ Se recomienda que la implementación del programa de capacitación con intervención Psicoterapéutico debe permitir un crecimiento personal, laboral y familiar a través de la aplicación de las diferentes técnicas Psicoterapéuticas expuestas en este programa de capacitación.

- ψ Se recomienda que la metodología que se debe implementar a través del desarrollo del programa de capacitación con intervención Psicoterapéutico deberán ser expositivas, participativas y reflexivas para el logro de los objetivos planteados.

- ψ Se debe de aprovechar la voluntad de cambio que poseen los participantes retroalimentando a cada momento el desarrollo de la técnica Psicoterapéutica.

- ψ El programa de capacitación con intervención Psicoterapéutico debe ser desarrollado con profesionalismo y responsabilidad ya que constituye un apoyo efectivo tanto para los empleados, como para los profesionales en Psicología en las organizaciones que participaron en nuestra investigación.

ANEXOS

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA**



GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivo: *Identificar los efectos que genera el estrés en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Jurisprudencia y Ciencias sociales de la universidad de El Salvador (sede central).*

Datos generales: Sexo: F__ M__; Edad: __ años; Estado civil: _____

Departamento: _____

Tiempo de ejercer la docencia: _____

Fecha: _____

Instrucciones: Responda sinceramente a las siguientes preguntas. Recuerde que la información que proporcione, será manejada confidencialmente.

1. ¿Se ha sentido estresado alguna vez debido a su trabajo?

Si ____ no ____

Explique:

2. ¿Qué otra(s) causa(s), además de su trabajo le provoca(n) estrés?

3. ¿Cuál de las causas anteriores siente que le afecta directamente en su desempeño laboral?

4. *¿Le cuesta concentrarse en sus labores cotidianas?*

Si _____ no _____ explique _____

5. *¿Se siente tenso a menudo?*

Si _____ no _____

6. *¿Se irrita con facilidad?*

Si _____ no _____

7. *¿Cómo son las relaciones interpersonales que tiene con sus compañeros de trabajo?*

Excelentes _____ muy buenas _____ buenas _____ regulares _____

Necesitan mejorar _____

8. *¿Cómo son las relaciones que establece con sus alumnos?*

Excelentes _____ muy buenas _____ buenas _____ regulares _____

Necesitan mejorar _____

9. *Describa un día de trabajo:* _____

10. *¿Resuelve con facilidad las dificultades laborales?*

Si _____ no _____ explique _____

11. *¿Le alcanzan las horas laborales para cumplir con las actividades que le corresponden?* Si _____ no _____ explique _____

12. *¿Siente que su nivel de energía es suficiente para cumplir con sus responsabilidades en el trabajo?* Si _____ No _____ A veces _____

13. *¿Se ha sentido tembloroso(a) al finalizar la jornada laboral?*

Si _____ No _____ A veces _____

Por qué? _____

14. *¿Ha tenido molestias físicas?* Si ___ No ___

Cuáles? _____

15. *¿Cree que el estrés generado en su trabajo afecta sus relaciones familiares?*

Si ___ No ___ Por qué? _____

16. *¿Se siente excesivamente cansado al final del día?*

Si ___ No ___

17. *¿Padece de alguna enfermedad gastrointestinal?*

Si ___ No ___

18. *¿Padece de presión arterial alta?*

Si ___ No ___

19. *¿Siente que el exceso de trabajo ha afectado su estado de salud?*

Si ___ No ___ A veces ___ Por qué? _____

20. *Si su respuesta es positiva, comente cómo ha incidido el trabajo en su estado de salud general:*

21. *¿Le cuesta conciliar el sueño?* Si ___ No ___

22. *Después de cierto tiempo de trabajo ¿ha sentido que ya no sabe qué más hacer en sus labores?* Si ___ No ___

Explique _____

23. *¿Se siente triste?* Si ___ No ___ Explique _____

24. *¿Cómo se siente con respecto al cansancio o fatiga que generalmente mantiene?*

Explique: _____

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



GUIA DE OBSERVACION

Objetivo: Identificar el tipo de ambiente en que se desenvuelve el personal docente de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, determinando los efectos Psicológicos que pueda generar el estrés en los profesionales.

Departamento: _____ **Fecha:** _____

Instrucciones: A continuación se detallan una serie de situaciones en que el personal docente se desempeña, marque con una "X" el espacio correspondiente de acuerdo a lo que se observe en el área.

AMBIENTE FISICO DE LAS AULAS

Lugar donde se desempeña el personal docente

Condición		Tiempo en que permanece	Comentarios
Polvo	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Ruido	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Calor	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Frio	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Humedad	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Hacinamiento	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Hedor	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Otros	<input type="checkbox"/>	_____	_____

LENGUAJE GESTUAL

Lenguaje que utiliza el docente

Movimiento de manos ___ Expresión facial: Sonrisas ___ Camina al frente ___
Movimiento de brazos ___ Seriedad ___ Permanece parado ___
Muecas ___

ESPACIO FISICO DE LAS AULAS

Lugar donde se desempeña el personal docente

Situación	Adecuado	Inadecuado	Comentarios
Ventilación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Aulas reducidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Iluminación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Mobiliario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Otros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____

CONDICION DE LOS CUBICULOS

Lugar donde se desempeña el personal docente

Situación	Adecuado	Inadecuado	Comentarios
Ventilación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Espacio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Iluminación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Mobiliario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	_____
Polvo	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Ruido	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Calor	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Otros	<input type="checkbox"/>	_____	_____

RIESGOS

Lugar donde se desempeña el personal docente

Situación		Tiempo en que permanece	Comentarios
Lesión visual	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Lesión Auditiva	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Afonía	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Caída de escaleras	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Dolor de Cabeza	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Cansancio físico	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Dolor de espalda	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Resfriados	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Problemas respiratorios	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Otros	<input type="checkbox"/>	_____	_____

ESFUERZO FISICO

Requerimientos y características que el trabajo le exige.

Postura		Tiempo en que permanece	Comentarios
Sentado	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Caminando	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Cargando	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Hablando	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Otros	<input type="checkbox"/>	_____	_____

ESFUERZO MENTAL

Requerimientos y características que el trabajo le exige.

- Esfuerzo y atención en las actividades del aula
Poco Frecuente Mucho
- Esfuerzo y atención en las actividades fuera del aula
Poco Frecuente Mucho
- Sobrecarga de trabajo (clases, asesorías, preparación de temas, etc).
Poco Frecuente Mucho

RELACIONES INTERPERSONALES

Convivencia en el lugar de trabajo.

- Existe colaboración de parte de sus compañeros docentes

Si

No

A veces

- Existe rivalidad profesional

Si

No

A veces

- Existe buena comunicación en el área de trabajo

Si

No

A veces

Observaciones: _____

ESCALA ED-6

A continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el No1 indicará el máximo acuerdo y el No.5 el total desacuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero. La contestación es anónima y confidencial. Muchas gracias por su colaboración.

	Total Acuerdo		Total Desacuerdo		
Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5
Recurso al consumo de sustancias (tila, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5
Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5
Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5
En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5
La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5
Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5
Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5
La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5
Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5
Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5
Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5
Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5
En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5
Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5
Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
En el centro se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mi.	1	2	3	4	5
Me cuesta trabajo tirar por la vida.	1	2	3	4	5
Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
Me falta energía para afrontar la labor del profesio.	1	2	3	4	5
A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5
Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
El salario del profesor es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
Incluir alumnos con N.E.E. en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
Ser profesor tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5

La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
La evaluación que los alumnos puedan hacer del profesor la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
La mayoría de los padres exigen al profesor más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5
Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
Se me hace muy duro terminar el curso.	1	2	3	4	5
A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás.	1	2	3	4	5
Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un profesor excelente. *	1	2	3	4	5
Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5
Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	1	2	3	4	5
Los padres me valoran positivamente como profesor. *	1	2	3	4	5
Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5
Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	1	2	3	4	5
Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
La organización del centro me parece buena. *	1	2	3	4	5
Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5
Mis relaciones sociales fuera del centro (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

¿Cuánto estrés tengo?

Este "inventario" es para la evaluación del estrés individual. Se ha desarrollado en el contexto de la vida normal y habitual, excluyendo las situaciones excepcionales como una guerra, una catástrofe natural o una epidemia.

Anote los puntos que usted se atribuye en cada uno de los 96 casos de los diferentes ámbitos. Realice la suma de puntos de cada uno de ellos: "1. *Estilo vida*", "2. *Ambiente*", "3. *Síntomas*", "4. *Empleo/Ocupación*", "5. *Relaciones*", "6. *Personalidad*". El total de cada ámbito se coloca en el lugar correspondiente del recuadro de la pagina. A esos puntos se añaden los propios de dicho recuadro. La "Puntuación total" le dará el grado de estrés que usted tiene en este momento. A continuación "Localice su zona de estrés en el grafico" y obtenga sus propias generalizaciones.

Para que la puntuación sea valida, usted tiene, por supuesto, que responder a todo con absoluta sinceridad.

Inventario del Estrés

1. ESTILO DE VIDA

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
Duelmo un número de horas adecuado a mis necesidades.....	3	2	1	0
Como a horas fijas.....	3	2	1	0
Cuando estoy nervioso tomo tranquilizantes.....	0	1	2	3
Para ocupar mi tiempo libre veo la televisión o el video.....	0	1	2	3
Hago ejercicio físico de forma regular.....	3	2	1	0
Como a prisa.....	0	1	2	3
De los alimentos ricos en colesterol (huevos, hígado, queso, helados) como cuanto me apetece.....	0	1	2	3
Consumo frutas y verduras abundantemente.....	3	2	1	0
Bebo agua fuera de las comidas.....	3	2	1	0
Como entre	0	1	2	3
Desayuno abundantemente.....	3	2	1	0
Ceno poco.....	3	2	1	0
Fumo.....	0	1	2	3
Toma bebidas alcohólicas.....	0	1	2	3
En mi tiempo libre busco la naturaleza y el aire puro.....	3	2	1	0
Practico un "hobby" o afición que me relaja.....	3	2	1	0

Total ESTILO DE VIDA

2. AMBIENTE

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
Mi familia es bastante ruidosa.....	0	1	2	3
Siento que necesito más espacio en mi casa.....	0	1	2	3
Todas mis cosas están en su sitio.....	3	2	1	0
Disfruto de la atmósfera hogareña.....	3	2	1	0
Mis vecinos son escandalosos.....	0	1	2	3
Suele haber mucha gente en la zona donde vivo.....	0	1	2	3
Mi casa esta limpia y ordenada.....	3	2	1	0
En mi casa me relajo con tranquilidad.....	3	2	1	0
Mi dormitorio seme hace pequeño.....	0	1	2	3
Siento como si viviésemos muchos bajo el mismo techo.....	0	1	2	3
Cuando contemplo la decoración de mi casa me siento satisfecha.....	3	2	1	0
Considero mi casa lo suficientemente amplia para nuestras necesidades.....	3	2	1	0
En mi barrio hay olores desagradables.....	0	1	2	3
La zona donde vivo es bastante ruidosa.....	0	1	2	3
El aire de mi localidad es puro y limpio.....	3	2	1	0
Las calles y los jardines de mi barrio están limpios y cuidados.....	3	2	1	0

Total AMBIENTE

3. SINTOMAS

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
Sufro de dolores de cabeza.....	0	1	2	3
Tengo dolores abdominales.....	0	1	2	3
Hago bien las digestiones.....	3	2	1	0
Voy regularmente al baño.....	3	2	1	0
Me molesta la zona lumbar.....	0	1	2	3
Tengo taquicardias.....	0	1	2	3
Estoy libre de alergias.....	3	2	1	0
Tengo sensaciones de ahogo.....	0	1	2	3
Seme tensan los músculos del cuello y de la espalda.....	0	1	2	3
Tengo la tensión sanguínea moderada y constante.....	3	2	1	0
Mantengo mi memoria normal	3	2	1	0
Tengo poco apetito.....	0	1	2	3
Me siento cansado y sin energía.....	0	1	2	3
Sufro de insomnio.....	0	1	2	3
Sudo mucho (incluso sin hacer ejercicio).....	0	1	2	3
Lloro y me desespero con facilidad.....	0	1	2	3

Total de SINTOMAS

4. TRABAJO / OCUPACION

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
Mi labor cotidiana me provoca mucha tensión.....	0	1	2	3
En mis ratos libres pienso en los problemas del trabajo.....	0	1	2	3
Mi horario de trabajo es regular.....	3	2	1	0
Mis ocupaciones me permiten comer tranquilamente en casa.....	3	2	1	0
Me llevo trabajo a casa para hacerlo por las noches y/o en los fines de semana.....	0	1	2	3
Practico el pluriempleo.....	0	1	2	3
Cuando trabajo se me pasa el tiempo volando.....	3	2	1	0
Me siento útil y satisfecho con mis ocupaciones.....	3	2	1	0
Tengo miedo a perder mi empleo.....	0	1	2	3
Me llevo mal con mis compañeros /as de trabajo.....	0	1	2	3
Mantengo muy buenas relaciones con mi jefe.....	3	2	1	0
Considero muy estable mi puesto.....	3	2	1	0
Utilizo el automóvil como medio de trabajo.....	0	1	2	3
Me olvido de comer cuando estoy tratando de terminar algunas tareas.....	0	1	2	3
Me considero capacitado para mis funciones.....	3	2	1	0
Tengo la impresión de que mi jefe y/o familia aprecian el trabajo que hago.....	3	2	1	0

Total TRABAJO / OCUPACION

5. RELACIONES

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
Disfruto siendo amable y cortés con la gente.....	3	2	1	0
Suelo confiar en los demás.....	3	2	1	0
Me siento molesto /a cuando mis planes dependen de otros.....	0	1	2	3
Me afectan mucho las disputas.....	0	1	2	3
Tengo amigos /as dispuestos /as a escucharme.....	3	2	1	0
Me siento satisfecho de mis relaciones sexuales.....	3	2	1	0
Me importa mucho la opinión que otros tengan de mí.....	0	1	2	3
Deseo hacer las cosas mejor que los demás.....	0	1	2	3
Mis compañeros /as de trabajo son mis amigos /as.....	3	2	1	0
Tengo la paciencia de escuchar los problemas de los demás.....	3	2	1	0
Pienso que mi esposo /a tiene mucho que cambiar para que la relación sea buena (para los no casados: novio /a amigo /a).....	0	1	2	3
Hablo demasiado.....	0	1	2	3
Al disentir con alguien me doy cuenta de que pronto empiezo a levantar la voz.....	0	1	2	3
Siento envidia porque otros tienen más que yo.....	0	1	2	3
Cuando discuto con alguien pienso en lo que voy a decir mientras el otro habla.....	0	1	2	3
Me pongo nervioso cuando me dan órdenes.....	0	1	2	3

Total RELACIONES

6. PERSONALIDAD

	<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Casi siempre</i>
Me siento generalmente satisfecho de mi vida.....	3	2	1	0
Me gusta hablar bien de la gente.....	3	2	1	0
Me pone nervioso /a cuando alguien conduce su automóvil despacio delante de mi.....	0	1	2	3
Cuando hay fila en una ventanilla o establecimiento me marcho.....	0	1	2	3
Suelo ser generoso /a conmigo mismo/a a la hora de imponerme fechas tope.....	3	2	1	0
Tengo confianza en el futuro.....	3	2	1	0
Aun cuando no me gusta, tiendo a pensar en lo peor.....	0	1	2	3
Me gusta hacer las cosas a mi manera y me irrito cuando no es posible.....	0	1	2	3
Tengo buen sentido de humor.....	3	2	1	0
Me agrada mi manera de ser.....	3	2	1	0
Me pone nervioso si me interrumpen cuando estoy en medio de alguna actividad.....	0	1	2	3
Soy perfeccionista.....	0	1	2	3
Pienso en los que me deben dinero.....	0	1	2	3
Me pongo muy nervioso cuando me meto en un "tapón" Automovilístico.....	0	1	2	3
Me aburro pronto de las vacaciones y quiero volver a la actividad "productiva"	0	1	2	3
Tengo miedo a que algún día pueda contraer alguna enfermedad fatal, como el cáncer.....	0	1	2	3

Total PERSONALIDAD

¡Muchas gracias por su colaboración!

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



GUIA DE OBSERVACION

Objetivo: *Identificar el tipo de ambiente en que se desenvuelve el personal operativo de la PNC, determinando los efectos Psicológicos que pueda generar el estrés en estos servidores.*

Departamento: _____ Fecha: _____

AMBIENTE FISICO

Lugar donde se desempeña el personal de la PNC

AMBIENTE FISICO DE LAS AULAS

Lugar donde se desempeña el personal docente

Condición		Tiempo en que permanece	Comentarios
Polvo	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Ruido	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Calor	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Frio	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Humedad	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Hacinamiento	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Hedor	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Otros	<input type="checkbox"/>	_____	_____

LENGUAJE GESTUAL

Lenguaje no verbal que utilizan los agentes.

Movimiento de manos ___ Expresión facial: Sonrisas ___ Camina al frente ___
Movimiento de brazos ___ Seriedad ___ Permanece parado ___
Muecas ___

RIESGOS

Lugar donde se desempeñan los agentes.

Situación		Tiempo en que permanece	Comentarios
Lesion con arma	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Lesión Auditiva	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Perder la vida	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Emboscadas	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Dolor de Cabeza	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Cansancio físico	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Dolor de espalda	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Resfriados	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Accidentes viales	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Otros	<input type="checkbox"/>	_____	_____

ESFUERZO FISICO

Requerimientos y características que el trabajo le exige.

Postura		Tiempo en que permanece	Comentarios
Sentado	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Caminando	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Cargando	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Corriendo	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Manejando	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Hablando	<input type="checkbox"/>	_____	_____
Otros	<input type="checkbox"/>	_____	_____

