

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



TÍTULO:

“PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPÉUTICA PARA EL ABORDAJE DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DE DOCENTES DEL INSTITUTO ESPECIALIZADO DE PROFESIONALES DE LA SALUD (IEPROES) SAN SALVADOR, ANTE COVID 19”.

PRESENTADO POR:

VANESSA MAGDALENA AYALA PÉREZ (AP09022)

CLAUDIA MARGARITA PEÑATE MOLINA (PM08090)

**TRABAJO FINAL PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA.**

DIRECTORA DEL PROCESO DE GRADO:

MSC. SARA ARELÍ BERNAL JUÁREZ

COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO:

LICENCIADO: ISRAEL RIVAS

**CIUDAD UNIVERSITARIA, DR. FABIO CASTILLO FIGUEROA, SAN
SALVADOR, EL SALVADOR, CENTROAMÉRICA, AGOSTO DEL 2022**

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR

**RECTOR:
MAESTRO ROGER ARMANDO ARIAS ALVARADO**

**VICERRECTOR ACADÈMICO:
PHD. RAÚL ERNESTO AZCÚNAGA LÓPEZ**

**VICERRECTOR ADMINISTRATIVO:
INGENIERO JUAN ROSA QUINTANILLA**

**SECRETARIO GENERAL:
INGENIERO FRANCISCO ANTONIO ALARCÓN SANDOVAL**

**FISCAL GENERAL:
LICENCIADO RAFAEL HUMBERTO PEÑA MARÍN**

**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y
HUMANIDADES**

**DECANO:
MAESTRO ÓSCAR WUILMAN HERRERA RAMOS**

**VICEDECANA:
MAESTRA SANDRA LORENA BENAVIDES DE SERRANO**

**SECRETARIO:
MAESTRO JUAN CARLOS CRUZ CUBÍAS**

AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA

JEFE:

MAESTRO BARTOLO ATILIO CASTELLANOS ARIAS

COORDINADOR DEL PROCESO DE GRADO:

LICENCIADO ISRAEL RIVAS

DIRECTORA DEL TRABAJO DE GRADO:

MSC. SARA ARELÍ BERNAL JUÁREZ

DEDICATORIA

A Dios, ante todo, por brindarme la oportunidad de aprender y crecer en sabiduría y conocimiento.

A mi familia, quienes por ello soy lo que soy, en especial a mis padres, abuelo y hermana por su apoyo, consejos, comprensión y ayuda en cada momento para lograr culminar mi carrera y nunca darme por vencida en cumplir mis sueños a pesar de las adversidades.

Vanessa Magdalena Ayala Pérez

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso por la vida y por guiar mis pasos durante todo mi proceso de formación profesional bendiciéndome con fortaleza y sabiduría.

A mis padres con mucho cariño por el apoyo que me han brindado.

“Así alumbre vuestra luz delante de los hombres, para que vean nuestras buenas obras y glorifiquen a vuestro padre que está en los cielos” (Mt. 5.16)

Claudia Margarita Peñate Molina

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios que de forma espiritual me ha guiado durante este largo viaje de formación profesional.

Agradezco a mi familia, en especial a mis padres, abuelo y hermana, Juan Ayala, María Pérez de Ayala, Indalecio Regalado y Cindy Ayala, a mi abuelo que no podrá estar presente de manera física, pero sí de manera espiritual, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre y poder siempre cumplir mis sueños; a mis padres y hermana, gracias porque siempre han estado presentes en los momentos buenos y malos de mi vida y de mi formación profesional, brindándome en cada momento la ayuda idónea, palabras de aliento y motivándome siempre a luchar por alcanzar esta meta de graduarme como psicóloga.

Finalmente le agradezco a todo el equipo docente del Departamento de Psicología que me dirigió para aprender paso a paso esta hermosa y desafiante carrera, gracias por compartir sus conocimientos y formarme como una futura profesional de la Licenciatura en Psicología.

Vanessa Magdalena Ayala Pérez

AGRADECIMIENTO

Primeramente, le doy gracias a Dios porque siempre ha sido la luz de mi caminar, un amigo incondicional en los buenos y malos momentos; quien me ha ayudado a llevar las cargas más pesadas y las ha vuelto más livianas; gracias a él principalmente por la fortaleza y la sabiduría que me ha regalado para lograr culminar mi carrera profesional.

En especial y con mucho amor a mi madre Dra. Margarita Molina de Peñate que no solo ha sido mi mamá sino también mi mejor amiga que me ha apoyado en todos los procesos de mi vida, en las buenas y en las malas; con sus consejos y sabiduría; que me han animado a seguir adelante y a nunca rendirme.

Agradezco también a la directora y al personal docente de Instituto Especializado de la Salud, Sede San Salvador por brindarnos la oportunidad de realizar esta investigación.

También a todos los Docentes de carrera de Licenciatura de Psicología que fueron parte del proceso de mi formación profesional.

“El temor a Jehová es el principio de la sabiduría” (Pr. 9.10)

Claudia Margarita Peñate Molina

ÍNDICE

CONTENIDO	No. de PÁGINA
Resumen.....	11
Introducción.....	12
I. Planteamiento del problema	15
II. Justificación	18
III. Objetivos de la propuesta	20
a) Objetivo General.....	20
b) Objetivos Específicos	20
IV. Fundamentación teórica	21
4. 1 Estrés.....	21
4.1.1 Componentes del estrés	22
4.1.2 Fases del estrés.....	23
4.1.3 Las respuestas al estrés	24
4.1.4 Causas del estrés	28
4.1.5 Consecuencias del estrés.....	28
4.2 Estrés laboral	29
4.2.1 Las fuentes típicas de estrés	30
4.2.2 Tipos especiales de estrés laboral.....	31
4.3 Estrés docente	33
4.3.1 Síntomas del estrés docente	33
4.3.2 Tipos de estrés	35
4.3.3 Tipo de estresores	35
4.3.4 Consecuencia del estrés docente.....	37
4.4 Desempeño.....	38
4.5 Desempeño laboral.....	38
4.5.1 Factores que influyen en el desempeño laboral	39
4.5.2 Factores que afectan el desempeño laboral	40
4.6 Efectos del estrés en el desempeño de los docentes ante covid -19.....	42
4.6.1 Entre los efectos del estrés en el desempeño docente ante COVID-19 tenemos.....	44
V. Población beneficiaria de la propuesta de intervención.....	48

VI.	Ubicación geográfica	49
VII.	Metodología.....	50
a)	Diseño	50
b)	Enfoque	50
c)	Tipo de estudio.....	50
d)	Población y muestra.....	51
e)	Instrumentos de recolección de datos.....	52
VIII.	Presentación de resultados.....	53
IX.	Análisis e interpretación de resultados.....	78
X.	Contenidos de la propuesta.....	80
XI.	Conclusiones y recomendaciones.....	82
XII.	Propuesta de intervención psicoterapéutica para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes.....	84
XIII.	Referencias bibliográficas.....	117
Anexos	121

RESUMEN

Para llevar a cabo la investigación se plantearon objetivos, entre los principales fueron: identificar los efectos psicológicos del estrés en el desempeño de docentes y abordar por medio de planes operativos los efectos psicológicos del estrés encontrados en el desempeño de docentes ante COVID-19; por lo que surge la interrogante al problema de la investigación: ¿Los Docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador presentan efectos del estrés en el desempeño laboral ante la pandemia Covid-19?. La metodología empleada fue el enfoque cuantitativo y se utilizó la recolección de datos; el diseño fue de tipo no experimental clasificada en transeccionales o transversales; fue de campo porque se trató de la recolección de datos directamente de los sujetos investigados. Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador, si presentaron efectos del estrés en el desempeño laboral ante la pandemia COVID-19. El principal interés de la investigación está centrado en el abordaje de los efectos del estrés en el desempeño de los docentes, ya que se logra visibilizar la gran cantidad de efectos psicológicos que han sido derivados a raíz de la pandemia COVID-19 que todo el sector educativo ha sufrido, pero es aquí donde se explora un efecto en específico, el estrés en el desempeño de docentes, por lo tanto el trabajo de investigación se enfocó en diseñar una propuesta de intervención psicoterapéutica, para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes.

Palabras claves: efectos psicológicos; estrés; desempeño laboral; docente; pandemia COVID-19; propuesta psicoterapéutica.

INTRODUCCIÓN

La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos, en la esfera de la educación y en muchas áreas de la vida de las personas a nivel mundial, esta emergencia dio lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto.

En el ámbito educativo, gran parte de las medidas que los países adoptaron ante la crisis se relacionan con la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, lo que dio origen a tres campos de acción principales: el despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas (con o sin uso de tecnología); el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y el bienestar integral de las y los estudiantes, y claro está que El Salvador no fue la excepción, también atravesó, el ámbito educativo por estos tres campos.

El estrés cada vez va cobrando mayor relevancia y se va convirtiendo en un problema de la salud pública y ocupacional que se presenta debido a las características y exigencias de la sociedad. Este problema cobra mayor frecuencia con aquellos que laboran en contacto directo con personas; por lo tanto, es importante detectar los efectos psicológicos del estrés en el desempeño laboral de los docentes para implementar propuestas de intervención psicoterapéuticas que ayuden a la reducción de los efectos del estrés en el desempeño de docentes.

El presente trabajo de investigación está enfocado a diseñar una propuesta de intervención psicoterapéutica, para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador, ante COVID-19.

El trabajo de investigación está estructurado de la manera siguiente:

En el capítulo I se describe el planteamiento del problema, describiendo así los síntomas, causas, consecuencias, pronóstico y su control al pronóstico del problema.

Capítulo II contiene la justificación de la propuesta.

Capítulo III se encuentran los objetivos de la propuesta, tanto un objetivo general como los 3 objetivos específicos, para plasmar los logros que se quieren conseguir con la propuesta de intervención psicoterapéutica.

Capítulo IV contiene la fundamentación teórica de la investigación, se realizó una revisión bibliográfica sobre investigaciones previas del tema, se delimito los conceptos y teorías que van orientadas a las variables de investigación.

Capítulo V se establece la población beneficiaria en donde se indica la población beneficiaria de la propuesta de intervención psicoterapéutica.

Capítulo VI se establece la ubicación geográfica donde se realiza dicha investigación.

Capítulo VII contiene la metodología, mencionando que se utilizó y diseño no experimental, enfoque cuantitativo y el tipo de estudio exploratoria; con una población conformada con 35 docentes, una muestra de 16 docentes y una encuesta como instrumentos de recolección de datos.

Capítulo VIII se detalla los resultados a través de gráficos con su respectiva interpretación.

Capítulo IX se realiza un análisis e interpretación de resultados de forma descriptiva de los efectos psicológicos de estrés en el desempeño laboral de los docentes identificados en el instrumento aplicado.

Capítulo X se detalla los contenidos de la intervención, plasmando así las temáticas que serán abordadas en la intervención a través de la realización de planes operativos.

Capítulo XI se establece una serie de conclusiones y recomendaciones para los docentes de la institución, departamento de psicología y para futuros estudiantes de la carrera de psicología.

Capítulo XII contiene la propuesta de intervención psicoterapéutica para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes; detallando así su presentación, justificación, base teórica de la propuesta, perfil del facilitador/a, planes operativos, evaluación de la propuesta.

Capítulo XIII en el último se detallan las fuentes consultadas.

Por lo tanto, el principal interés de la investigación está centrado en el abordaje de los efectos del estrés en el desempeño de los docentes, ya que aparte de la preocupación por la pandemia en sí, se logra visibilizar la gran cantidad de efectos psicológicos que han sido derivados a raíz de la pandemia COVID-19 que todo el sector educativo ha sufrido, pero es aquí donde se explora un efecto en específico, que es el estrés en el desempeño de docentes.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral y académico de la persona. Provoca preocupación y angustia y puede conducir a trastornos personales, desórdenes familiares e incluso sociales. Todas las personas necesitan aprender a prevenir y controlar el estrés. Quien no lo hace, puede poner en peligro su salud y su tranquilidad, mientras que quien conoce y pone en práctica acciones adecuadas para prevenirlo y afrontarlo puede disfrutar de un estilo de vida más sano y más satisfactorio.

Se sabe que quienes trabajan con personas, más que con objetos inanimados, presentan mayores niveles de estrés; igual que quienes tienen un trabajo mental, en comparación con aquellos que realizan actividades físicas; por lo tanto, no es sorprendente que en opinión de muchos expertos, la docencia sea una de las profesiones que produce más tensión (Gold & Roth, 1993), precisamente por la existencia de relaciones negativas dentro de la organización laboral (Martínez & Salanova, 2005). La enseñanza está asociada en todo el mundo a niveles de estrés de sus practicantes (Golembiewski, Munzenrider & Carter, 1983).

Los síntomas que presenta el docente cuando no puede afrontar sus objetivos escolares (por la carencia de recursos, tanto internos como externos) pueden ser sumamente complejos y confusos, por ejemplo, pueden ir desde sentimientos de falta de pertenencia hacia su institución escolar, disminución del compromiso y quejas excesivas, hasta sentirse muy cansado al terminar la labor del día; su incapacidad para hacer frente a la disciplina en el salón de clases, sentirse abrumado por la disparidad de conocimientos y actitudes de sus alumnos/as, verse a sí mismo presionado por las obligaciones en el hogar derivadas de la exigencia escolar.

Así también se conoce las consecuencias del estrés docente: Consecuencias personales: La Asociación de Psicología Americana (2007) menciona que este tipo de personas suelen presentar mal carácter, se encuentran irritables y tensas; son

individuos que presentan un comportamiento cortante con los demás y también sus relaciones personales pueden entrar en un rápido deterioro.

Consecuencias organizacionales: Para la institución educativa y la sociedad, el estrés docente tiene diferentes tipos de consecuencias que se patentizan cuando los docentes comienzan a fallar de manera recurrente en sus obligaciones, estas fallas pueden estar justificadas como el ausentismo por enfermedad; pero puede ser un síntoma que esté detonando el estrés.

El desempeño es el resultado expresado por la dedicación, capacidad y el esfuerzo individual y/o colectivo, siendo medible para acompañar y observar lo realizado, como positivo o negativo, y en este marco surge la posibilidad de trabajar sobre formas para mejorar, así como para detectar problemas que puedan estar deteriorando o limitando el rendimiento.

Factores que afectan el desempeño laboral: la motivación, clima laboral, la comunicación, los horarios, factores ambientales, desarrollo profesional, herramientas necesarias. El miedo, la preocupación y el estrés son respuestas normales en momentos en los que nos enfrentamos a la incertidumbre, o a lo desconocido o a situaciones de cambios o crisis. Así que es normal y comprensible que la gente experimente estos sentimientos en el contexto de la pandemia COVID-19.

Al temor de contraer el virus en una pandemia como la de COVID-19, se suma el impacto de los importantes cambios en nuestra vida cotidiana provocados por los esfuerzos para contener y frenar la propagación del virus. Ante las nuevas y desafiantes realidades de distanciamiento físico, el trabajo desde el hogar, el desempleo temporal, la educación de los niños en el hogar y la falta de contacto físico con los seres queridos y amigos, es importante que cuidemos tanto nuestra salud física como mental.

La pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos, en la esfera de la educación, esta emergencia dio lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de

instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto.

En el ámbito educativo, gran parte de las medidas que los países adoptaron ante la crisis se relacionan con la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, lo que dio origen a tres campos de acción principales: el despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas (con o sin uso de tecnología); el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y el bienestar integral de las y los estudiantes.

El estrés cada vez va cobrando mayor relevancia y se va convirtiendo en un problema de la salud pública y ocupacional que se presenta debido a las características y exigencias de la sociedad. En este nivel existen profesionales donde este problema cobra mayor frecuencia y serían aquellos que laboran en trato y contacto directo con personas, por lo tanto, es importante implementar propuestas de intervención psicoterapéuticas que ayuden a la reducción de los efectos del estrés en el desempeño de docentes.

Por lo tanto el principal interés de la investigación está centrado en el abordaje de los efectos del estrés en el desempeño de los docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador, ante Covid-19, ya que aparte de la preocupación por la pandemia en sí, se logra visibilizar la gran cantidad de efectos psicológicos que han sido derivados a raíz de la pandemia COVID-19 que todo el sector educativo ha sufrido, pero es aquí donde se explora un efecto en específico, que es el estrés, indagando sobre los efectos de éste en el desempeño de los docentes ante la pandemia Covid-19 y es en donde surge la interrogante al problema de la investigación:

¿Cuáles son los efectos del estrés que presentan en el desempeño laboral los docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador ante la pandemia Covid-19?

II. JUSTIFICACIÓN

Durante la Pandemia COVID-19 surgieron varios cambios, económicos, sociales, psicológicos, culturales entre otros; siendo afectada toda la población en general.

Los docentes han sido un grupo de la sociedad que ha sufrido un gran impacto psicológico porque se vieron obligados a cambiar su modalidad de enseñanza aprendizaje, a la utilización de recursos tecnológicos y de trasladar su escenario de trabajo de escuela a casa; es debido a esas modificaciones; que se han venido generando, diferentes problemas psicológicos entre ellos uno de mayor relevancia ha sido un aumento de estrés debido a su desempeño laboral; porque los docentes han ido acumulando estrés debido a las nuevas clases virtuales y a la incertidumbre que ha conllevado la reapertura de los centros educativos en medio de una pandemia.

Enseñar fuera del aula y desde el aislamiento social en la casa, se convirtió no solo en una obligación sino también en un desafío que implica aprender a manejar los diferentes medios o instrumentos virtuales del internet para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje y sobreponerse a las condiciones de desánimo, estrés que a nivel personal afectan el desempeño de los docentes.

Por lo que a través de esta investigación se pretende identificar los efectos psicológicos que el estrés ha venido ocasionando a los docentes durante la pandemia COVID-19; para ello se llevó a cabo la aplicación de un instrumento, que sirvió para la recolección de información, el cual fue una encuesta que se aplicó de forma virtual debido a las medidas de bioseguridad establecidas en ese momento en la institución.

De esta forma el instrumento ayudo a poder llegar a una conclusión de la problemática establecida; contrastando la realidad con la teoría sobre el abordaje del estrés en el desempeño laboral de los docentes, con el propósito de diseñar una propuesta de intervención psicoterapéutica que ayude a su mejoramiento; principalmente a la población de docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador.

Siendo está una temática de actualidad, debido a la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) que provoco una crisis sin precedentes en todos los ámbitos, en la esfera de la educación, hubo un gran impacto debido al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto, se aspira primero ahondar en la información necesaria para apoyar a sentar nuevas bases de conocimientos que nos ayuden a nosotras como futuras profesionales de la Licenciatura en Psicología, al Departamento de Psicología, a los estudiantes y a la población en general que necesiten el apoyo de futuras investigaciones o para un enriquecimiento personal.

III. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

a) Objetivo General

- ✚ Diseñar una propuesta de intervención psicoterapéutica, para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador ante COVID-19.

b) Objetivos Específicos

- ✚ Identificar los efectos psicológicos del estrés en el desempeño de docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador ante COVID-19.
- ✚ Seleccionar los contenidos temáticos para la propuesta de intervención para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador ante COVID-19.
- ✚ Aplicar técnicas y estrategias que ayuden a la disminución de los efectos psicológicos del estrés encontrados en el desempeño de docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador ante COVID-19.

IV. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

4.1 ESTRÉS

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como «el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara el organismo para la acción». En términos globales se trata de un sistema de alerta biológico necesario para la supervivencia. Cualquier cambio o circunstancia diferente que se presente ante nuestras vidas, como cambiar de trabajo, hablar en público, presentarse a una entrevista o cambiar de residencia, puede generar estrés. Aunque también dependerá del estado físico y psíquico de cada individuo (Torrades, Sandra 2007).

Un determinado grado de estrés estimula el organismo y permite que éste alcance su objetivo, volviendo al estado basal cuando el estímulo ha cesado. El problema surge cuando se mantiene la presión y se entra en estado de resistencia. Cuando ciertas circunstancias, como la sobrecarga de trabajo, las presiones económicas o sociales, o un ambiente competitivo, se perciben inconscientemente como una «amenaza», se empieza a tener una sensación de incomodidad. Cuando esta sensación se mantiene en el tiempo, se puede llegar a un estado de agotamiento, con posibles alteraciones funcionales y orgánicas.

El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para diversos científicos de la conducta humana, por cuanto sus efectos inciden tanto en la salud física y mental, como en el rendimiento laboral y académico de la persona. Provoca preocupación y angustia y puede conducir a trastornos personales, desórdenes familiares e incluso sociales. Al respecto señalan Martínez y Díaz (2007): “el problema que subyace radica en los requerimientos de la Modernidad, concentrada en la obtención de resultados al margen de sus consecuencias sobre la calidad de vida, y por ende en la salud física y mental de las personas afectadas”.

Todas las personas necesitan aprender a prevenir y controlar el estrés. Quien no lo hace, puede poner en peligro su salud y su tranquilidad, mientras que quien conoce y pone en práctica acciones adecuadas para prevenirlo y afrontarlo puede

disfrutar de un estilo de vida más sano y más satisfactorio. Autores como Oblitas (2004) se refiere a una concepción teórica y como está entiende el término estrés.

Este autor explica que los enfoques con una orientación cognitiva subrayan que el estrés surge a partir de la evaluación cognitiva que la persona realiza tomando en cuenta tanto aspectos internos como aquellos propios del ambiente.

El estrés se caracteriza por una respuesta subjetiva hacia lo que está ocurriendo; indica Arellano (2002), en este sentido que es el estado mental interno de tensión o excitación. Por otra parte, Melgosa (1995) señala que debido a las alteraciones que el estrés provoca en la persona, se puede entender este concepto como: “un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se lo somete a fuertes demandas”.

4.1.1 Componentes del estrés

Distrés:

Alude a las consecuencias perjudiciales de una excesiva activación psicofisiológica, es decir, cuando la situación desborda la capacidad de control del sujeto, apareciendo principalmente irritabilidad y ansiedad. Un estrés excesivo debido a un estímulo demasiado grande puede conducir a la angustia. Se rompe la armonía entre el cuerpo y la mente, lo que impide responder de forma adecuada a situaciones cotidianas.

Eustrés:

Adecuada activación necesaria para culminar con éxito una determinada prueba o situación complicada. Situación en la que la buena salud física y el bienestar mental facilitan que el cuerpo en su conjunto adquiera y desarrolle su máximo potencial. El estado de eustrés se asocia con claridad mental y condiciones físicas óptimas.

4.1.2 Fases del estrés

Generalmente, el estrés no sobreviene de manera repentina. El organismo del ser humano posee la capacidad para detectar las señales de que se está ante un evento productor de este; desde que aparece hasta que alcanza su máximo efecto, se pasa por tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento (Melgosa, 1995).

Fase de alarma:

Constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresante. Las reacciones fisiológicas ante este agente son las primeras que aparecen para advertir a la persona que debe ponerse en estado de alerta una vez percibida la situación; por ejemplo, cuando hay exceso de trabajo o estudio, esta fase puede hacerle frente y resolver esto de la mejor forma posible, con lo cual la verdadera señal de estrés no llega a materializarse. Solamente cuando la barrera estresante supera a la persona y esta se da cuenta de que sus fuerzas no son suficientes, puede decirse que toma conciencia del estrés existente, lo cual la sitúa así en la fase de alarma.

Fase de resistencia:

Cuando el estrés prolonga su presencia más allá de la fase de alarma, la persona entra en la segunda fase, denominada de resistencia. Intenta continuar enfrentado la situación, pero se da cuenta de que su capacidad tiene un límite y, como consecuencia de esto, se frustra y sufre. Empieza a tomar conciencia de que está perdiendo mucha energía y su rendimiento es menor, lo cual la hace tratar de salir adelante, pero no encuentra la forma; esto hace que esta situación se convierta en un círculo vicioso, sobre todo cuando va acompañada de ansiedad por un posible fracaso.

Fase de agotamiento:

Posteriormente, se presenta la fase de agotamiento que es la fase terminal del estrés. Esta se caracteriza por la fatiga, la ansiedad y la depresión, las cuales pueden aparecer por separado o simultáneamente. La fatiga incluye un cansancio

que no se restaura con el sueño nocturno, y generalmente va acompañada de nerviosismo, irritabilidad, tensión e ira. Respecto de la ansiedad, la persona la vive frente a una diversidad de situaciones, no solo ante el agente estresante, sino también ante experiencias que normalmente no se la producirían.

En cuanto a la depresión, la persona carece de motivación para encontrar placenteras sus actividades, sufre de insomnio, sus pensamientos son pesimistas y los sentimientos hacia sí misma son cada vez más negativos.

4.1.3 Las respuestas al estrés

Melgosa (1995) se refiere a este tema de las respuestas al estrés, las cuales sitúa en tres grandes categorías: cognitivas, emotivas y conductuales.

Área cognitiva (pensamientos e ideas)

La persona tiene dificultad para permanecer concentrada en una actividad y presenta una frecuente pérdida de atención. La retención memorística se reduce, tanto en la memoria a corto plazo como a largo plazo. Los problemas que exigen una reacción inmediata y espontánea se resuelven de una manera impredecible. Cualquier problema que requiera actividad mental tiende a solucionarse con un número elevado de errores.

Por lo general, la persona se siente incapaz de evaluar acertadamente una situación presente y tampoco puede acertar a proyectarla en el futuro. Además, la manera de pensar no sigue patrones lógicos y coherentes dentro de un orden, sino que se presenta desorganizada.

Área emotiva (sentimientos y emociones)

La persona experimenta dificultad para mantenerse relajada tanto física como emotivamente. Aparte de los desajustes físicos reales, se empieza a sospechar de nuevas enfermedades (hipocondría), aparecen rasgos como el desarrollo de la impaciencia, la intolerancia, el autoritarismo y la falta de consideración por otras personas. Los principios morales que rigen la vida de la persona se relajan y se posee menor dominio propio. Hay un aumento de desánimo y un descenso del

deseo de vivir. La autoestima también se ve afectada por pensamientos de incapacidad y de inferioridad.

Área conductual (actitudes y comportamientos)

En el lenguaje se presenta una incapacidad para dirigirse oralmente a un grupo de personas de forma satisfactoria, puede darse tartamudez y un descenso de fluidez verbal. La persona experimenta falta de entusiasmo por las aficiones preferidas, así como por sus pasatiempos favoritos. Es frecuente el ausentismo laboral y escolar, así como un aumento del consumo de alcohol, tabaco, café u otras drogas. El nivel de energía disponible fluctúa de un día para otro. Los patrones de sueño se alteran. Generalmente se sufre de insomnio y se llega a veces a una extremada necesidad de dormir.

En cuanto a las relaciones interpersonales, aumenta la tendencia a la sospecha, se tiende a culpar a las otras personas o a atribuirles responsabilidades propias. También hay cambios en la conducta, tales como reacciones extrañas y la aparición de tics, o sea, actitudes que no sean propias de la persona. Incluso pueden manifestarse ideas suicidas e intentos de llevarlas a cabo. Asimismo, la capacidad de razonar, de resolver problemas o de emitir juicios se ve menoscabada por la presencia del estrés. Ocurre cuando la persona dice encontrarse “bloqueada” y dice no poder ni saber cómo reaccionar ante una situación.

Respuesta fisiológica del estrés:

La respuesta fisiológica (Nogareda, Silvia 1999), es la reacción que se produce en el organismo ante los estímulos estresores. Ante una situación de estrés, el organismo tiene una serie de reacciones fisiológicas que suponen la activación del eje hipofisopararrenal y del sistema nervioso vegetativo.

El eje hipofisopararrenal (HSP) está compuesto por el hipotálamo, que es una estructura nerviosa situada en la base del cerebro que actúa de enlace entre el sistema endocrino y el sistema nervioso, la hipófisis, una glándula situada

asimismo en la base del cerebro, y las glándulas suprarrenales, que se encuentran sobre el polo superior de cada uno de los riñones y que están compuestas por la corteza y la médula.

El sistema nervioso vegetativo (SNV) es el conjunto de estructuras nerviosas que se encarga de regular el funcionamiento de los órganos internos y controla algunas de sus funciones de manera involuntaria e inconsciente.

Ambos sistemas producen la liberación de hormonas, sustancias elaboradas en las glándulas que, transportadas a través de la sangre, excitan, inhiben o regulan la actividad de los órganos.

Eje hipofisiosuprarrenal se activa tanto con las agresiones físicas como con las psíquicas y, al activarse, el hipotálamo segrega la hormona CRF (factor liberador de corticotropina), que actúa sobre la hipófisis y provoca la secreción de la hormona adenocorticotropa (ACTH). Esta secreción incide sobre la corteza de las glándulas suprarrenales, dando lugar a la producción de corticoides que pasan al torrente circulatorio y producen múltiple incidencia orgánica, como se verá más adelante. Los corticoides que se liberan debido a la ACTH son:

- Los glucocorticoides: El más importante es el cortisol que facilita la excreción de agua y el mantenimiento de la presión arterial; afecta a los procesos infecciosos y produce una degradación de las proteínas intracelulares. Tiene, asimismo, una acción hiperglucemiante (aumenta la concentración de glucosa en sangre) y se produce un aumento de calcio y de fosfatos liberados por los riñones, y de lípidos.
- Los andrógenos: Son las hormonas que estimulan el desarrollo de las características secundarias masculinas y estimulan el aumento tanto de la fuerza como de la masa muscular. Sistema nervioso vegetativo, este sistema mantiene la homeostasis del organismo.

La activación simpática supone la secreción de catecolaminas, que son:

- La adrenalina segregada por parte de la médula suprarrenal, especialmente en casos de estrés psíquico y de ansiedad.
- La noradrenalina segregada por las terminaciones nerviosas simpáticas, aumentando su concentración principalmente en el estrés de tipo físico, en situaciones de alto riesgo o de agresividad.

Estas hormonas son las encargadas de poner el cuerpo en estado de alerta preparándolo para luchar o huir. Son las que permiten enlazar el fenómeno del estrés con los fenómenos psicofisiológicos de la emoción. Ambas intervienen en los siguientes procesos:

- ❖ Dilatación de las pupilas.
- ❖ Dilatación bronquial.
- ❖ Movilización de los ácidos grasos, pudiendo dar lugar a un incremento de lípidos en sangre (posible arterioesclerosis).
- ❖ Aumento de la coagulación.
- ❖ Incremento del rendimiento cardíaco que puede desembocar en una hipertensión arterial.
- ❖ Vasodilatación muscular y vasoconstricción cutánea.
- ❖ Reducción de los niveles de estrógenos y testosterona, que son hormonas que estimulan el desarrollo de las características sexuales secundarias masculinas.
- ❖ Inhibición de la secreción de prolactina, que influye sobre la glándula mamaria.
- ❖ Incremento de la producción de tiroxina, que favorece el metabolismo energético, la síntesis de proteínas, etc.

Vemos pues que, ante una situación de estrés, existe un compromiso de todo el organismo.

4.1.4 Causas del estrés

Cualquier situación que la persona perciba como una demanda o una amenaza o que exija un rápido cambio es productora de estrés. No obstante, debe recordarse que no todas las situaciones ni todos los factores estresantes son negativos. Por ejemplo, obtener un buen resultado en una prueba académica o ser ascendido en el trabajo pueden causar estrés de una forma positiva. Además, dependiendo de la forma en que se perciban los diversos factores estresantes, se producen distintos impactos en las personas.

En general, puede decirse que existen dos grandes fuentes fundamentales del estrés:

En primer lugar, están los agentes estresantes que provienen de circunstancias externas como del ambiente, de la familia, del trabajo, del estudio, entre otras.

En segundo lugar, se encuentra el estrés producido por la persona misma, es decir, por sus propias características de personalidad y por su forma particular de enfrentar y solucionar los problemas.

4.1.5 Consecuencias del estrés

La adaptación de la Asociación Colombiana para el Avance del Comportamiento (2003), señalan las siguientes consecuencias del estrés:

Tabla 1. Consecuencia del estrés.

Grupo	Variable
Psicológicas	Problemas negativos hacia sí mismo
	Actitudes negativas hacia sí mismo
	Depresión

	Sentimientos de culpa
	Ansiedad
	Cólera
	Aburrimiento
	Baja tolerancia a la frustración
	Abuso de las drogas
En la organización	Disminución del rendimiento
	Actitudes negativas hacia el trabajo
	Falta de motivación hacia el trabajo
	Actitudes negativas hacia el cliente
	Incapacidad para realizar el trabajo con rigor
	Rotación
	Intención de abandonar o abandono real del trabajo
	Insatisfacción en el trabajo
	Disminución del compromiso
En el contexto	Actitudes negativas hacia la vida en general
	Disminución de la calidad de vida personal

Fuente: Adaptación de la Asociación Colombiana para el Avance del Comportamiento (2003).

4.2 ESTRÉS LABORAL

El estrés laboral es una forma específica de estrés que ocurre en el contexto del trabajo, donde se pueden identificar una serie de situaciones o factores generales y específicos, que actúan aislados o conjuntamente como agentes estresores. Sus

consecuencias no se limitan a la esfera profesional, sino que también a la vida personal y familiar.

4.2.1 Las fuentes típicas de estrés

Las fuentes típicas de estrés, según las menciona Martínez Selva (2004) son:

- ✚ **Las condiciones físicas del trabajo:** Como la temperatura, la pureza del aire, el espacio físico, la luminosidad, el ruido, el mobiliario, las máquinas e instrumentos de trabajo.

- ✚ **La distribución temporal del trabajo:** Como la duración, su distribución a lo largo del día, el trabajo nocturno o el trabajo por turnos, y la velocidad a la que se completa, son factores muy importantes.

- ✚ **La demanda o carga de trabajo:** La sobrecarga es una de las fuentes más frecuentes del estrés.

- ✚ **Nivel ocupacional y de las tareas que desempeña el trabajador:** La falta de definición de las labores a realizar lleva a la ambigüedad del rol, de forma tal que el empleado no sabe qué debe hacer o qué se espera de él, porque tiene información insuficiente.

- ✚ **Las relaciones sociales en el trabajo:** Dentro de ellas se destacan los conflictos personales. Pero el apoyo social y las relaciones sociales proporcionan recursos para adaptarse a las situaciones estresantes, generando lazos emocionales y generando las habilidades para afrontar el estrés.

4.2.2 Tipos especiales de estrés laboral

Hay tipos especiales de estrés laboral, que Martínez Selva (2004), identifica de mayor importancia en los últimos años, entre ellos:

- ✚ **Desgaste Profesional o Burn-out:** Es una variante grave del estrés laboral, les sucede a muchas personas para las que el trabajo se ha convertido en una fuente continua de angustia e insatisfacción.

- ✚ **Estrés Tecnológico:** Deriva de la implantación de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el trabajo. En algunos profesionales, el equivalente de esta variante es la obligación de estar al día en los últimos avances si se quiere mantener el empleo o dar una mínima calidad de servicio. También se ve el estrés derivado del trabajo repetitivo o monótono con el ordenador que sería una forma más de estrés por aburrimiento.

- ✚ **Problemas de conciliación de la vida laboral y familiar:** Cuando en la pareja los dos hacen carrera ello implica, en el mejor de los casos, sacrificios mutuos. Es crucial la importancia que cada cual da al trabajo, y a otras cuestiones relevantes a la vida como tener hijos, formar una familia tradicional o cuidar de parientes cercanos impedidos.

La incorporación de los dos cónyuges a la vida laboral disminuye el tiempo de dedicación a la familia. El aumento de la competitividad y de la inseguridad en el empleo contribuyen a agravar el problema. Las jornadas laborales y las exigencias excesivas afectan a la vida familiar; ascensos y promociones suelen ir acompañados de más responsabilidades y a veces de menos tiempo libre, junto con más presión. Recíprocamente, los conflictos y problemas personales y familiares afectan a la vida laboral repercutiendo negativamente en el rendimiento y en la satisfacción laboral.

✚ **Desempleo y jubilación:** La pérdida de empleo es uno de los agentes estresantes más fuertes que existen, dado que el trabajo da sentido a la vida de muchas personas y es un punto central de su imagen y de su valoración social. En los primeros momentos se experimenta la vivencia de un fracaso personal y puede experimentarse un cambio de carácter, volviéndose más amargo, dificultando los contactos sociales, lo que refuerza el aislamiento y perjudica la reinserción laboral. Es una primera etapa caracterizada por el miedo, el escepticismo, la desorientación y la confusión.

La jubilación es una forma de desempleo o, al menos, un cambio de trabajo o de actividad. Los sentimientos son paralelos a los del desempleado. El jubilado se siente infravalorado por la sociedad, sufre el aislamiento familiar y el choque entre generaciones. Debe enfrentarse a los estereotipos negativos que acompañan a la vejez como las limitaciones físicas o mentales, enfermedades, cambio de rol familiar, disminución de la autonomía debido a la pérdida del poder adquisitivo. Denomina en su ánimo la pérdida de confianza en uno mismo.

En algunas ocasiones la jubilación no es negativa cuando, por ejemplo, la experiencia laboral reciente no ha sido ni buena ni satisfactoria, en estos casos la adaptación al retiro es mejor. Para muchas personas, si el dinero lo permite, se inicia una época de disfrute, de viajes y excursiones y de conocer mucha más gente.

✚ **Acoso Moral o Mobbing:** Es un problema laboral severo y complejo, en el que el estrés lo provoca una o más personas del entorno laboral de la víctima. La definición más utilizada es la de Hienz Leymann (2004), —Situación en que una persona ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir

las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonado el lugar de trabajo.

4.3 ESTRÉS DOCENTE

Se sabe que quienes trabajan con personas, más que con objetos inanimados, presentan mayores niveles de estrés; igual que quienes tienen un trabajo mental, en comparación con aquellos que realizan actividades físicas; por lo tanto, no es sorprendente que, en opinión de muchos expertos, la docencia sea una de las profesiones que produce más tensión (Gold & Roth, 1993), precisamente por la existencia de relaciones negativas dentro de la organización laboral (Martínez & Salanova, 2005). La enseñanza está asociada en todo el mundo a niveles de estrés de sus practicantes (Golembiewski, Munzenrider & Carter, 1983).

La actividad docente parece tener un componente común a quienes sufren perturbaciones durante un tiempo prolongado: la fatiga y los estados de desasosiego interior, que desde hace tres décadas se conocen como el “Síndrome de Quemarse en el Trabajo”.

4.3.1 Síntomas del estrés docente

Los síntomas que presenta el docente cuando no puede afrontar sus objetivos escolares (por la carencia de recursos, tanto internos como externos) pueden ser sumamente complejos y confusos, por ejemplo, pueden ir desde sentimientos de falta de pertenencia hacia su institución escolar, disminución del compromiso y quejas excesivas, hasta sentirse muy cansado al terminar la labor del día; su incapacidad para hacer frente a la disciplina en el salón de clases, sentirse abrumado por la disparidad de conocimientos y actitudes de sus alumnos/as, verse a sí mismo presionado por las obligaciones en el hogar derivadas de la exigencia escolar.

Kyriacou (2003), ha señalado los síntomas comunes que presenta el docente como consecuencia de su actividad.

Tabla 2. Síntomas comunes de estrés docente.

Categoría	Síntoma
Depresiva	Pérdida de apetito sexual
	Humor inestable
	Depresión
	Facilidad para llorar
	Cansancio
Psicosomática	Aspecto poco saludable
	Dolor estomacal
	Malestar general
	Llagas bucales
	Indigestión
Ansiosa	Irritabilidad
	Intranquilidad
	Obsesión compulsiva por el trabajo
	Tensión
	Insomnio
	Tics nerviosos
	Ataques de pánico

Fuente: Adaptación personal de Kyriacou (2003).

4.3.2 Tipos de estrés

El estrés puede presentarse en tres formas, según la intensidad, la periodicidad o la permanencia a la que se esté expuesto. La siguiente tabla ejemplifica el tipo de estrés, sus características, así como sus consecuencias (APA, 2007).

Tabla 3. Tipos de estrés.

Tipo de estrés	Características	Consecuencias
Estrés agudo	Se da de manera inmediata e intensa por presiones del ambiente o ideas futuras de peligros.	Puede ser estimulante (resulta agotador si pasa cierto tiempo).
Estrés episódico	Estrés agudo por periodos, más fácilmente presente en las personalidades tipo "A". Más no exclusiva de ellas, quienes perciben de forma más aguda los estresores.	Puede producir brusquedad, hostilidad, prisa e irritabilidad.
Estrés crónico	Es un estrés que se mantiene por largos periodos sin que se solucione.	Puede producir suicidio, cáncer, crisis nerviosa.

Fuente: Adaptación personal de la Asociación de Psicología Americana (2007).

4.3.3 Tipo de estresores

La tensión crónica que se vive en la docencia se produce como consecuencia de muchos factores que se conjugan entre sí, por ejemplo, el educador que tiene que estar pendiente de evitar el desbordamiento de las conductas de los alumno/as y no perder el control del grupo, captar su atención y, al mismo tiempo, enfrentar sus conflictos internos, cuidar la didáctica; así como vivir la posibilidad de conflictos personales en la interacción escolar, que pueden hacerse presentes a lo

largo del tiempo. Además, la imposibilidad de posponer su actividad académica, representa uno de los principales factores que le generan presión.

Los estresores se han clasificado en internos o externos al sujeto que los vive.

- ✚ **Estresores internos.** Son propios de las características personales del individuo, por ejemplo: introversión, personalidad tipo “A”, pensamientos negativos, etc.
- ✚ **Estresores externos.** Son diferentes a las características del sujeto, por ejemplo, sobrecarga en el trabajo o ambigüedad en el rol.

Los estresores también se pueden clasificar en físicos o psicológicos, los cuales pueden ser, en el primer caso, el ruido y la fatiga y, en el segundo caso, las presiones educativas u organizacionales.

- ✚ **Estresores psicológicos.** Estos comprenden todas las emociones, por ejemplo: frustración, ira, celos, miedos, sentimientos de inferioridad. Estos estresores pueden depender de lo que cada persona piense sobre su entorno y están muy influidos por las características cognitivas y de personalidad de cada uno, como la percepción de amenazas o daños, la forma como se interpretan las acciones de los alumno/as o de la administración escolar; la amenaza de perder el trabajo o la agresión de algún alumno; la pérdida del prestigio profesional por comentarios de personas mal intencionadas, etc.

Algunos posibles estresores psicológicos:

- ✚ **Estresores provenientes de presiones educativas.**

Se generan como consecuencia de tener presente toda la demanda de actividades que se requieren. El educador puede sentirse rebasado por el conjunto de solicitudes que recibe, lo que hace que se sobrecargue su mente de energía para hacer frente a las múltiples tareas escolares.

- ✚ **Estresores provenientes de la presión cronológica.**

Se presentan cuando el docente tiene la necesidad de cuidar el tiempo, imponiéndose plazos más cortos para las actividades a realizar; entonces atenderá poco eficientemente sus asuntos, descansará menos, gestionará una mayor cantidad de información, etc.

Estresores provenientes de la administración escolar.

Ocurren cuando visualiza todas las situaciones que tiene que atender, por la diversidad de peticiones y multiplicidad de funciones que existen en algunas instituciones, mismas que se agudizan con los siguientes aspectos: problemas y presiones organizacionales, falta de protección laboral, falta de confianza entre compañeros, bajo reconocimiento a la labor y falta de control.

Estresores provenientes de alumno/as.

Cuando el educador se ve rebasado por el conjunto de demandas que recibe de ellos, en el sentido que la docencia implica motivar a los estudiantes, interesarlos por el aprendizaje en el contexto académico, disciplinarlos y atender sus necesidades afectivas.

Estresores físicos.

Se han considerado cuatro tipos de estresores físicos: el calor, el frío, la fatiga y el ruido (Muchinsky, 2002); aunque otros autores agregan la contaminación atmosférica y las barreras arquitectónicas (Martínez Selva, 2004); así como la exposición a sustancias químicas, higiénicas y de seguridad en el lugar del trabajo, que como ya se vio, juegan un papel importante en producir malestar para el docente.

4.3.4 Consecuencia del estrés docente

Consecuencias personales:

La Asociación de Psicología Americana (2007) menciona que este tipo de personas suelen presentar mal carácter, se encuentran irritables y tensas; son individuos que presentan un comportamiento cortante con los demás y también sus relaciones personales pueden entrar en un rápido deterioro.

Consecuencias organizacionales:

Para la institución educativa y la sociedad, el estrés docente tiene diferentes tipos de consecuencias que se patentizan cuando los docentes comienzan a fallar de manera recurrente en sus obligaciones, estas fallas pueden estar justificadas como el ausentismo por enfermedad; pero puede ser un síntoma que esté detonando el estrés. También es cierto que existen momentos críticos que lo incrementan; estas consecuencias, aparte del ausentismo, están constituidas por el absentismo, presentismo e incremento de errores.

4.4 DESEMPEÑO

 Desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar, cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel. La idea de desempeño suele emplearse respecto al rendimiento de una persona en su ámbito laboral o académico. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo.

 Es el resultado expresado por la dedicación, capacidad y el esfuerzo individual y/o colectivo, siendo medible para acompañar y observar lo realizado, como positivo o negativo, y en este marco surge la posibilidad de trabajar sobre formas para mejorar, así como para detectar problemas que puedan estar deteriorando o limitando el rendimiento.

4.5 DESEMPEÑO LABORAL

 Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

En el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes,

motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio.

- ✚ El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto, le son esenciales aspectos como:

Las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales).

El comportamiento de la disciplina (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo).

Cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.

- ✚ El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles.
- ✚ Chiavenato (2004), plantea que el desempeño laboral es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados, constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados.

4.5.1 Factores que influyen en el desempeño laboral

El desempeño en el área de trabajo se nutre tanto de la experiencia previa, la formación y la capacidad personal del sujeto para llevar a cabo las tareas asignadas, como del establecimiento de un ambiente confortable y vínculos respetuosos. Un buen desempeño se relaciona a la productividad y la calidad del

trabajo realizado, con el cumplimiento de las normas implícitas y explícitas de la institución.

Otro factor que influye en el desempeño es el reconocimiento: familiar, social, económico, de los compañeros y superiores, etc. por ejemplo, si el trabajador hace su trabajo de modo eficiente, pero no es reconocido laboralmente, es probable que se sienta desmotivado, lo que causara un desmejoramiento de su rendimiento.

También la situación psico-afectiva en la que se encuentra la persona, por fuera del trabajo, tendrá que ver con su desenvolvimiento dentro del mismo. Se puede pensar en el siguiente ejemplo: si la persona está transitando una separación amorosa o un duelo de un ser querido, su energía libidinal disminuida hará que le sea más difícil trabajar como hasta ese entonces.

4.5.2 Factores que afectan el desempeño laboral

- ✚ **La motivación:** En primer lugar, la motivación sin duda es uno de los factores claves que inciden en el desempeño laboral. Y sabiendo que la motivación no es algo que dependa exclusivamente de la organización, ya que sabemos que hay también una motivación intrínseca que depende de cada uno de nosotros, lo cierto es que cuando no sientes que tu trabajo tiene valor y razón de ser, probablemente te cueste mucho más ejecutarlo.

- ✚ **Clima laboral:** En segundo lugar, este es otro factor determinante en el desempeño, a todos nos gusta trabajar teniendo un buen clima laboral que nos de tranquilidad y donde podamos expresarnos libremente y sentirnos bien. Cuando no se respira un buen clima laboral, y la persona se encuentra en un ambiente de constante hostigamiento, estrés, falta de motivación, etc. puede desatar un desinterés o falta de compromiso para hacer un trabajo de calidad, y el desempeño baja considerablemente.

- ✚ **La comunicación:** Otro factor determinante para un buen desempeño es la comunicación en el seno de la Institución. Si no existe una buena

comunicación o si esta solo existe en una dirección, es muy probable que el desempeño de los trabajadores disminuya, está demostrado que aquellas instituciones donde la comunicación es abierta y fluye en todas las direcciones, los trabajadores son más felices y rinden más.

✚ **Los horarios:** Afortunadamente desde hace algunos años aquella idea de que trabajar más horas suponía rendir más ha ido cambiando. Esto ha llevado a muchas organizaciones a plantearse este tema de los horarios e introducir cambios como una mayor flexibilidad o las reducciones de jornada. Lo cierto y verdad es que trabajar demasiadas horas puede resultar contraproducente.

✚ **Factores ambientales:** Factores ambientales o higiénicos. Desde que la prevención de riesgos laborales alcanzo la importancia que siempre debió tener, los factores ambientales e higiénicos son considerados también fundamentales para un buen desempeño. El clima (frio o calor excesivo afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la ergonomía y todo aquello que afecte a la salud física o mental del trabajador se considera clave para su desempeño.

✚ **Desarrollo profesional:** Desarrollo profesional y promoción de los empleados; las plantillas rígidas son otro factor que sin duda afecta el desempeño de los trabajadores. Para incentivar y motivar a los empleados se debe promoverlos. Tienen que tener la posibilidad de desarrollarse profesionalmente a través de planes de carrera que aumenten su motivación y su desempeño.

✚ **Herramientas necesarias:** No disponer de las herramientas necesarias para realizar las tareas es otro motivo que provoca la falta de desempeño. Para poder ejecutar las tareas de nuestro trabajo debemos disponer de

todas las herramientas necesarias. La falta de medios lleva consigo la falta de desempeño.

4.6 EFECTOS DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES ANTE COVID -19

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020), menciona que la pandemia de enfermedad por coronavirus (COVID-19) ha provocado una crisis sin precedentes en todos los ámbitos, en la esfera de la educación, esta emergencia ha dado lugar al cierre masivo de las actividades presenciales de instituciones educativas en más de 190 países con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto.

En el ámbito educativo, gran parte de las medidas que los países han adoptado ante la crisis se relacionan con la suspensión de las clases presenciales en todos los niveles, lo que ha dado origen a tres campos de acción principales: el despliegue de modalidades de aprendizaje a distancia, mediante la utilización de una diversidad de formatos y plataformas (con o sin uso de tecnología); el apoyo y la movilización del personal y las comunidades educativas, y la atención a la salud y el bienestar integral de las y los estudiantes, (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2020).

Y a través de estos campos de acción, aparte de la preocupación por la pandemia en sí, se logra visibilizar la gran cantidad de efectos psicológicos que han sido derivados a raíz de la pandemia COVID-19 que todo el sector educativo ha sufrido, pero es aquí donde se explora un efecto en específico, que es el estrés, indagando sobre los efectos de este en el desempeño de los docentes ante la pandemia COVID-19.

Desde marzo del 2020, los docentes han ido acumulando estrés debido a las nuevas clases virtuales y a la incertidumbre que ha conllevado la reapertura de los centros educativos en medio de una pandemia.

Asumir el desafío de seguir enseñando más allá del aula: El impacto inmediato de la pandemia del COVID-19 en el sistema educativo salvadoreño, se materializó principalmente en el abandono obligatorio de docentes y alumnos/as de todos los centros educativos; por lo que el aula deja de ser por el tiempo que dure la pandemia, escenario principal para la realización del proceso de enseñanza aprendizaje. Esta situación inesperada por todos, implica un reto sin precedentes para el docente, en términos de seguir ejerciendo la labor docente fuera del aula y desde su casa.

Enseñar fuera del aula y desde el aislamiento social en la casa, se convirtió no solo en una obligación sino también en un desafío para los docentes. Un desafío que implica aprender a manejar los diferentes medios o instrumentos virtuales del internet para llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje también implica sobreponerse a las condiciones de desánimo y estrés que a nivel personal afectan el desempeño de los docentes. En estudios recientes se ha señalado que, durante el periodo de encierro, los docentes han sufrido niveles de estrés altos por tener que adaptarse en tiempo récord a dar clases en línea.

La UNESCO (2020), ya ha identificado la confusión y el estrés entre el personal docente como una de las consecuencias adversas del cierre de escuelas. Esto se debe a la brusquedad de las medidas adoptadas ante el cierre de los centros educativos, la incertidumbre sobre su duración y la escasa familiaridad con la educación a distancia.

El aumento de la carga del trabajo y la enseñanza desde el hogar, los docentes han sufrido estrés. Asimismo, esta situación de estrés puede tener consecuencias en la salud de los docentes y como resultado, tener bajas por enfermedad y un bajo rendimiento laboral. Por eso es importante cuidar la salud emocional del docente, ya que esta predice el bienestar emocional y el comportamiento del alumnado, reduciendo también su nivel de estrés.

4.6.1 Entre los efectos del estrés en el desempeño docente ante COVID-19 tenemos

Una elevada presión en el entorno de trabajo:

Los principales resultados develaron el aumento de la intensificación del trabajo, el uso prolongado de plataformas virtuales, disminución del tiempo para el descanso, desdibujamiento de los ámbitos públicos-privados, desgaste profesional-personal y agobio existencial. Los docentes evidencian malestar y desgaste personal y profesional al tener que adecuar obligadamente sus clases desde el confinamiento en sus respectivos hogares, es una exigencia con la que no se sienten cómodos.

El teletrabajo, *home office* o trabajo remoto, es común entre los trabajos altamente cualificados, como el trabajo docente, esta modalidad de trabajo se ha convertido en la modalidad más adoptada principalmente por las instituciones educativas durante la pandemia de COVID-19; pero muchos de estos docentes no se encontraban cualificados para tal transición. Esta falta de preparación se debe a muchas razones, por ejemplo, al hecho de que no todos los hogares están preparados para la utilización de los requisitos técnicos relacionados con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y que no siempre es posible mantener un ambiente cómodo para el teletrabajo.

A veces se requiere una mayor carga de trabajo debido a las dificultades de adaptación del profesional o del alumno, debido al aislamiento y la distancia social. Además, al estar en casa, el docente también debe lidiar con otros factores, como la presencia de más personas en el mismo espacio, como niños y cónyuges que a su vez están sujetos a regímenes de teletrabajo y estudio a distancia debido al aislamiento y la distancia dispuestos por la pandemia.

Excesiva carga de tareas o actividades:

El aumento de la carga del trabajo y la enseñanza desde el hogar, los docentes han sufrido estrés. Además, estudios realizados antes de la pandemia se comprobó que trabajar desde el hogar utilizando las tecnologías de la información

y las comunicaciones puede crear sentimientos de tensión, ansiedad, agotamiento y disminución de la satisfacción en el trabajo.

La docencia obliga a la realización, a veces simultánea, de un sinnúmero de actividades que van desde la planeación de actividades docentes, elaboración de materiales didácticos; y al mismo tiempo, mantener relaciones constantes con autoridades, compañeras/os y alumnado, lo que implica un esfuerzo y un significativo desgaste intelectual para los docentes.

Uno de los principales se refiere a las jornadas de trabajo muy largas o fuera del horario normal, así como los horarios de trabajo imprevisibles: el hecho de que el maestro trabaje desde casa parece haberse confundido con que debe estar disponible a cualquier hora del día, ya sea para atender a los alumnos o padres de familia, así como recibir avisos e instrucciones por parte de las autoridades escolares.

Ambiente físico-laboral inadecuado:

Este escenario lleva a la necesidad imperiosa de reorganizar la docencia en el marco del teletrabajo. Además, las docentes del sexo femenino comparten el teletrabajo con numerosas otras funciones, como la dedicación de cuidados, quehaceres personales, deberes ciudadanos y profesionales en esta pandemia.

Las docentes que tienen hijos enfrentan obstáculos en la realización de esta actividad en el hogar, presentando sentimientos como la intensa preocupación que surge de las actividades concurrentes en un mismo espacio, con privación de circulación y otras interacciones debido a la distancia social. Además, algunas se encuentran a cargo de sus familias, lo que las convierte en personas directamente afectadas por la dirección del teletrabajo en este ámbito temporoespacial de la pandemia.

Relaciones interpersonales insatisfactorias:

Cuando las relaciones personales en el trabajo son positivas la satisfacción aumenta; por el contrario, el malestar es mayor si hay desavenencias interindividuales. En el mundo de la educación, el profesor puede tener roces con

otros trabajadores, con los alumnos y con los padres. La acumulación de fricciones aumenta considerablemente el riesgo de padecer estrés. No hay que pasar por alto que estas negativas relaciones están a menudo condicionadas por el entorno físico, la falta de privacidad y el hacinamiento incrementan la posibilidad de estrés.

Se destaca también las exigencias contrapuestas entre la vida laboral y la vida familiar y personal: espacios y momentos que deberían ser destinados al convivio con los seres queridos, el descanso y la recreación, son invadidos por las obligaciones del trabajo.

La tecnificación de la enseñanza:

El cierre de las escuelas ha tenido un alto impacto en la educación. En la nueva circunstancia, docentes y alumnos tienen que comunicarse desde sus respectivos hogares, en vez de encontrarse en la escuela.

En las décadas recientes, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han ganado un lugar cada vez más relevante en la educación a distancia. Las TIC tienen ventajas sobre otros medios porque ofrecen comunicación bidireccional instantánea, en audio, video y datos. Asimismo, a diferencia de los medios tradicionales, las TIC permiten el acceso a contenidos prácticamente ilimitados, conversaciones virtuales entre múltiples personas, herramientas diversas y el procesamiento remoto de datos, entre otras ventajas.

En la circunstancia actual —en que no hay posibilidad de que alumno/as y docentes se reúnan en las escuelas— quienes tengan un mayor acceso a las TIC estarán en una ventaja sobre quienes tienen menor acceso a esas tecnologías. El uso de los medios tradicionales para la educación a distancia sirve de algo para dar continuidad al quehacer educativo, pero no tiene el alcance de las TIC.

Por estas razones, la pandemia tiene un efecto adverso a la igualdad de oportunidades. Un efecto es inmediato por la suspensión de clases; el otro —de mediano y largo plazos— se observará en la medida en que la disponibilidad de recursos tecnológicos y el apoyo a los docentes no sean equitativos.

Las llamadas "nuevas tecnologías" han irrumpido en los centros educativos. Su presencia despierta actitudes encontradas en los educadores. Por un lado, hay la comprensible reserva hacia unos instrumentos que pueden modificar sensiblemente el proceso de enseñanza-aprendizaje. A esta cautela hay que añadir la zozobra que puede generar la utilización de unos aparatos cuyo funcionamiento no siempre se conoce. La palabra 'tecnofobia' expresa el rechazo y los temores que en ocasiones producen estos instrumentos.

Por otro lado, se corre el riesgo de depositar una confianza desproporcionada en estas tecnologías, que lleve a creer que su empleo soluciona cualquier problema educativo: se trata de la 'tecnofilia'. Las dos posiciones extremas-'tecnofobia' y 'tecnofilia'- son igualmente negativas. La aplicación de la tecnología a la educación ni es la panacea ni tiene por qué entorpecer la labor del docente (Martínez-Otero 2003).

Por eso es tan importante que se utilicen con moderación en un marco de desarrollo personal y laboral. Las tecnologías, esto es, ordenadores, vídeos, proyectores, etc., brindan numerosas posibilidades educativas siempre que se usen de modo racional.

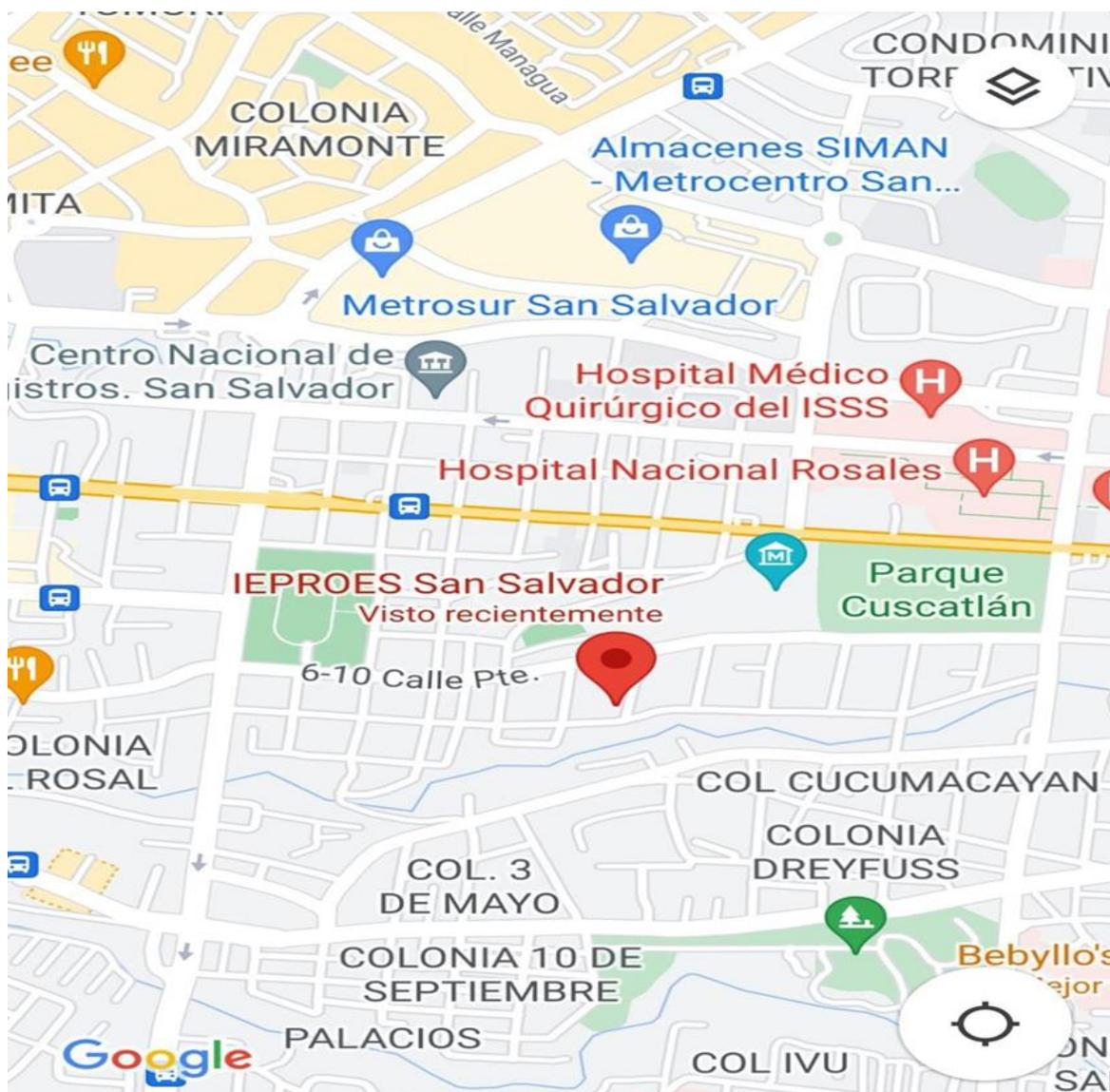
V. POBLACIÓN BENEFICIARIA DE LA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Para dicha investigación la población beneficiaria serán 35 docentes entre ellos 81.3 % son mujeres y 18.8 % son hombres que oscilan entre las edades de 30 a 64 años, que se desempeñan con una plaza fija; del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador, siendo esta la sede principal de las tres instituciones existentes (Santa Ana y San Miguel).

Así mismo a otras instituciones con población docente que estén presentando la misma problemática; también que beneficie a futuros profesionales de la licenciatura en psicología, a docentes de otras instituciones, al departamento de psicología, a los estudiantes y a la población en general; que necesiten el apoyo de futuras investigaciones, para un enriquecimiento personal, mejora de sus conocimientos laborales y personales, desarrollo una mejor conciencia de sí mismo, mayor control de situaciones generadoras de estrés disminución de los niveles de estrés a través de la práctica de técnicas y estrategias.

VI. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

El Salvador está conformado por cuatro zonas Occidental, Central, Paracentral y Oriental; en la zona Central se encuentran cuatro departamentos La Libertad, Chalatenango, Cuscatlán y San Salvador. En el departamento de San Salvador se localiza la Sede Central de IEPROES ubicada en la 37 Avenida Sur y 12 Calle Pte. #566, Colonia Flor Blanca.



VII. METODOLOGÍA

a) Diseño

✚ **No experimental:** Porque se trata de no realizar una manipulación deliberadamente de variables, es decir, tratando de no hacer variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables, sino que lo que hacemos en este tipo de investigación es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. No generando así ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza.

En la investigación no experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables, ni se puede influir en ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos.

b) Enfoque

✚ **Cuantitativo:** En la investigación se utilizó el enfoque cuantitativo, ya que representa un conjunto de procesos, siendo secuencial y probatorio, utilizando la recolección de datos con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

c) Tipo de estudio

✚ **Exploratoria:** Porque la temática de investigación ha sido poco estudiada y no está claramente definida, por lo que se lleva a cabo para comprenderla de una forma mejor y se retomó información de revistas, libros, blogs, archivos PDF, otras investigaciones de la problemática, páginas de internet, tesis y se elaboró un instrumento que sirvió para la recolección de información, el cual fue una encuesta. Así también puede ayudar a otros

investigadores a descubrir otras posibles causas del problema, que pueden ser estudiadas a detalles.

d) Población y muestra

✚ **Población:** La población está conformada por 35 docentes entre ellos 81.3 % son mujeres y 18.8 % son hombres que oscilan entre las edades de 30 a 64 años, que se desempeñan con una plaza fija, en los diferentes cargos como impartir clases, asesoramiento de trabajo de grado, docentes guías, en el área hospitalaria, en el área comunitaria, en laboratorio teórico-practico, en investigación y proyección social.

El Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador, es una institución de educación superior del área de la salud y medio ambiente conformada por las carreras de licenciaturas de enfermería, licenciatura en medio ambiente, licenciatura en psicología de la salud, tecnólogo en enfermería, técnico en enfermería, técnico en salud ambiental y técnico en medio ambiente; siendo esta la sede principal de las tres instituciones existentes (Santa Ana y San Miguel) y tuvo sus inicios a partir de enero de 1996, obtenido la autorización del ministerio de educación para su creación y funcionamiento el 16 de marzo de 1998.

✚ **Muestra:** Para la selección de la muestra de investigación se acudió al método de muestreo probabilístico. Ya que todos los sujetos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos. Se seleccionaron a los sujetos siguiendo determinados criterios procurando, en la medida de lo posible, que la muestra sea representativa.

Específicamente se aplicó el cuestionario a 16 docentes, entre mujeres y hombres.

e) Instrumentos de recolección de datos

Para dicha investigación se retomó información de revistas, libros, blogs, archivos PDF, otras investigaciones de la problemática, páginas de internet, tesis y se elaboró un instrumento que sirvió para la recolección de información sobre los efectos psicológicos que el estrés ha venido ocasionando a los docentes a causa de la pandemia COVID-19, el cual fue una encuesta que se aplicó de forma virtual debido a las medidas de bioseguridad establecidas en ese momento en la institución.

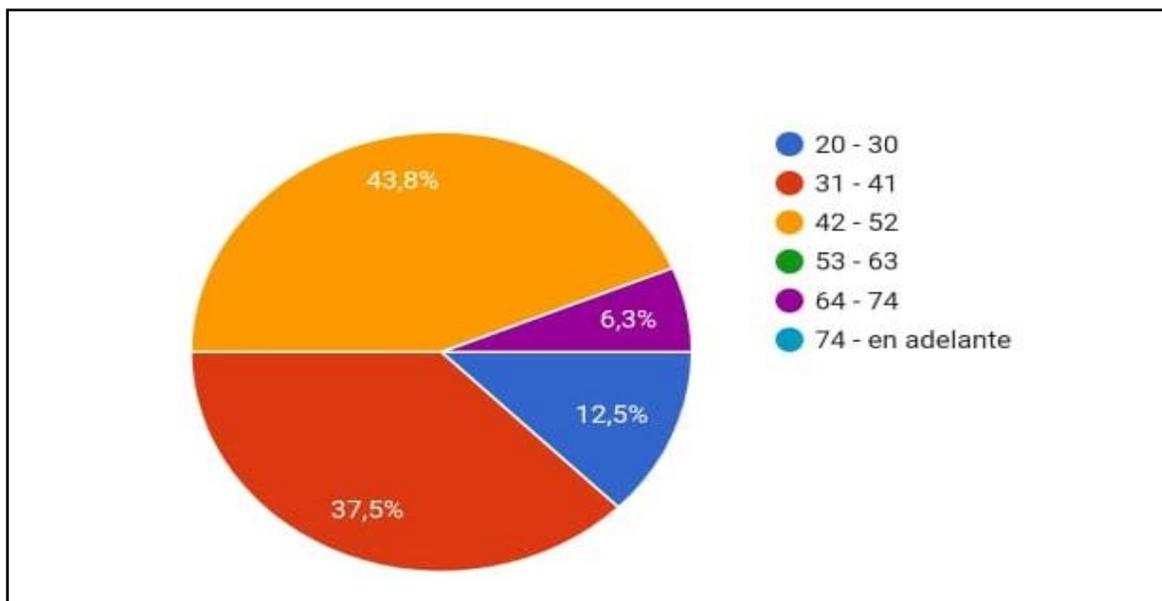
De esta forma el instrumento ayudó a poder llegar a una conclusión de la problemática establecida; contrastando la realidad con la teoría sobre el abordaje del estrés en el desempeño de docentes. El instrumento que se utilizó para la investigación se estructura de la siguiente manera:

Encuesta: El instrumento está elaborado con 23 ítems, desglosados en 5 áreas que son: entorno de trabajo, tareas o actividades, ambiente físico-laboral, relaciones interpersonales y tecnificación de la enseñanza; estructurados con preguntas de opción múltiple, cuyo objetivo es recolectar información sobre las dos variables abordaje del estrés y desempeño de docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador (ver anexo n°1).

VIII. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

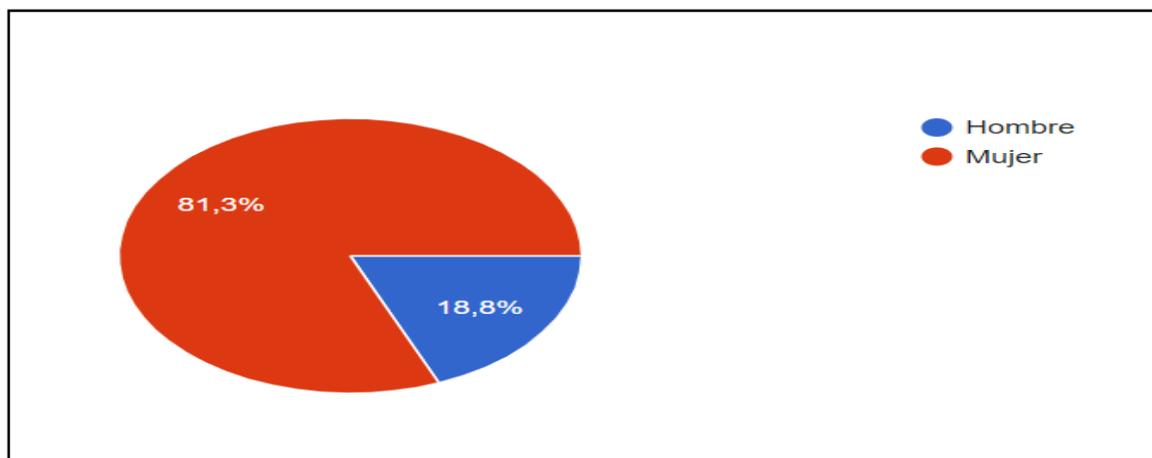
DATOS GENERALES

Gráfico 1. Edad



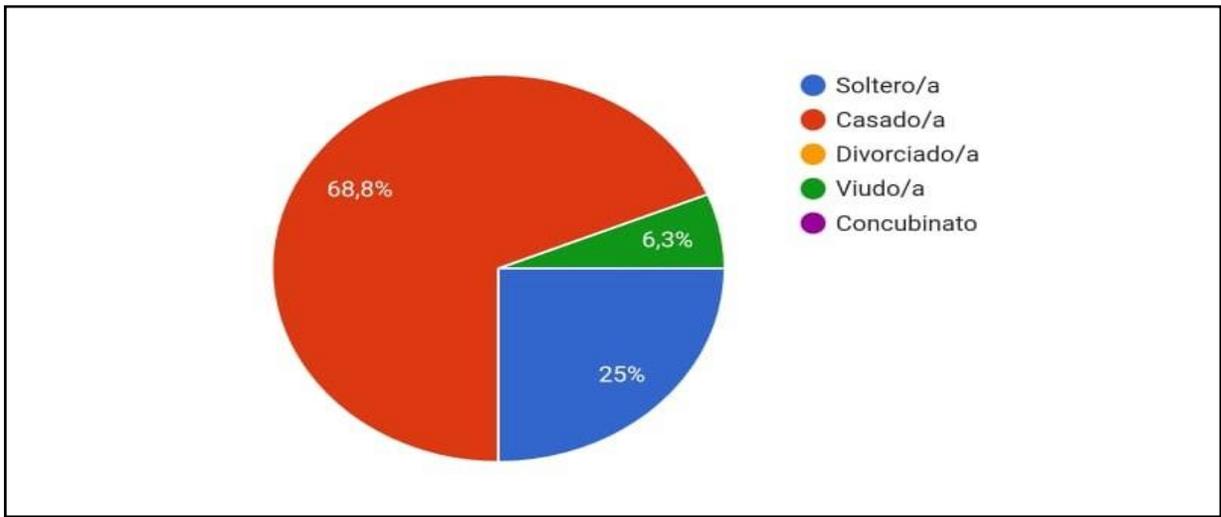
Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Gráfico 2. Sexo



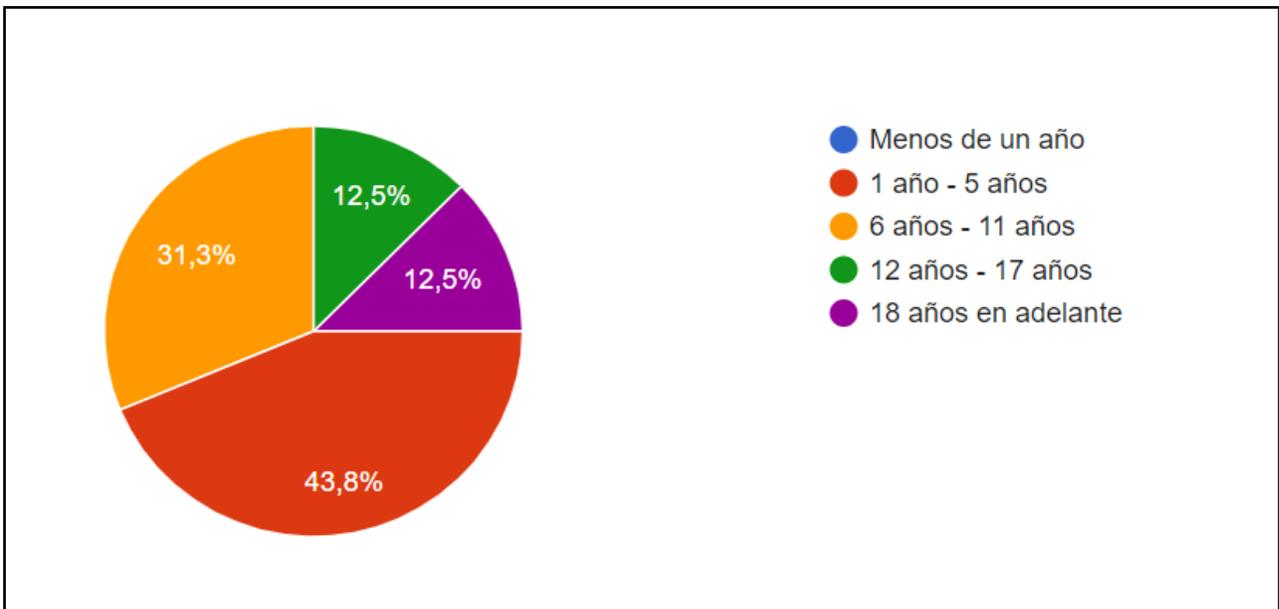
Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Gráfico 3. Estado civil



Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

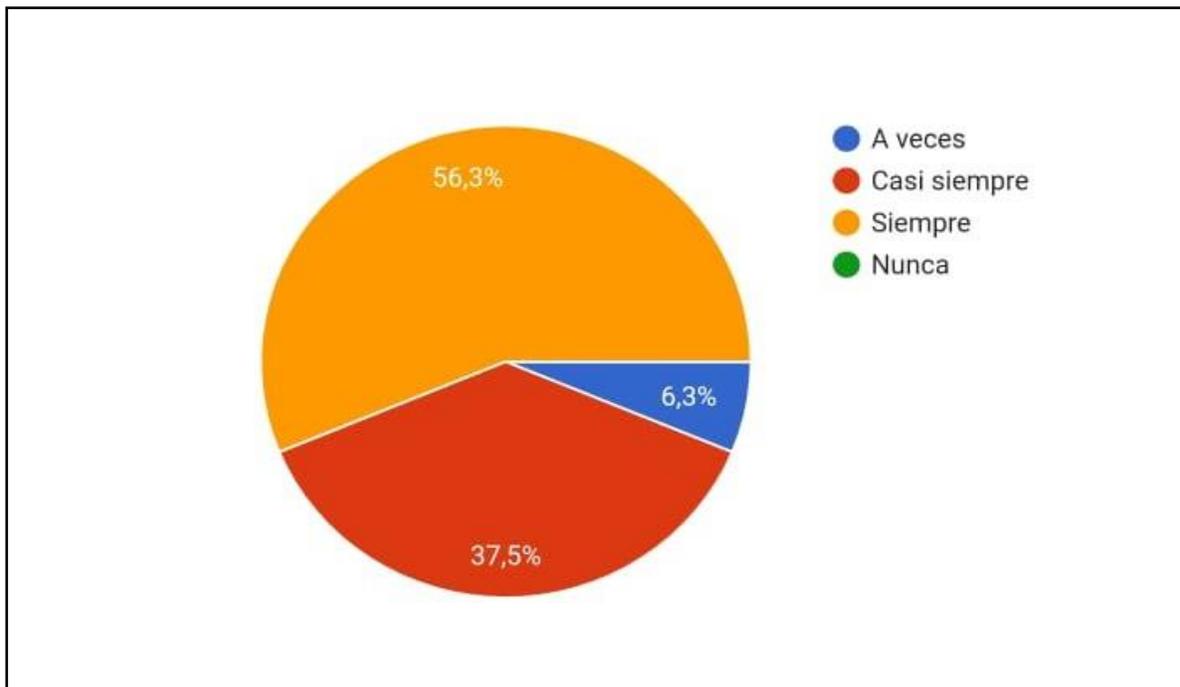
Gráfico 4. Tiempo de trabajo que lleva en la institución



Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

ENTORNO DE TRABAJO

Gráfico 5. ¿Ha tenido un uso prolongado de plataformas virtuales para la realización de sus actividades académicas?

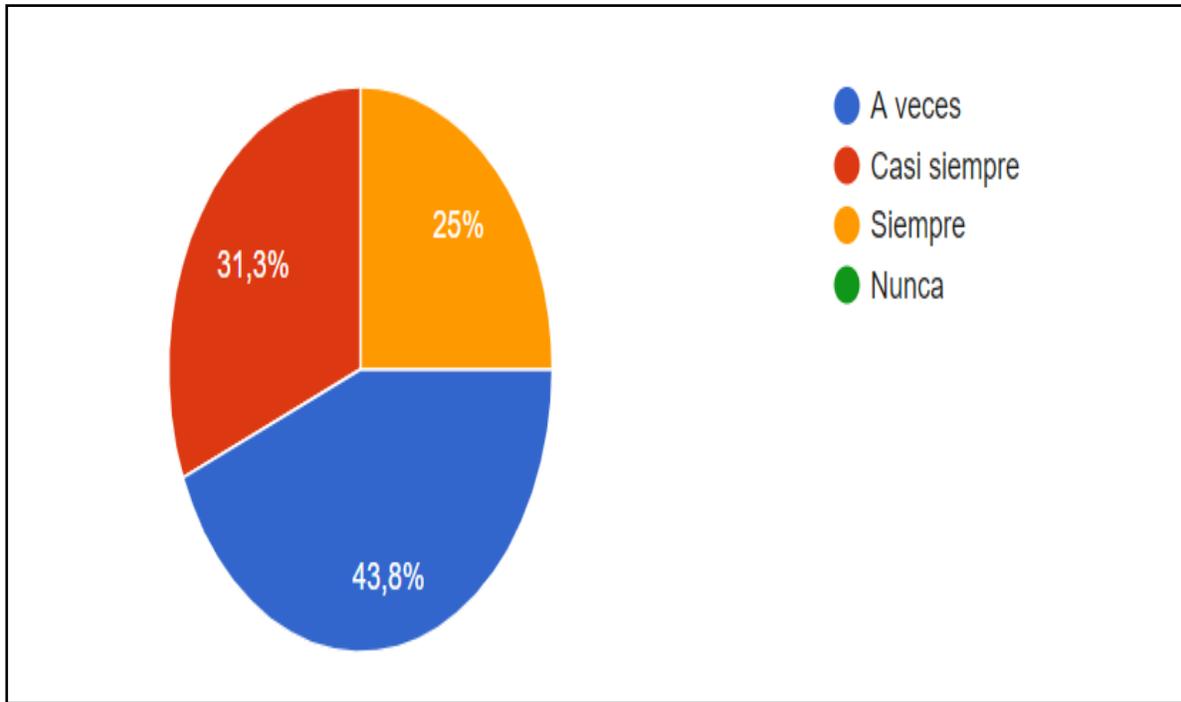


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 56.3% respondieron que siempre han tenido un uso prolongado de plataformas virtuales para la realización de sus actividades académicas, el 37.5% casi siempre y el 6.3% a veces.

Gráfico 6. ¿Siente que su tiempo de descanso ha disminuido a causa de las actividades académicas que realiza diariamente?

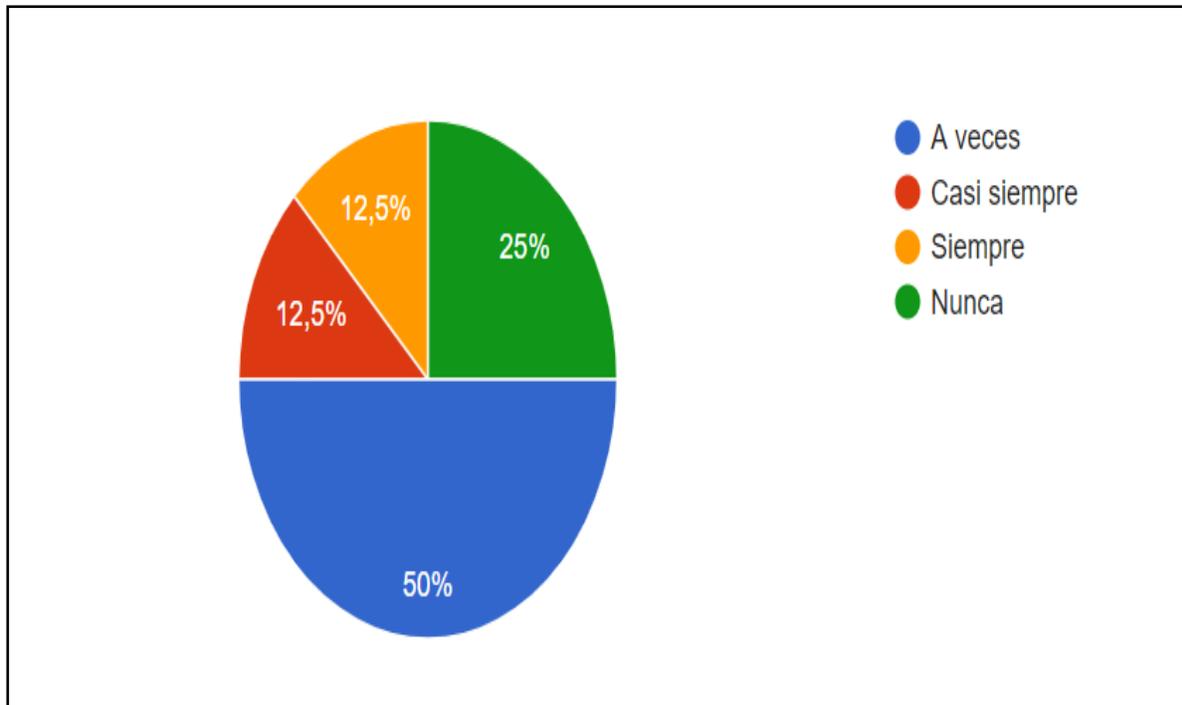


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 43.8% expresaron que a veces sienten que su tiempo de descanso ha disminuido a causa de las actividades académicas que realizan diariamente, el 31.3% que casi siempre y el 25% siempre.

Gráfico 7. ¿Presenta incomodidad o malestar al realizar las actividades académicas desde su casa?

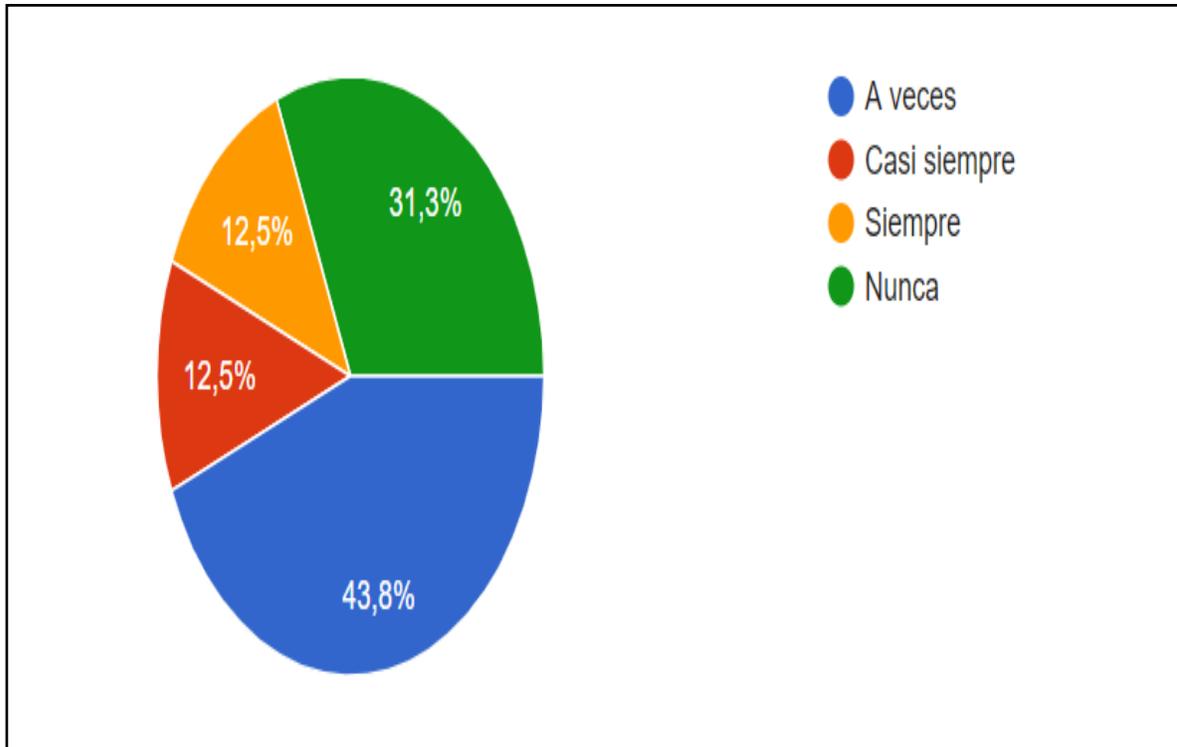


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 50% respondieron que a veces presentan incomodidad o malestar al realizar las actividades académicas desde su casa, el 25% que nunca, el 12.5% casi siempre y el otro 12.5 % siempre.

Gráfico 8. ¿Le resulta difícil utilizar la modalidad de teletrabajo para la realización de sus actividades académicas?

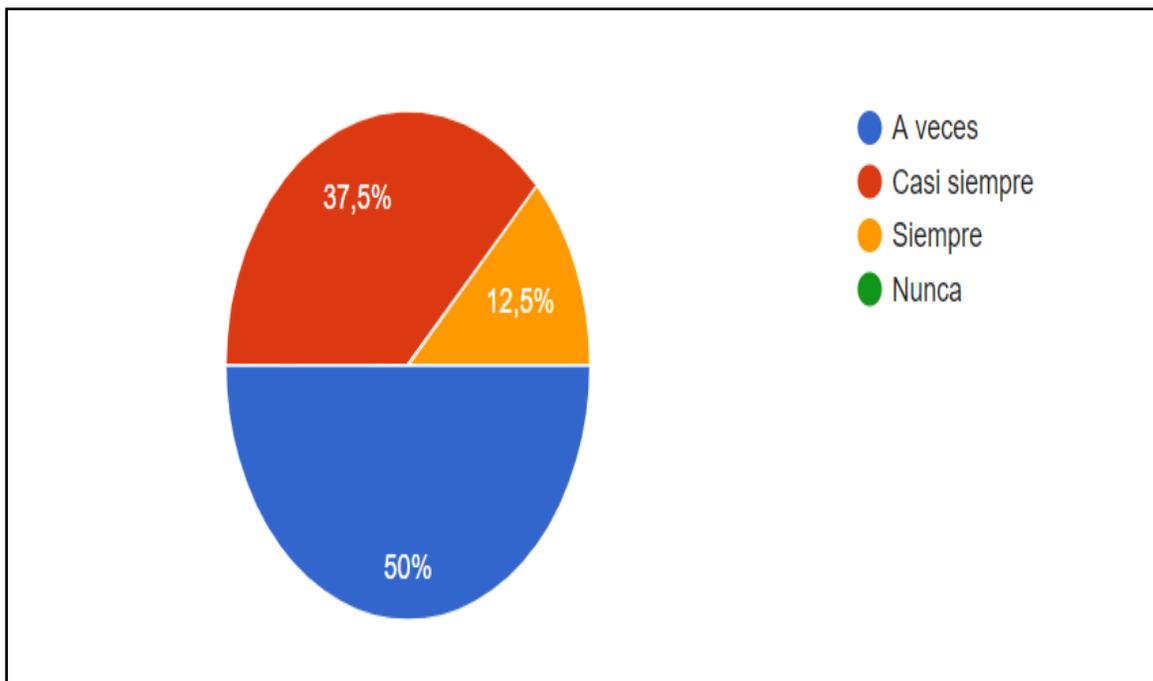


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 43.8% expresaron a veces les resulta difícil utilizar la modalidad de teletrabajo para la realización de sus actividades académicas, el 31.3% nunca, el 12.5% casi siempre y el otro 12.5% siempre.

Gráfico 9. ¿El incremento de actividades académicas le han generado estrés?



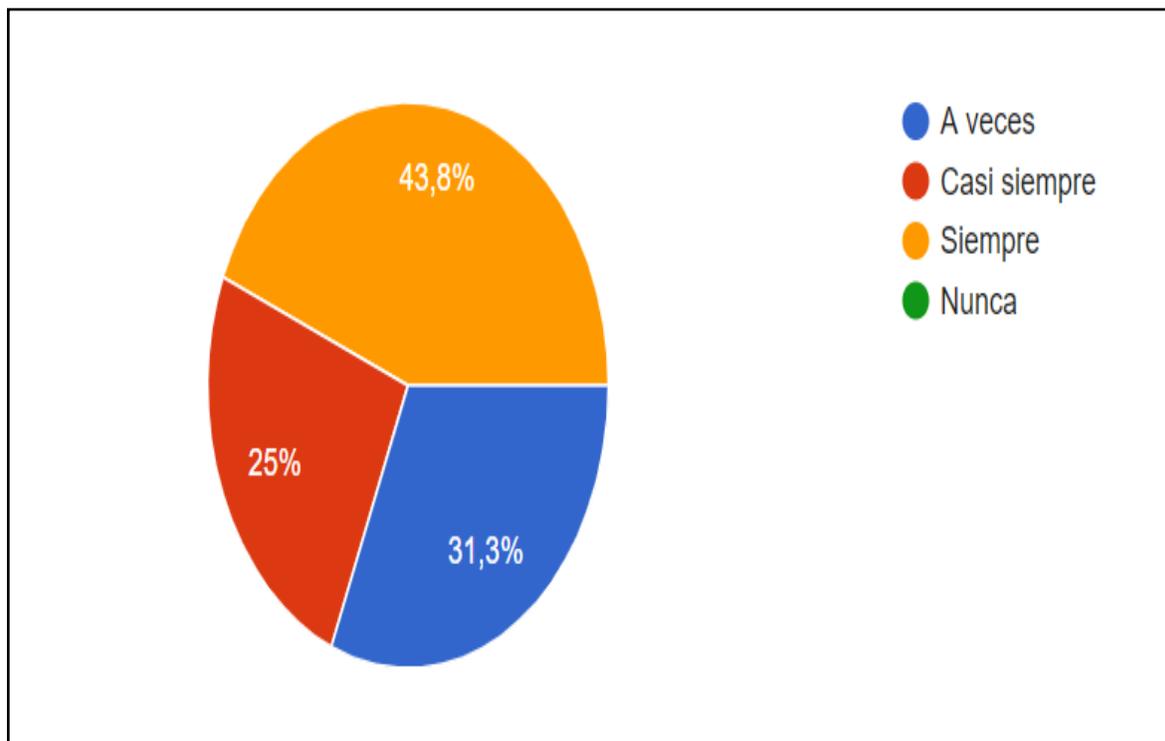
Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 50% respondieron a veces el incremento de actividades académicas les ha generado estrés, el 37.5% casi siempre y el 12.5% siempre.

TAREAS O ACTIVIDADES

Gráfico 10. ¿Se ha extendido el tiempo de sus jornadas laborales?

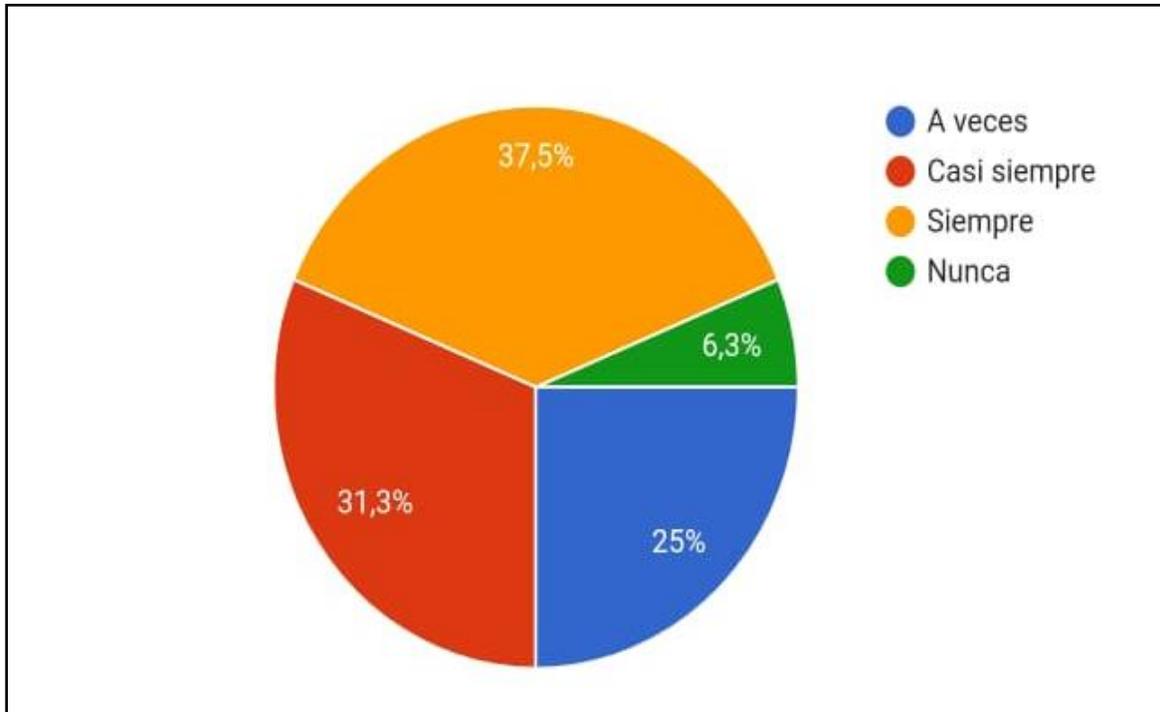


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los docentes encuestados, el 43.8% expresaron que siempre se ha extendido el tiempo de sus jornadas laborales, el 31.3% a veces y el 25% casi siempre.

Gráfico 11. ¿Durante la pandemia ha recibido un incremento en las actividades académicas que debe realizar?

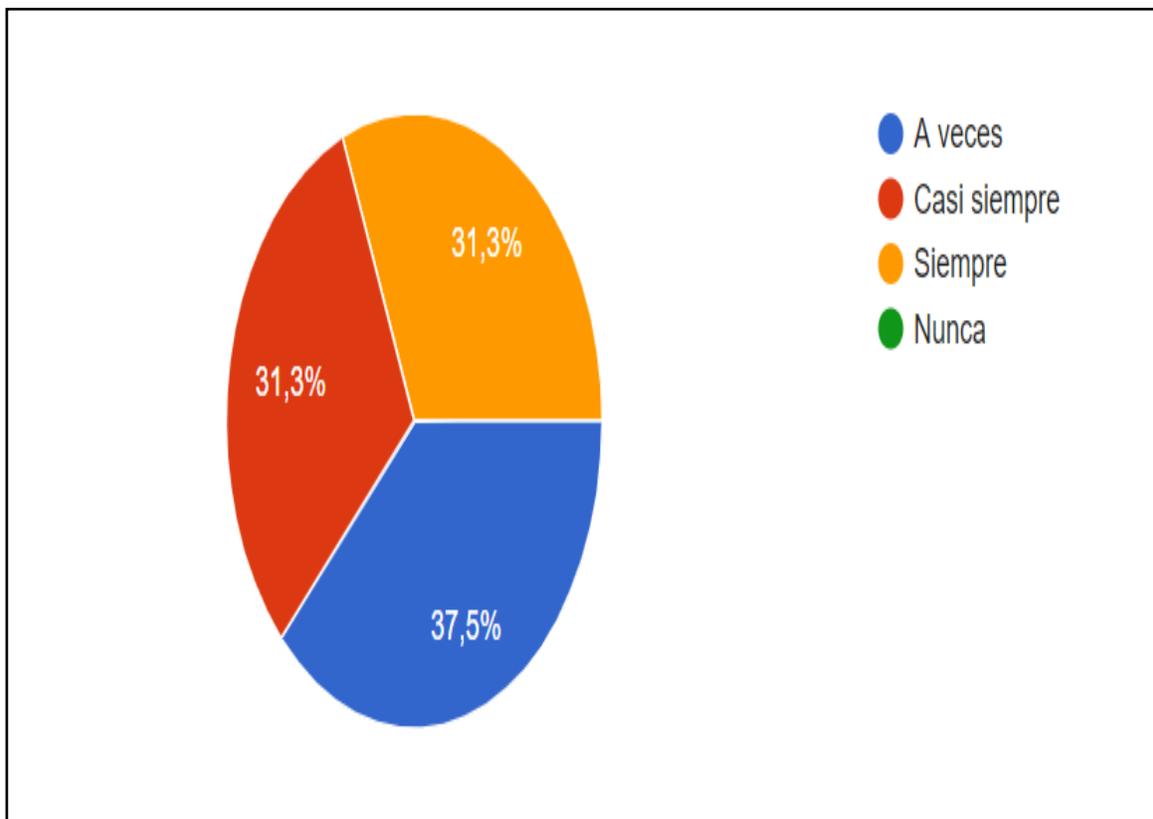


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 37.5% respondieron que siempre durante la pandemia han recibido un incremento en las actividades académicas que deben realizar, el 31.3% casi siempre, el 25% a veces y el 6.3 % nunca.

Gráfico 12. ¿Para el cumplimiento de sus actividades académicas, se ha visto forzado a utilizar un horario no pertinente?

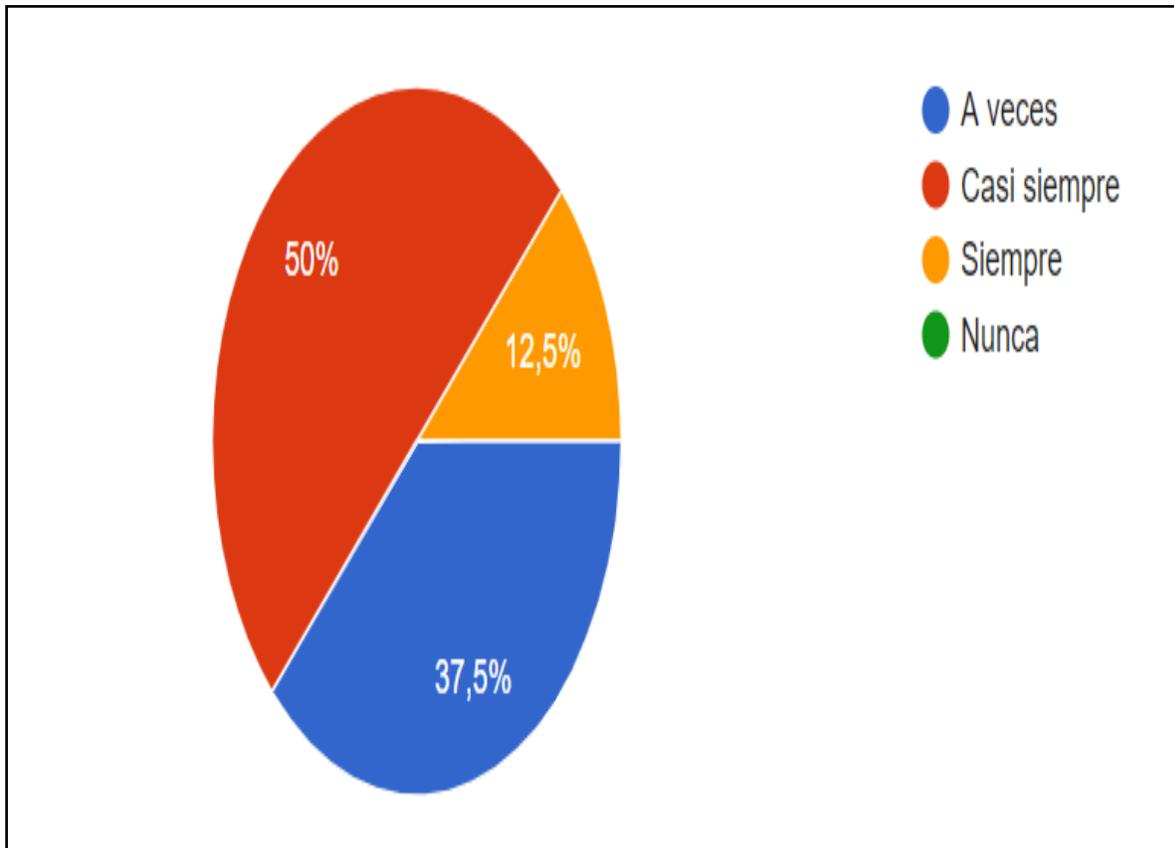


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 37.5% expresaron que a veces para el cumplimiento de sus actividades académicas, se han visto forzados a utilizar un horario no pertinente, el 31.3% casi siempre y el otro 31.3% siempre.

Gráfico 13. ¿La excesiva carga de tareas o actividades le han generado estrés?



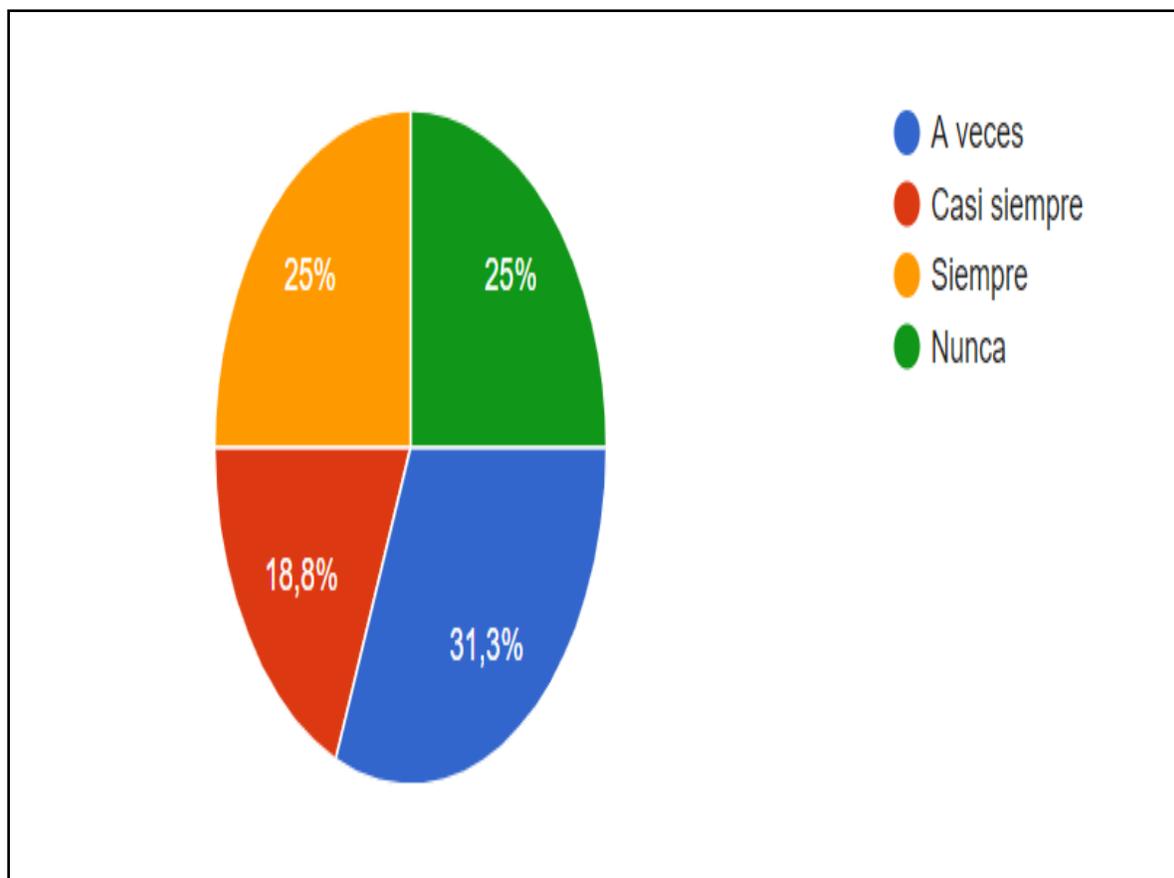
Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 50% respondieron que casi siempre la excesiva carga de tareas o actividades les ha generado estrés, el 37.5% a veces y el 12.5% siempre.

AMBIENTE FÍSICO-LABORAL

Gráfico 14. ¿Considera que realizar las actividades académicas desde su casa es adecuado?

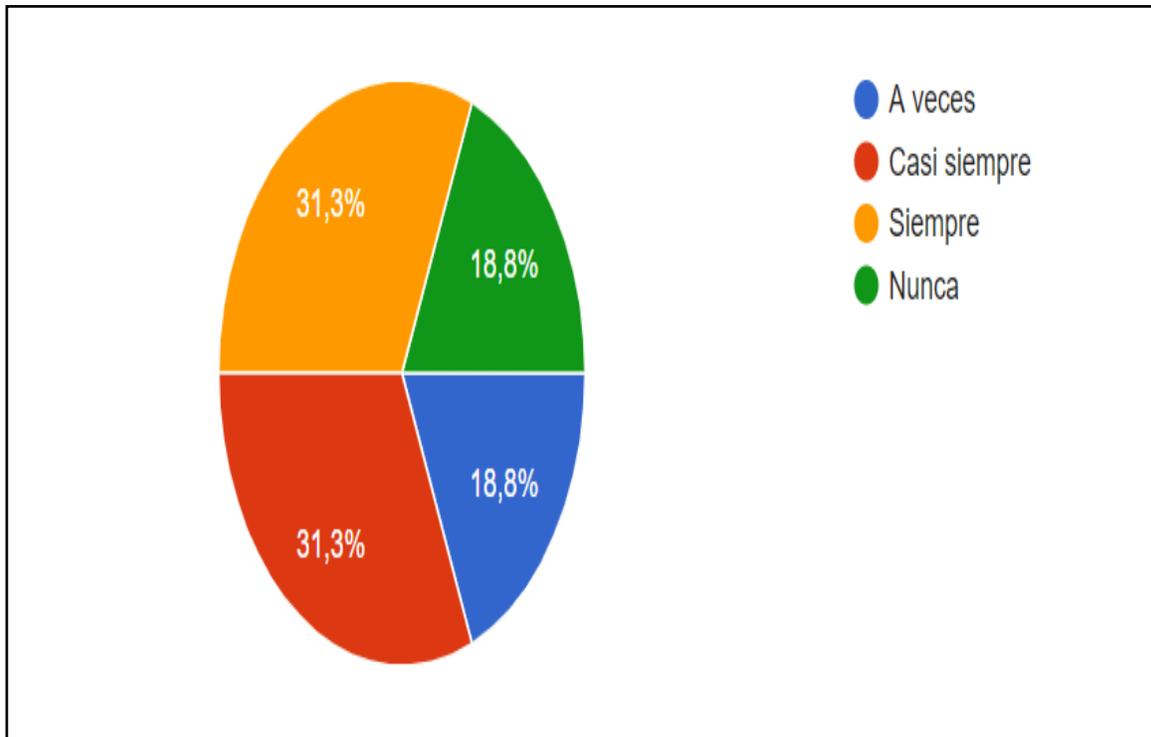


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 31.3% expresaron que a veces consideran realizar las actividades académicas desde su casa es adecuado, el 25% siempre, el otro 25% nunca y el 18.8% casi siempre.

Gráfico 15. ¿Dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso?

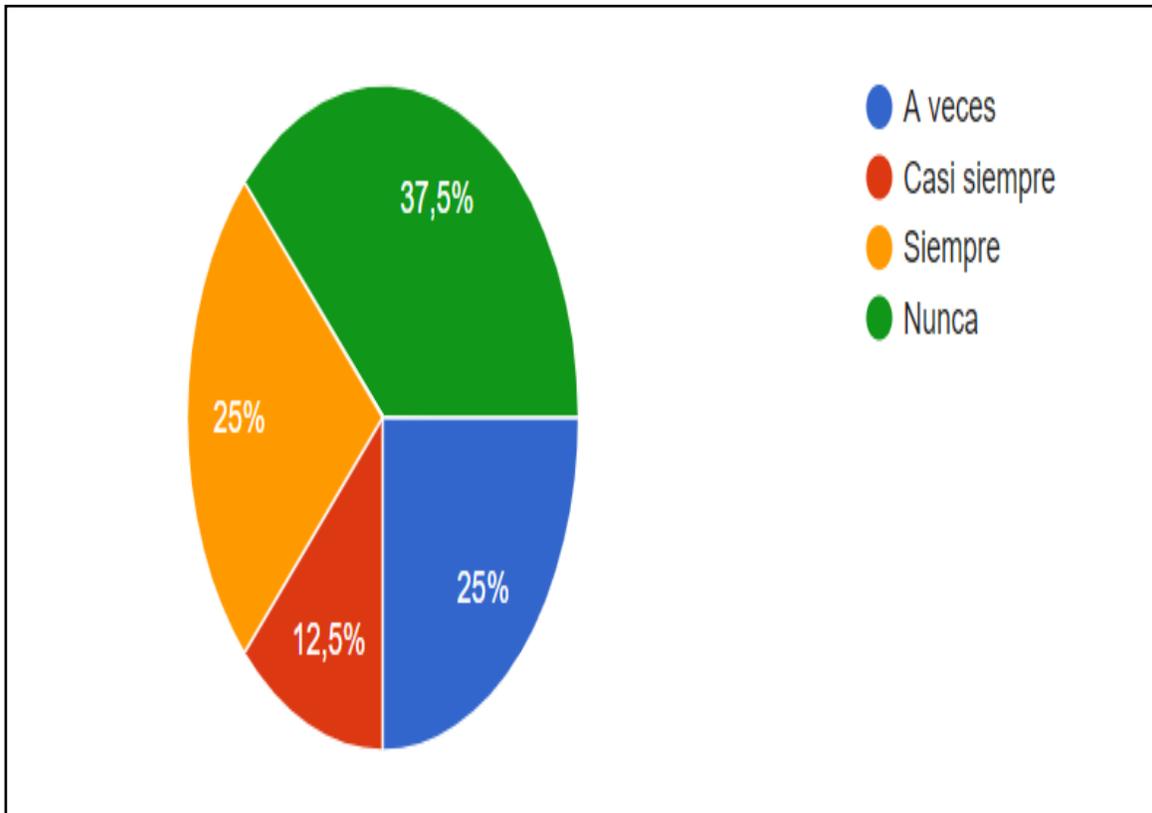


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 31.3% respondieron que casi siempre disponen de un ambiente de trabajo amplio y espacioso, el otro 31.3% siempre, el 18.8% a veces y el otro 18.8% nunca.

Gráfico 16. ¿Su lugar de trabajo en casa, posee el mobiliario e infraestructura adecuada para la realización de sus actividades académicas?

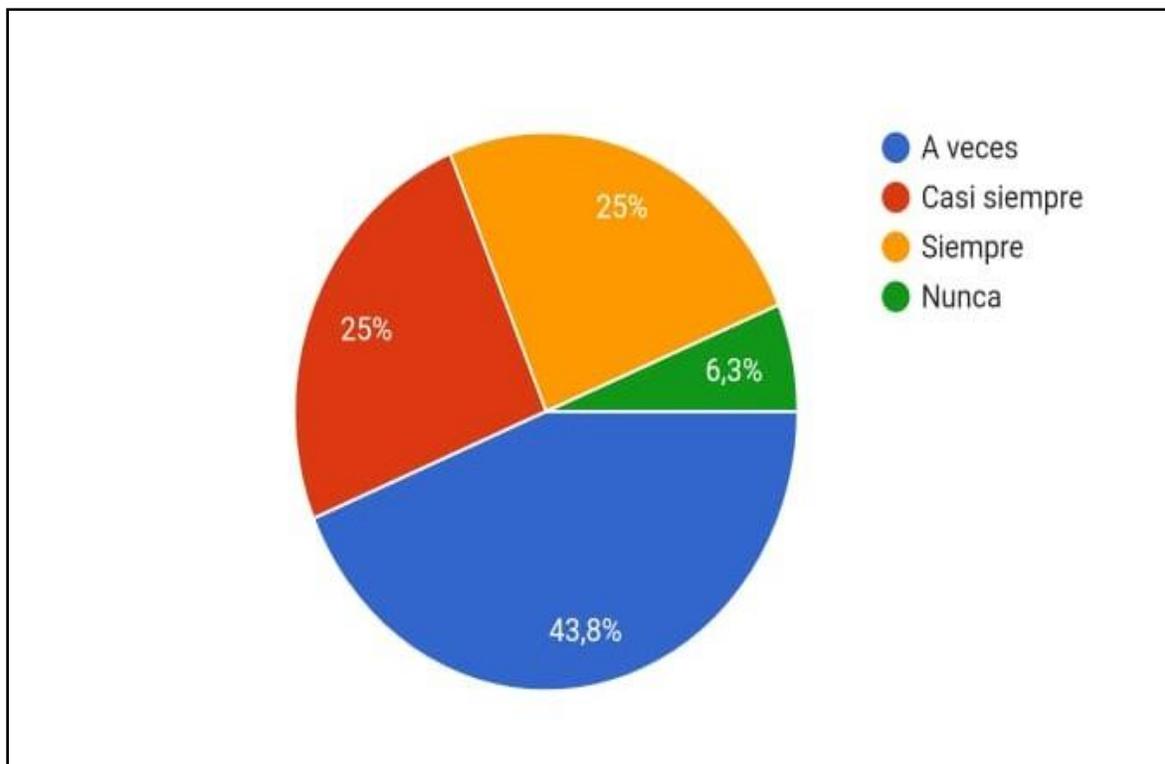


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 37.5% expresaron que nunca su lugar de trabajo en casa, posee el mobiliario e infraestructura adecuada para la realización de sus actividades académicas, el 25% a veces, el otro 25% siempre y el 12.5% casi siempre.

Gráfico 17. ¿Se han presentado interrupciones al momento de desarrollar sus actividades académicas?



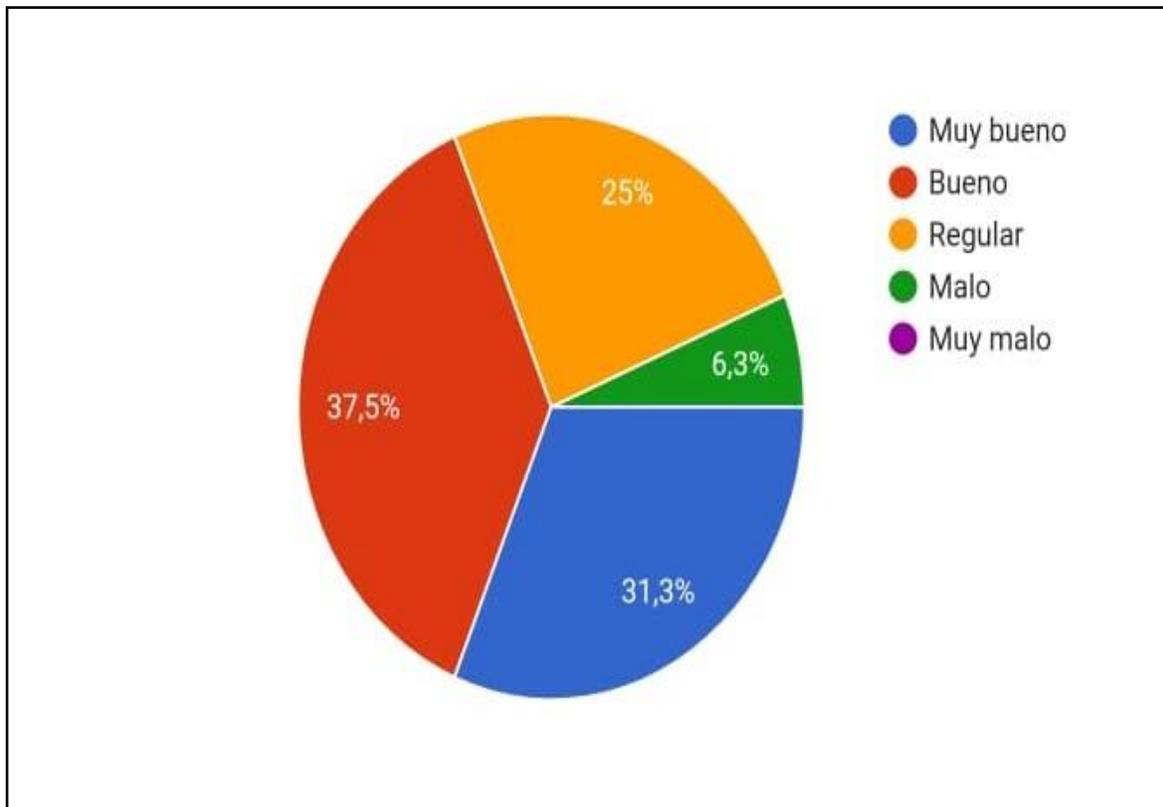
Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 43.8% respondieron que a veces se han presentado interrupciones al momento de desarrollar sus actividades académicas, el 25% casi siempre, el otro 25% siempre y el 6.3% nunca.

RELACIONES INTERPERSONALES

Gráfico 18. ¿Cómo ha sido la comunicación y el desarrollo de labores académicos del teletrabajo con los estudiantes durante la pandemia COVID-19?

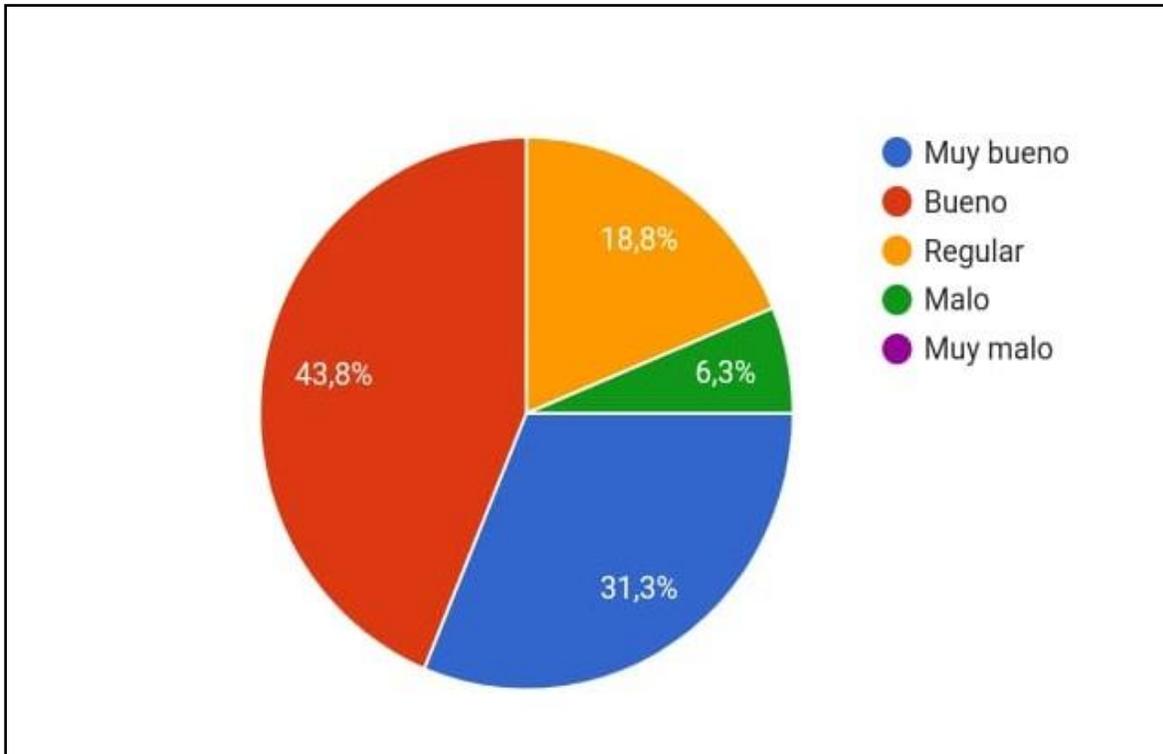


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 37.5% expresaron que la comunicación y el desarrollo de labores académicas del teletrabajo con los estudiantes durante la pandemia COVID-19 ha sido buena, el 31.3% muy bueno, el 25% regular y el 6.3% malo.

Gráfico 19. ¿Cómo ha sido la comunicación laboral con sus compañero/as de trabajo durante la pandemia COVID-19?

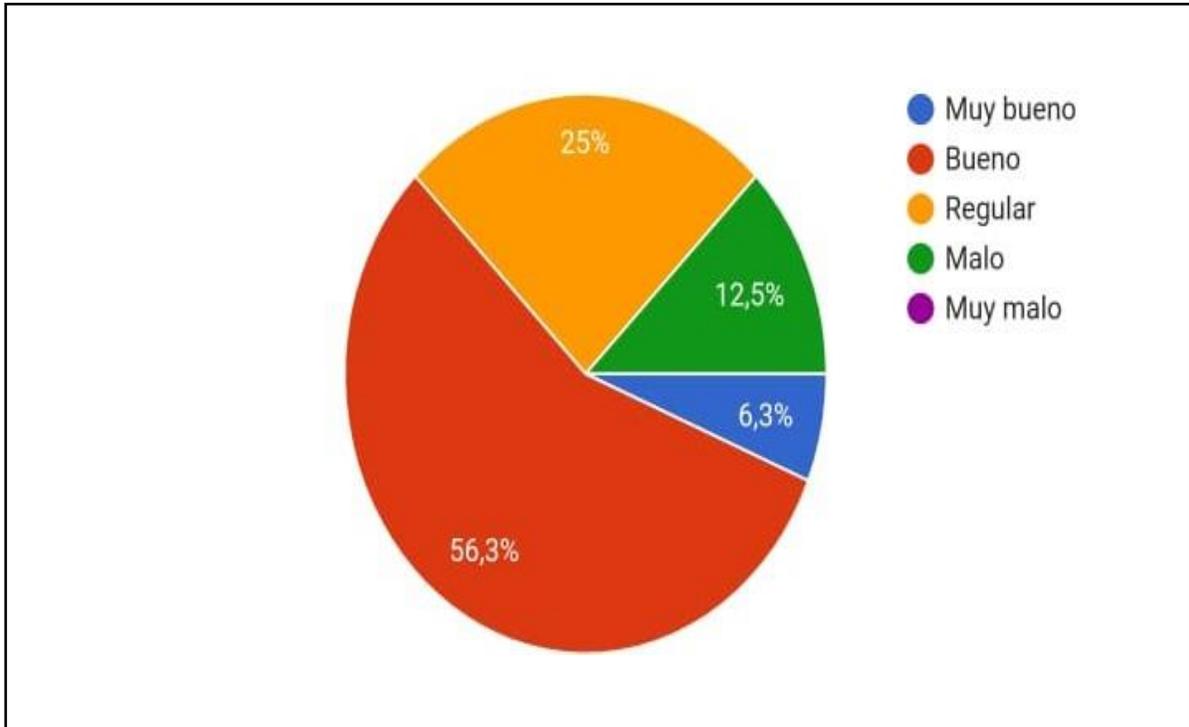


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 43.8% respondieron que la comunicación laboral con sus compañero/as de trabajo durante la pandemia COVID-19 ha sido buena, el 31.3% muy bueno, el 18.8% regular y el 6.3% malo.

Gráfico 20. ¿Cómo ha sido la comunicación y coordinación laboral con las autoridades de la institución?

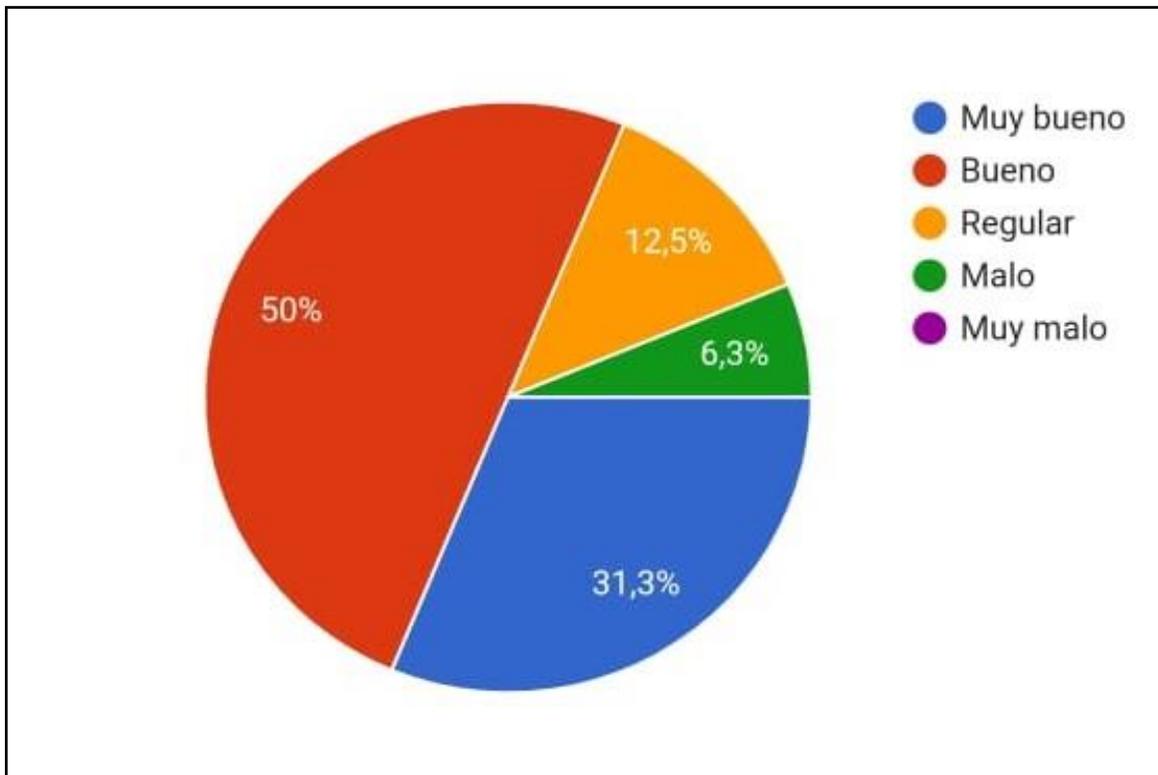


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 56.3% expresaron que la comunicación y coordinación laboral con las autoridades de la institución ha sido buena, el 25% regular, el 12.5% malo y el 6.3% muy bueno.

Gráfico 21. ¿Cómo ha sido el grado de efectividad del desempeño académico del teletrabajo desde su hogar?

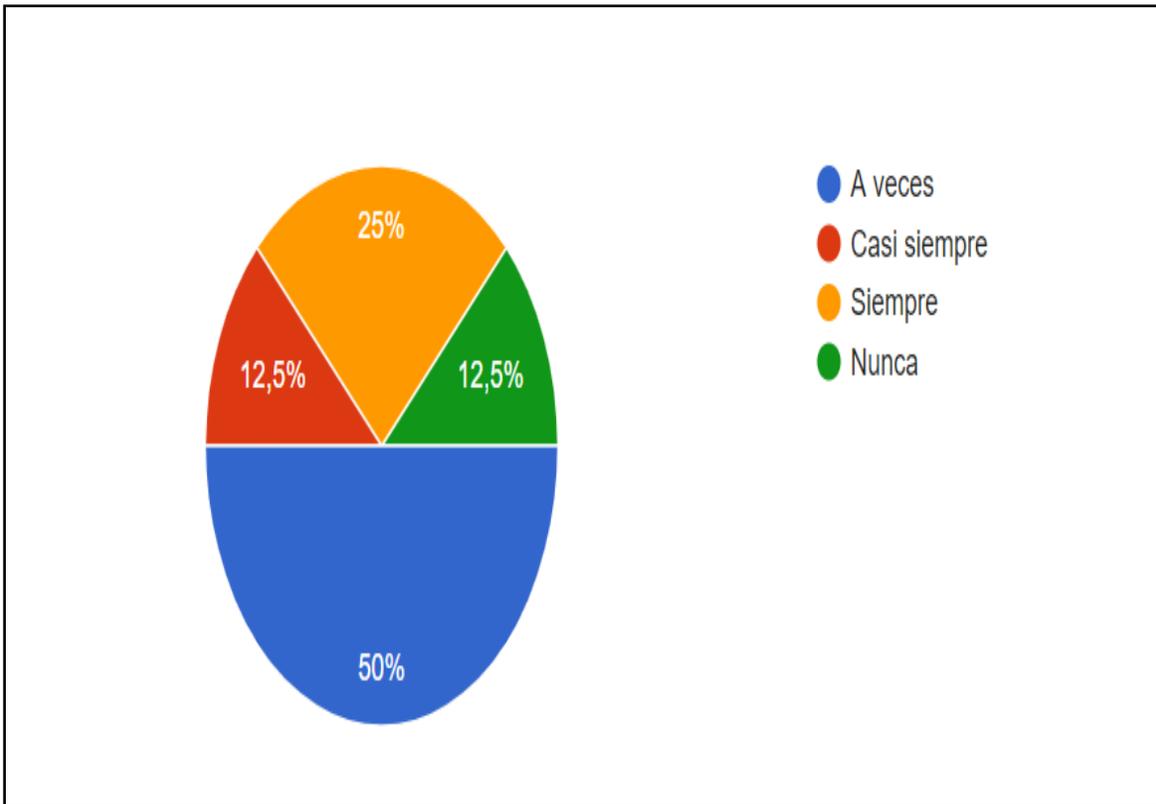


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 50% respondieron que el grado de efectividad del desempeño académico del teletrabajo desde su hogar ha sido bueno, el 31.3% muy bueno, el 12.5% regular y el 6.3% malo.

Gráfico 22. ¿Ha interferido el desempeño laboral del teletrabajo en las relaciones con su familia?



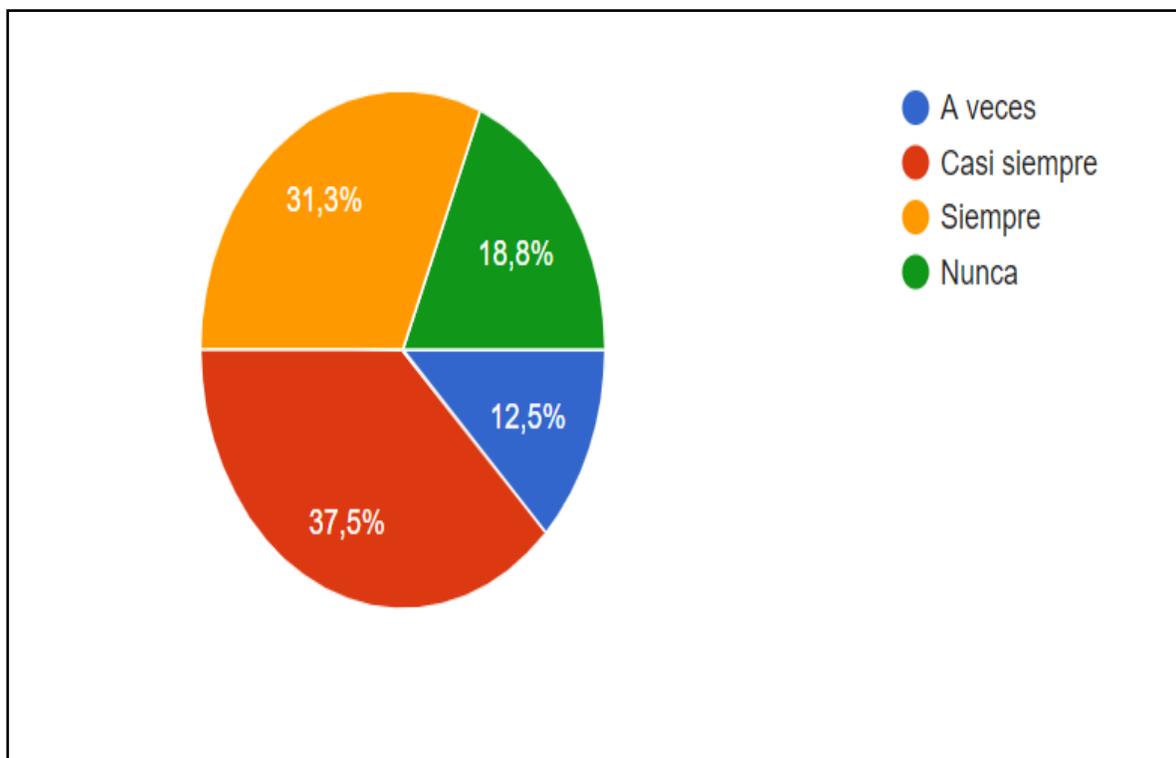
Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 50% expresaron que a veces ha interferido el desempeño laboral del teletrabajo en las relaciones con su familia, el 25% siempre, el 12.5% casi siempre y el otro 12.5% nunca.

TECNIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA

Gráfico 23. ¿Posee los recursos tecnológicos pertinentes para su labor en el teletrabajo?

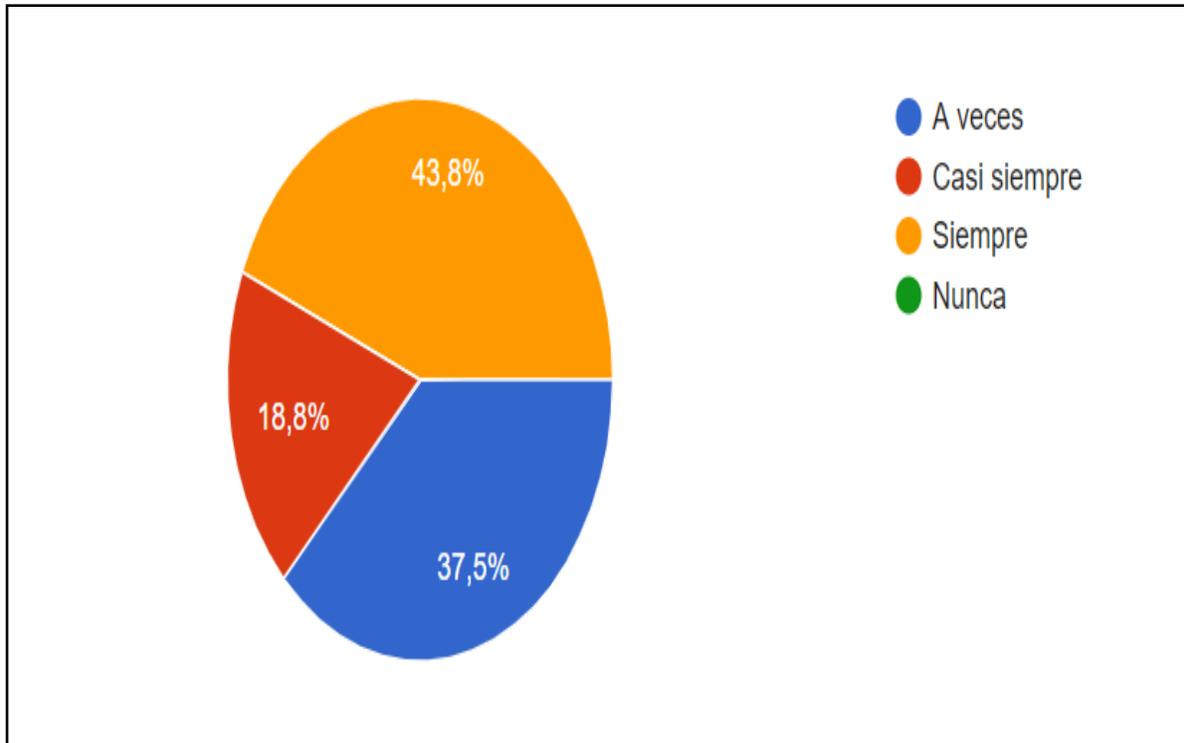


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 37.5% respondieron que casi siempre poseen los recursos tecnológicos pertinentes para su labor en el teletrabajo, el 31.3% siempre, el 18.8% nunca y el 12.5% a veces.

Gráfico 24. ¿La institución le ha brindado las capacitaciones correspondientes para la realización del teletrabajo?

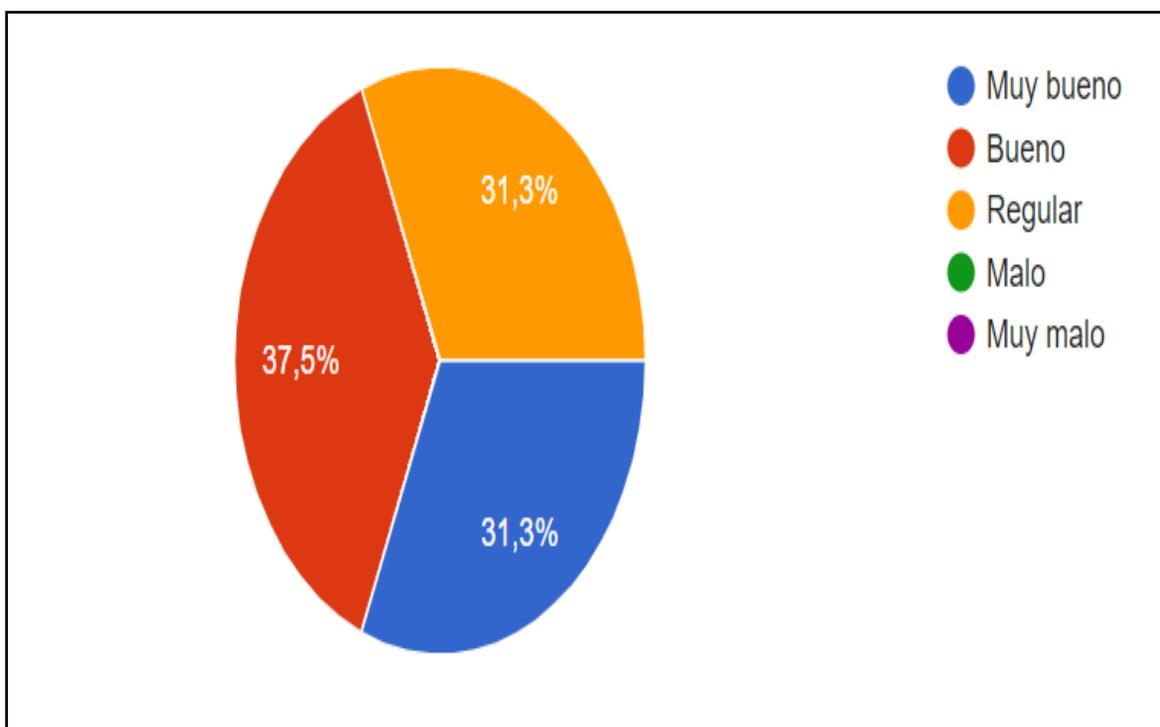


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 43.8% expresaron que siempre la institución les ha brindado las capacitaciones correspondientes para la realización del teletrabajo, el 37.5% a veces y el 18.8% casi siempre.

Gráfico 25. ¿Cómo considera que fue su adaptación hacia la nueva modalidad del teletrabajo en sus labores académicas?

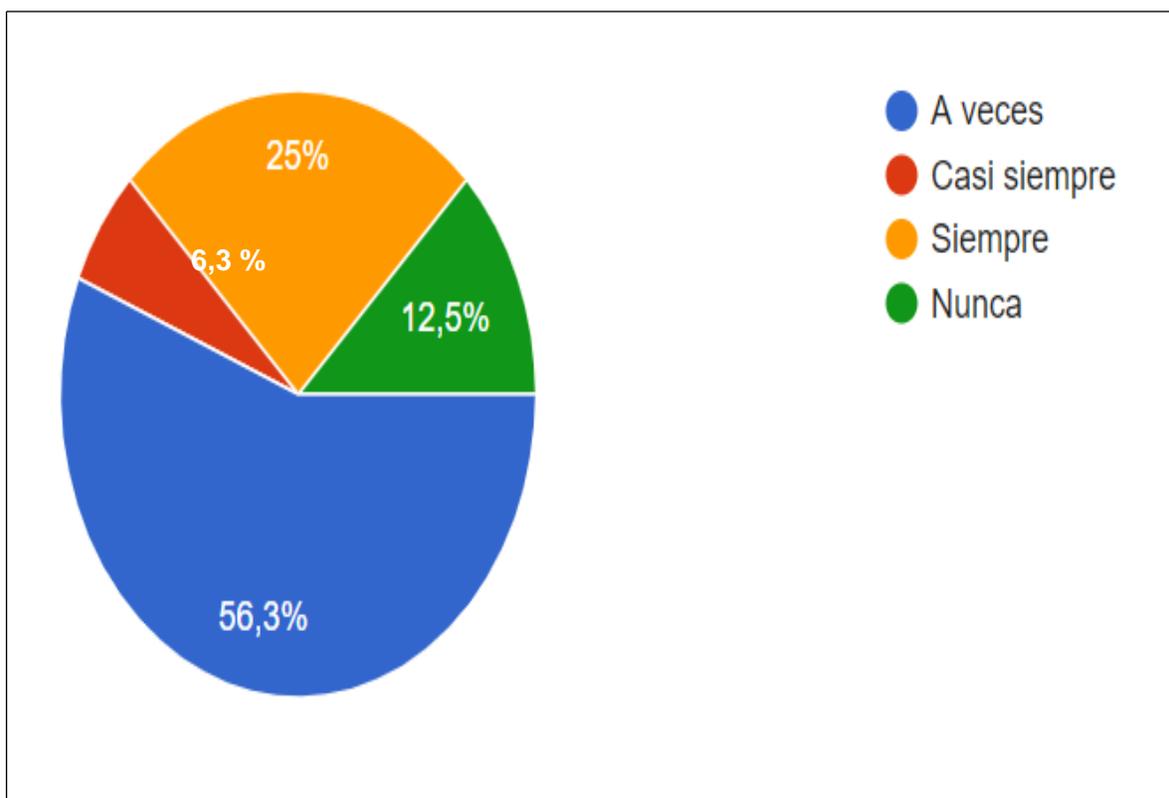


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 37.5% respondieron que fue buena su adaptación hacia la nueva modalidad del teletrabajo en sus labores académicas, el 31.3% muy bueno y el otro 31.3% regular.

Gráfico 26. ¿Considera que le ha generado algún grado de estrés la utilización de nuevas tecnologías para el desarrollo y ejecución de sus labores académicas?

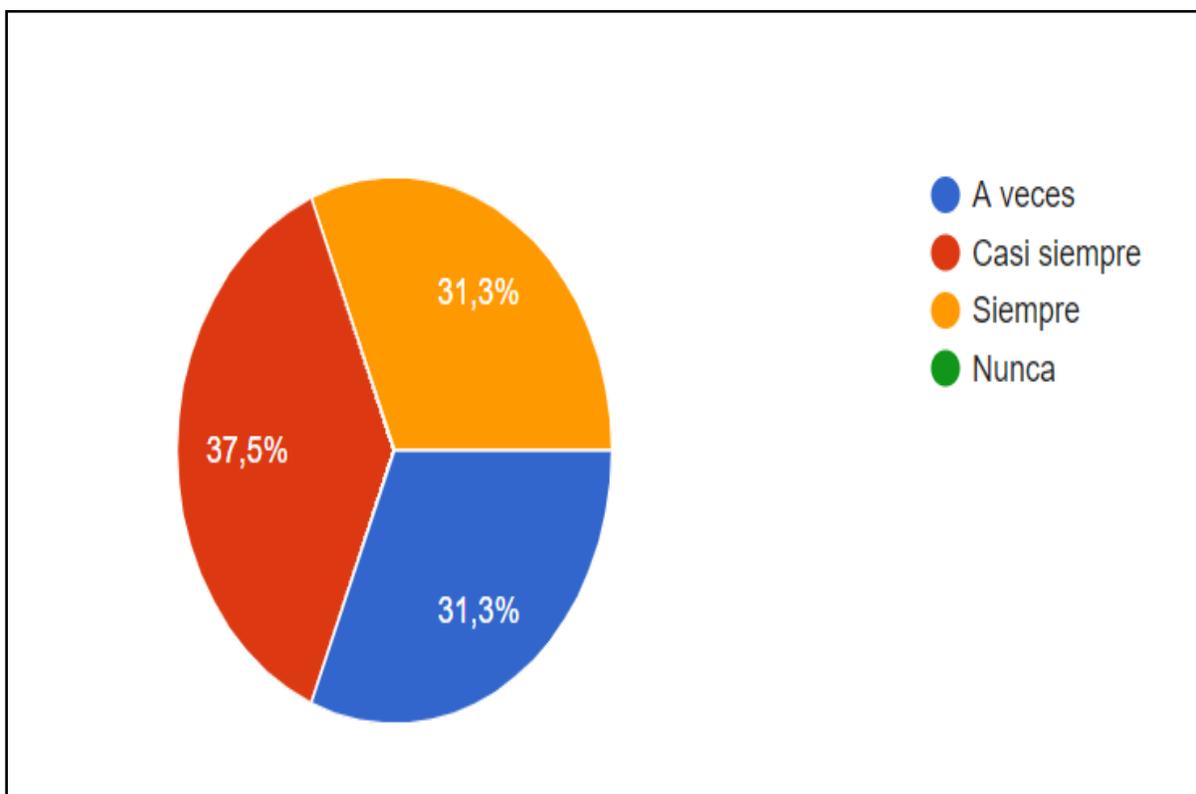


Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

De los Docentes encuestados, el 56.3% expresaron que a veces consideran que les ha generado algún grado de estrés la utilización de nuevas tecnologías para el desarrollo y ejecución de sus labores académicas, el 25% siempre, el 12.5% nunca y el 6.3% casi siempre.

Gráfico 27. ¿Considera que la comunidad estudiantil ha presentado dificultad tanto de recursos tecnológicos como de conectividad para recibir sus clases?



Fuente: Docentes de IEPROES, Sede San Salvador. 2021

Interpretación:

Del 100% de los Docentes encuestados, el 37.5% respondieron que casi siempre consideran que la comunidad estudiantil ha presentado dificultad tanto de recursos tecnológicos como de conectividad para recibir sus clases, el 31.3% siempre y el otro 31.3% a veces.

IX. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación sobre “el abordaje del estrés en el desempeño laboral”, realizada con los docentes de plaza fija del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador.

Se identificó que los participantes de la población meta, presentaban efectos psicológicos ante la pandemia COVID-19 entre estos esta una elevada presión en el entorno de trabajo por el aumento en la intensificación del trabajo, uso prolongado de plataformas virtuales les resulto difícil porque los docentes no se encontraban cualificados para tal transición, debido a que no todos los hogares están preparados para la utilización de los requisitos técnicos relacionados con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Debido a la excesiva carga de tareas o actividades por el aumento de la carga de trabajo, los docentes se vieron forzados a la realización de una cantidad elevada de actividades que van desde la planeación a la elaboración de materiales didácticos y la enseñanza desde el hogar les han generado sentimientos de tensión, agotamiento y disminución de la satisfacción en el trabajo y para el cumplimiento de las actividades académicas se extendió el tiempo de su jornada laboral así también el uso de un horario no pertinente.

El ambiente físico-laboral es inadecuado ya que los docentes no poseen el inmobiliario e infraestructura para la realización de sus actividades académicas y también presentan interrupciones al momento de desarrollar su jornada de trabajo ya que comparten el teletrabajo con numerosas funciones, como la dedicación de cuidados, quehaceres personales, deberes ciudadanos, etc.

Las relaciones interpersonales son insatisfactorias porque se destacan las exigencias contrapuestas entre la vida laboral, la vida familiar y personal; espacios y momentos que deberían ser destinados al convivio con los seres queridos, por lo tanto, el descanso y la recreación son invadidos por las obligaciones del trabajo.

La utilización de nuevas tecnologías para el desarrollo y ejecución de sus labores académicas les ha generado estrés y consideran que existe un efecto adverso a la igualdad de oportunidades debido a que la comunidad estudiantil ha presentado dificultad tanto de recursos tecnológicos como de conectividad para recibir sus clases causando así una disminución en su desempeño laboral.

X. CONTENIDOS DE LA PROPUESTA

Área Cognitiva:

Autocuidado.

A los docentes les es difícil cuidar de sí mismos, trabajan demasiadas horas, no duermen bien o lo suficiente, ni hacen suficiente ejercicio, su alimentación es poco balanceada y no pasan el tiempo haciendo cosas que les refrescan y energizan. Por ello la importancia de poner en práctica el autocuidado que es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar.

Técnica de autocontrol del estrés: terapia cognitiva de Beck.

Es una de las más conocidas, parte del análisis de los errores cognitivos más frecuentes de las personas con problemas de estrés; se centra, básicamente, en pensamientos automáticos y en las distorsiones cognitivas.

El objetivo es enseñar a la persona a pensar de otro modo ante los problemas y síntomas que padece, lo que ayudará a reducir las emociones negativas y a reaccionar ante los problemas de un modo que le lleve a su solución, no al abatimiento y de acuerdo con Beck se estructura fundamentalmente en dos fases: identificación de pensamientos negativos y modificación de pensamientos negativos.

Estrategia de afrontamiento: estrategia centrada en el problema ante el estrés.

Tienen como objeto la resolución de la situación o la realización de conductas que modifiquen la fuente de estrés. La persona se centra en hacer frente a la situación, buscando soluciones al problema, estas estrategias son más efectivas para la resolución de dificultades en la mayoría de las áreas y circunstancias de la vida.

Área cognitiva-conductual:

- ✚ **Técnica de respiración y relajación: técnica de respiración diafragmática y relajación muscular progresiva de Jacobson.**

Técnica de respiración diafragmática:

Esta respiración es un sistema sencillo, fácil y natural que nos permite acceder de una forma segura a un estado de total relajación que se centra en el movimiento del diafragma; adquiriendo beneficios como: tomar conciencia, relajación plena, control del estrés, manejo de impulso, descanso reparador y equilibrio personal.

Técnica de relajación muscular progresiva de Jacobson:

Es una técnica que relaja los músculos de su cuerpo, ayuda a reducir la tensión o el estrés que tenga en los músculos; cuando libera la tensión, los músculos se relajan y es uno de los más utilizados gracias a sus múltiples beneficios, entre algunos de ellos están: disminuir el estrés, disminuir la frecuencia cardíaca, ayudar a controlar la ansiedad, reducir la tensión muscular, disminuir el dolor y sentirse más descansado.

- ✚ **Entrenamiento asertivo: juego de roles.**

Nos permite conocer las actitudes que tenemos ante determinadas situaciones y cómo influyen en nuestro trabajo y nuestra vida, para analizar determinadas tensiones que surgen en el proceso grupal, para adecuar convenientemente la tolerancia al estrés.

XI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES:

- ✚ Los docentes presentaron variados efectos psicológicos ante el estrés; una elevada presión en el entorno de trabajo, excesiva carga de tareas o actividades, ambiente físico-laboral inadecuado, relaciones interpersonales insatisfactorias y tecnificación de la enseñanza; en su desempeño laboral ante la pandemia COVID-19.
- ✚ Para el abordaje de estrés en el desempeño laboral de los docentes se detectaron áreas relacionadas a los contenidos temáticos de autocuidado, técnica de respiración diafragmática, técnica de relajación muscular progresiva de Jacobson, autocontrol del estrés (terapia cognitiva de Beck), estrategia de afrontamiento centrada en el problema y entrenamiento asertivo (juego de roles).
- ✚ Para la disminución de los efectos psicológicos de estrés en el desempeño laboral se pueden abordar técnicas y estrategias con el fin de mejorar la productividad, autoestima, mayor conciencia del momento controlando así mente y emociones, relajación plena, control del estrés, manejo del impulsos, equilibrio personal, reducción de la tensión muscular, cambios en los pensamientos y en el comportamiento para que logren ir desarrollando esquemas mentales que les permitan la disminución de los niveles de estrés.

RECOMENDACIONES:

Para el Instituto Especializado de Profesional de la Salud (IEPROES):

- ✚ Que los docentes puedan llevar a la práctica técnicas y estrategias que ayuden a la disminución de los niveles de estrés que les permitan enfrentar las diferentes situaciones de la vida tanto laboral como personal.

Para el Departamento de Psicología:

- ✚ Que continúen promoviendo e incentivando a los estudiantes para la realización de las diferentes temáticas con el propósito de ayudar a la población involucrada en dicha investigación.

Para los futuros estudiantes de la carrera de Licenciatura de Psicología:

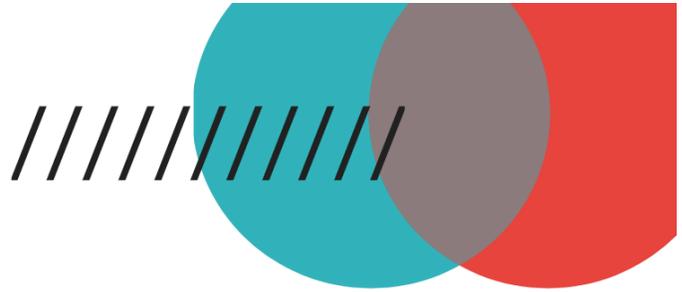
- ✚ Proporcionar una base de conocimientos sobre el estrés y el desempeño laboral de docentes ante la pandemia COVID-19 para poder llevarlos a practica a la hora de hacer trabajo de investigación. practica

**XII. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PSICOTERAPEUTICA
PARA EL ABORDAJE DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO
DE DOCENTES**



**XII. PROPUESTA DE
INTERVENCIÓN
PSICOTERAPÉUTICA
PARA EL ABORDAJE
DEL ESTRÉS EN EL
DESEMPEÑO DE
DOCENTES**





FICHA TÉCNICA

Nombre de la propuesta: Propuesta de intervención psicoterapéutica para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador, ante COVID-19.

Autores: Ayala Pérez, Vanessa Magdalena.
Peñate Molina, Claudia Margarita.

Modelo: cognitivo-conductual.

Áreas: cognitiva y cognitiva-conductual.

Duración de la propuesta: 5 semanas.

Numero de jornadas: 5.

Duración de las jornadas: 95 minutos (jornadas 1,3,4 y 5)
100 minutos (jornada 2)

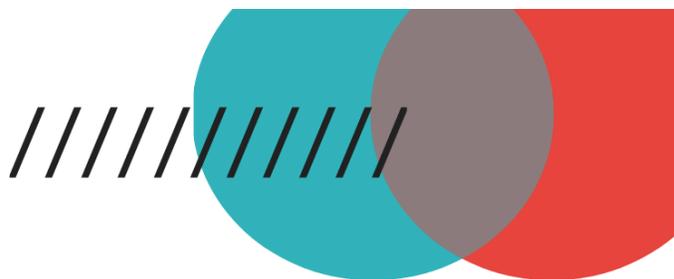
Aplicación: grupal.

Número de participantes: 16

Facilitador/a: licenciatura en psicología, en educación o carreras afines.

Número de facilitadores: 3.





A) PRESENTACIÓN

La propuesta de intervención psicoterapéutica para el abordaje de los efectos psicológicos del estrés en el desempeño laboral de los docentes, se realiza con el objetivo de disminuir los niveles de estrés que surgieron a raíz de la pandemia COVID-19, para lograr un mejoramiento en su desempeño; para ello se utiliza el modelo cognitivo conductual, que permite brindarles las herramientas necesarias, por medio de técnicas de autocuidado, respiración y relajación, autocontrol del estrés, estrategias de afrontamiento centrada en el problema, entrenamiento asertivo.

B) JUSTIFICACIÓN

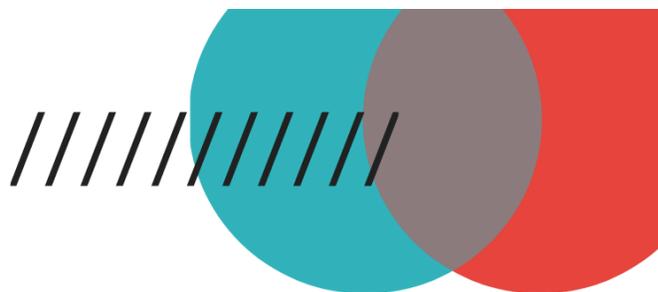
Los docentes han sido un grupo de la sociedad que ha sufrido un gran impacto psicológico, porque se vieron obligados a cambiar su modalidad de enseñanza aprendizaje, a la utilización de recursos tecnológicos y de trasladar su escenario de trabajo de escuela a casa; ya que presentan una elevada presión en el entorno de trabajo, excesiva carga de tareas o actividades, ambiente físico laboral inadecuado, relaciones interpersonales insatisfactorias; es debido a esas modificaciones; que se ha venido generando, diferentes problemas psicológicos entre ellos uno de mayor relevancia ha sido un aumento de estrés debido a su desempeño laboral.

Por lo que a través de la ejecución de esta propuesta de intervención psicoterapéutica se pretende disminuir los niveles de estrés para lograr un mejoramiento en el desempeño laboral de los docentes.

C) BASE TEÓRICA DE LA PROPUESTA



El impacto inmediato de la pandemia del COVID-19 en el sistema educativo salvadoreño, se materializó principalmente en el abandono obligatorio de docentes y alumnos/as de todos los centros educativos; por lo que el aula deja de ser por el tiempo que dure la pandemia, escenario principal para la realización del proceso de enseñanza aprendizaje. Esta situación inesperada por todos, implica un reto sin precedentes para el docente, en términos de seguir ejerciendo su labor fuera del aula y desde su casa.



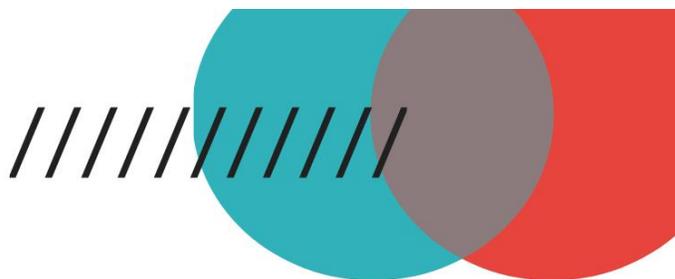
Por lo que a través de una investigación se identificaron los efectos psicológicos que el estrés ha venido ocasionando a los docentes durante la pandemia COVID-19; para ello se llevo a cabo la aplicación de un instrumento, que sirvió para la recolección de información, el cual fue una encuesta que ayudo a identificar los siguientes efectos psicológicos del estrés: una elevada presión en el entorno de trabajo, excesiva carga de tareas o actividades, ambiente físico laboral inadecuado, relaciones interpersonales insatisfactorias y la tecnificación de la enseñanza.

Se tomaron en cuenta los resultados con mayor relevancia sobre esos niveles de estrés en la que se reflejó que a veces un 50% del 100% de los docentes encuestados presentan estrés por el incremento de las actividades académicas y un 37.5% casi siempre; el 56.3% del 100% de los docentes le ha generado algún grado de estrés la utilización de nuevas tecnologías para el desarrollo y ejecución de sus labores académicos y un 25% siempre.

A partir de ello se realizó una propuesta de intervención psicoterapéutica utilizando el modelo cognitivo-conductual con una orientación enfocada a la vinculación del pensamiento y la conducta, que recogen los aportes de distintas corrientes dentro de la psicología científica; se basa, en un primer momento, en los esquemas cognitivos que contribuyen al desarrollo y mantenimiento de un desorden en particular.

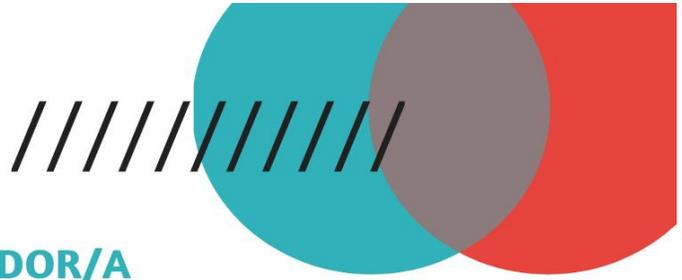
Es decir, conocer los procesos cognitivos que median la conducta ayuda a tomar conciencia de pensamientos imprecisos o negativos para que se puedan visualizar situaciones exigentes con mayor claridad y responder a ellas de forma más efectiva y puede ser una herramienta eficaz para ayudar a cualquier persona a aprender cómo manejar mejor las situaciones estresantes de la vida.





También utilizando las técnicas de autocuidado para la mejora de la productividad, la autoestima, conocimiento de sí mismo; respiración diafragmática y relajación muscular progresiva de Jacobson ayudara a tomar conciencia del momento controlando así su mente y sus emociones, relajación plena control del estrés, manejo de impulsos, descanso reparador, equilibrio personal, reducir la tensión muscular, control de ansiedad; autocontrol del estrés (terapia cognitiva de Beck) que ayudara a generar cambios en los pensamientos y en el comportamiento para que se logren ir desarrollando esquemas mentales que les resulten funcionales y les permitan la disminución de los niveles de estrés; estrategias de afrontamiento centrada en el problema que tiene como propósito lograr un mayor control de las situaciones estresantes y entrenamiento asertivo- juego de roles que permitirá una mayor capacidad para expresar ante los demás los sentimientos, deseos y necesidades de manera libre y clara evitando así una reacción de estrés.





D) PERFIL DEL FACILITADOR/A

Sexo: Indiferente.

Edad: 25 a 50 años.

Nivel educativo: Licenciatura en psicología, en educación o carreras afines.

Que tenga las habilidades para poder guiar a un grupo y capacidad de animar a los integrantes de la propuesta a participar.

Su rol será que los integrantes puedan conocer, practicar e interiorizar cada una de las actividades, temas y técnicas que se le asignen con la finalidad de poder reducir los niveles de estrés.

Debe conocer la propuesta de intervención, desarrollar las jornadas de manera creativa, promover el respeto, la sana convivencia y manejo del tiempo en la ejecución de las jornadas.

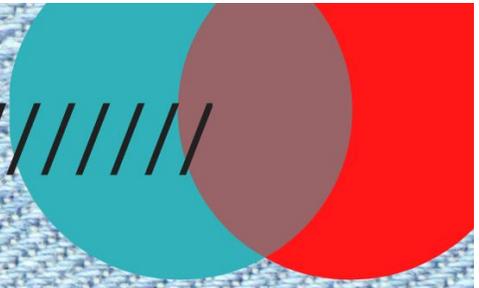


Presentación del facilitador:

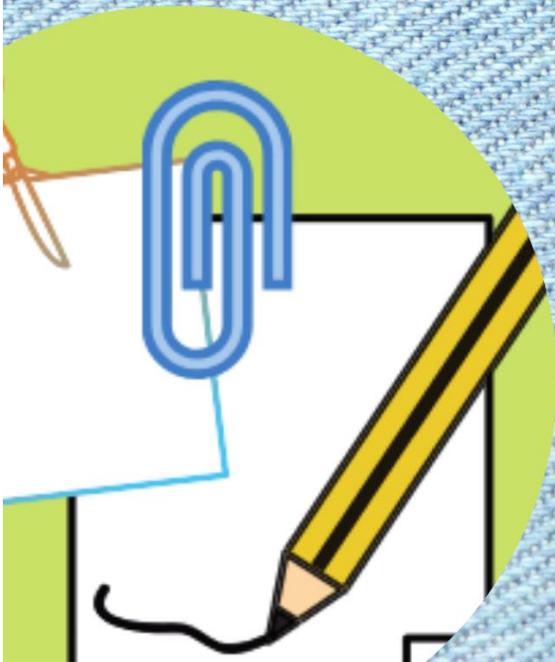
Buena presentación, dinámico, responsable, empático, motivador, escucha activa, manejo de grupo, liderazgo, asertivo y organizado.

Equipo del facilitador:

El facilitador debe de contar con al menos 2 personas que tengan conocimiento técnico de las actividades, temas y técnicas que se desarrollaran.



E) PLANES OPERATIVOS



09



JORNADA N° 1

Modelo propuesto: Cognitivo-conductual.

Temática: Autocuidado.

Objetivo general: Promover la práctica del autocuidado y estrategias que ayuden al fortalecimiento de la autoestima de los docentes.

Objetivo específico	Actividad	Recursos materiales	Tiempo
Brindar a los docentes una breve explicación del objetivo de la propuesta de intervención y la desmitificación del papel del psicólogo/a.	<p>Presentación:</p> <p>Antes de iniciar la jornada se tomará en cuenta las medidas de bioseguridad, el uso de la mascarilla de todos los participantes, la aplicación de alcohol gel, la toma de temperatura y desinfectar todo el material a utilizar; posteriormente se dará un cordial saludo y la presentación de las facilitadoras responsables de la jornada luego se dará a conocer el objetivo de la propuesta de intervención.</p> <p>De igual forma se brindará una breve explicación sobre la desmitificación del papel del psicólogo/a para aclarar mitos o prejuicios que existan sobre el rol que desempeña el profesional de la psicología.</p> <div data-bbox="1173 1265 1415 1325" style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">(Ver anexo n°2)</div>	---	15 min.

<p>Crear un ambiente de confianza entre facilitadoras y docentes compartiendo sus nombres para que el desarrollo de la jornada sea más ameno.</p>	<p>Dinámica de ambientación: (Telaraña) Se pedirá a los docentes que formen un círculo y el que tenga la bola de lana dice su nombre y se la arroja a cualquier otro docente sin soltar el extremo de la lana. El docente que reciba la lana dirá su nombre y el nombre del docente que le arrojó la lana. Así se irán arrojando la lana entre todos hasta formar una gran telaraña y saber el nombre de todos.</p>	<p>-Bola de lana</p>	<p>10 min.</p>
<p>Explicar a los docentes en qué consiste el autocuidado, sus beneficios y la importancia que conlleva al fortalecimiento de su autoestima.</p>	<p>Psicoeducación: Se pedirá la colaboración de 3 docentes, que saquen de una pequeña cajita una tarjeta, las cuales han sido elaboradas previamente, que tendrán escrito: autocuidado, autoestima y beneficios de autocuidado. Cuando ya hayan obtenido su tarjeta se le pedirá la participación a cada docente que la lea y de su punto de vista. Luego las facilitadoras refuerzan sobre los conceptos planteados y se procede a seguir con la exposición de la demás información sobre la temática.</p> <div data-bbox="1167 1016 1423 1075" style="border: 1px solid black; padding: 2px; margin-left: auto; margin-right: auto;"> <p>(Ver anexo n°3)</p> </div>	<p>-Cajita pequeña -Tarjetas</p>	<p>15 min.</p>

<p>Guiar a los docentes para que puedan profundizar sobre el conocimiento propio para el fortalecimiento de la autoestima.</p>	<p>Técnica principal: (Un paseo por el bosque)</p> <p>Las facilitadoras indicaran a los docentes que dibujen un árbol en una hoja de trabajo; con sus raíces, ramas, hojas y frutos. En las raíces escribirán las dificultades que puedan tener en su vida personal y laboral; en las ramas, las estrategias que buscan para mejorar; en las hojas, los aspectos negativos que hacen y no ayudan para mejorar y en los frutos, los resultados que han obtenido al poner en práctica lo escrito en las ramas y/o hojas. Se pondrá música clásica de fondo para ayudarles a concentrarse y relajarse. Una vez terminen, deberán escribir su nombre y sus apellidos en la parte superior del dibujo.</p> <p>A continuación, los docentes formaran grupos de 4 personas y cada uno pondrá en el centro del grupo su dibujo; se hablará del árbol en primera persona, como si fuese el árbol. Seguidamente, los docentes se colocan el árbol en el pecho de forma que el resto de docentes puedan verlo y dan un paseo "por el bosque" de modo que cada vez que encuentren un árbol lean en voz alta lo que hay escrito en el dibujo, diciendo "Tu eres..." Por ejemplo: "Alfonso, eres...tienes..." Tendrán 5 minutos para dar un paseo "por el bosque". Luego se hará la puesta en común, en el transcurso de la cual, cada docente podrá añadir "raíces" "hojas"</p>	<p>-Hoja de trabajo -Lápices -Colores -Tirro</p>	<p>45 min.</p>
--	---	--	----------------

	<p>y “frutos” que los demás le reconocen e indican. Para finalizar cada docente leerá lo plasmado en sus árboles y darán su opinión de lo escrito por sus compañeros docentes.</p> <p>Evaluación de la técnica principal: Mediante la lluvia de ideas los docentes expresaran la opinión que tienen sobre la técnica realizada; a través de unas preguntas generadoras:</p> <p>¿Cómo se han sentido durante el paseo por el bosque? ¿Qué parte del árbol se les dificulto identificar? ¿Por qué? ¿Qué parte del árbol se les facilito identificar? ¿Por qué? ¿Consideran que es importante el autocuidado para el fortalecimiento de la autoestima? ¿Por qué? ¿Qué modificarían para lograr un autocuidado saludable?</p> <p style="text-align: center;">(Ver anexo n°4)</p>		
<p>Compartir las opiniones sobre la experiencia y lo aprendido durante la jornada y finalizar de una forma cordial y motivadora para que los docentes continúen practicando lo aprendido.</p>	<p>Evaluación de la jornada y cierre: Mediante una lluvia de ideas los docentes darán la opinión que tienen sobre la jornada.</p> <p>¿Cómo se sintieron durante la jornada? ¿Se le dificulto la realización de alguna actividad? ¿Qué les gusto de la jornada? ¿Alguna duda o comentario que quisieran compartir sobre la temática?</p> <p>Luego se procederá a felicitar a todos los docentes por su desempeño, esfuerzo y participación en cada una de las actividades realizadas. Además, se les motivara a que pongan en práctica lo aprendido, así también a continuar asistiendo y participando en la siguiente jornada y posteriormente se concluye con un aplauso para todos.</p>	<p style="text-align: center;">----</p>	<p style="text-align: center;">10 min.</p>



JORNADA N° 2

Modelo propuesto: Cognitivo-conductual.

Temática: Técnica de respiración diafragmática y relajación muscular progresiva de Jacobson.

Objetivo general: Instruir a los docentes a que pongan en práctica técnicas de respiración y relajación que ayuden a la disminución de los niveles de estrés ante la pandemia COVID-19.

Objetivo específico	Actividad	Recursos materiales	Tiempo
Realizar un cordial saludo a los docentes.	Saludo: Antes de iniciar la jornada se tomará en cuenta las medidas de bioseguridad, el uso de la mascarilla de todos los participantes, la aplicación de alcohol gel, la toma de temperatura y desinfectar todo el material a utilizar; posteriormente se dará un cordial saludo de parte de las facilitadoras.	---	5 min.

<p>Crear un ambiente de confianza entre las facilitadoras y docentes para que el desarrollo de la jornada sea más ameno.</p>	<p>Dinámica de ambientación: (Ensalada de frutas)</p> <p>Se dividirá a los docentes en un número igual de tres o cuatro frutas, tales como naranjas o guineos. Luego los docentes se sentarán en sillas formando un círculo. Una facilitadora empezará parándose en el centro del círculo. La facilitadora dice el nombre de una fruta, como 'naranjas' y todas las naranjas tienen que cambiarse de puesto entre ellas.</p> <p>La persona que está en el centro trata de tomar uno de los asientos cuando los otros se muevan, dejando a otra persona en el centro sin silla. La persona en el centro dice otra fruta y el juego continúa. Cuando se dice 'ensalada de frutas' todos tienen que cambiar de asientos.</p>	<p>----</p>	<p>10 min.</p>
<p>Brindar una breve explicación sobre los conceptos y beneficios de las técnicas de respiración y relajación.</p>	<p>Psicoeducación:</p> <p>De manera al azar se pedirá a los docentes su opinión de lo que consideran que son las técnicas de respiración diafragmática, la relajación muscular y que beneficios conlleva su uso.</p> <p>Luego las facilitadoras reforzaran sobre los conceptos planteados y se procede a seguir con la exposición de la demás información sobre la temática.</p> <div data-bbox="1171 1117 1430 1179" style="border: 1px solid black; padding: 2px; text-align: center;"> <p>(Ver anexo n°5)</p> </div>	<p>----</p>	<p>15 min.</p>

<p>Disminuir en los docentes los niveles de estrés, ralentizando el ritmo respiratorio y relajando al sistema nervioso favoreciendo una sensación de bienestar.</p>	<p>Técnica principal n°1: (Respiración diafragmática) Se dará a los docentes las siguientes indicaciones para la realización de la técnica:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ponerse en una posición cómoda. Puede ser de pie, sentado o acostado boca arriba. 2. Ponga una mano en el pecho y la otra en el estómago; la mano en su pecho no debe moverse, la mano encima de su estómago permitirá que sienta su estómago subir y bajar al respirar; posición de las manos para la respiración diafragmática. 3. Inhale por la nariz si puede, por 3 a 5 segundos o tanto como se sienta cómoda. Permita que el estómago suba conforme el aire entra a sus pulmones. 4. Exhale por la boca si puede por 3-5 segundos o tanto como se sienta cómoda. Permita que su estómago baje conforme el aire sale de sus pulmones. 5. Repita cada paso hasta que su cuerpo se sienta relajado. 	<p>----</p>	<p>15 min.</p>
---	--	-------------	----------------

<p>Aumentar en los docentes a través de la técnica de relajación muscular progresiva de Jacobson el control de las situaciones estresantes con el propósito de mantener un estado general relajado y de bienestar.</p>	<p>Técnica principal n°2: (Relajación muscular progresiva de Jacobson)</p> <p>Se dará a los docentes las siguientes indicaciones para la realización de la técnica:</p> <p>Posición inicial.</p> <p>Se pedirá a los docentes que se sienten lo más cómodamente posible para que el cuerpo pueda relajarse al máximo, luego que cierren los ojos, y se procede con las fases de la técnica.</p> <p>1° FASE: Tensión-relajación.</p> <p>Relajación de cara, cuello y hombros con el siguiente orden (repetir cada ejercicio tres veces con intervalos de descanso de unos segundos):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frente: Arruga unos segundos y relaja lentamente. • Ojos: Abrir ampliamente y cerrar lentamente. • Nariz: Arrugar unos segundos y relaja lentamente. • Boca: Sonreír ampliamente, relaja lentamente. • Lengua: Presionar la lengua contra el paladar, relaja lentamente. • Mandíbula: Presionar los dientes notando la tensión en los músculos laterales de la cara y en las sienes, relaja lentamente. • Labios: Arrugar como para dar un beso y relaja lentamente. • Cuello y nuca: Flexiona hacia atrás, vuelve a la posición inicial. Flexiona hacia adelante, vuelve a la posición inicial lentamente. • Hombros y cuello: Elevar los hombros presionando contra el cuello, vuelve a la posición inicial lentamente. 	<p>---</p>	<p>45 min.</p>
--	---	------------	----------------

Relajación de brazos y manos:

- Contraer, sin mover, primero un brazo y luego el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos. Relaja lentamente.

Relajación de piernas:

- Estirar primero una pierna y después la otra levantando el pie hacia arriba y notando la tensión en piernas: trasero, muslo, rodilla, pantorrilla y pie. Relaja lentamente.

Relajación de tórax, abdomen y región lumbar:

- Espalda: Brazos en cruz y llevar codos hacia atrás. Notará la tensión en la parte inferior de la espalda y los hombros.
- Tórax: Inspirar y retener el aire durante unos segundos en los pulmones. Observar la tensión en el pecho y espirar lentamente.
- Estómago: Tensar estómago, relajar lentamente.
- Cintura: Tensar nalgas y muslos. El trasero se eleva de la silla.

2ª FASE: Repaso:

Se pedirá a los docentes que repasen mentalmente cada una de las partes que se ha tensionado y relajado para comprobar que cada parte sigue relajada, y se le pedirá que relaje aún más cada una de ellas.

3ª FASE: Relajación mental:

Finalmente, se pedirá a los docentes que piensen en algo agradable, algo que les guste, que sea relajante, una música, un paisaje, etc. o bien dejar la mente en blanco.

	<p>Evaluación de las técnicas principales (técnica de respiración diafragmática y técnica de relajación muscular progresiva de Jacobson):</p> <p>Mediante la lluvia de ideas los docentes expresaran la opinión que tienen sobre la técnica realizada; a través de unas preguntas generadoras:</p> <p>¿Cómo se sintieron al terminar la técnica de respiración diafragmática?</p> <p>¿Cómo se sintieron al terminar la técnica de relajación?</p> <p>¿Lograron identificar como se tensionan las diferentes partes del cuerpo?</p> <p>¿Lograron identificar como se relaja cada parte del cuerpo, después de tensionarlo?</p> <p>¿En qué situaciones pondrías en práctica estas técnicas de respiración y relajación?</p>		
<p>Compartir las opiniones sobre la experiencia y lo aprendido durante la jornada y finalizar de una forma cordial y motivadora para que los docentes continúen practicando lo aprendido.</p>	<p>Evaluación de la jornada y cierre:</p> <p>Mediante una lluvia de ideas los docentes darán la opinión que tienen sobre la jornada.</p> <p>¿Cómo se sintieron durante la jornada?</p> <p>¿Se le dificultó la realización de alguna actividad?</p> <p>¿Qué les gusto de la jornada?</p> <p>¿Alguna duda o comentario que quisieran compartir sobre la temática?</p> <p>Luego se procederá a felicitar a todos los docentes por su desempeño, esfuerzo y participación en cada una de las actividades realizadas. Además, se les motivara a que pongan en práctica lo aprendido, así también a continuar asistiendo y participando en la siguiente jornada y posteriormente se concluye con un aplauso para todos.</p>	<p>----</p>	<p>10 min.</p>



JORNADA N° 3

Modelo propuesto: Cognitivo-conductual.

Temática: Técnica de autocontrol del estrés (terapia cognitiva de Beck).

Objetivo general: Generar cambios en los pensamientos y en el comportamiento de los docentes para que logren ir desarrollando esquemas mentales que les resulten funcionales y les permitan la disminución de los niveles de estrés.

Objetivo específico	Actividad	Recursos materiales	Tiempo
Realizar un cordial saludo a los docentes.	Saludo: Antes de iniciar la jornada se tomará en cuenta las medidas de bioseguridad, el uso de la mascarilla de todos los participantes, la aplicación de alcohol gel, la toma de temperatura y desinfectar todo el material a utilizar; posteriormente se dará un cordial saludo de parte de las facilitadoras.	---	5 min.

<p>Crear un ambiente de confianza entre las facilitadoras y docentes para que el desarrollo de la jornada sea más ameno.</p>	<p>Dinámica de ambientación: (¿Quién eres?)</p> <p>Se pedirá a un docente que de manera voluntaria salga del salón. Mientras el docente voluntario está afuera, el resto de docentes escogen una ocupación para él/ella, tal como chofer o pescador. Cuando el docente voluntario regresa, el resto de docentes actúan las actividades. El docente voluntario debe adivinar la ocupación que ha sido escogida para él/ella según las actividades que sean actuadas.</p>	<p>----</p>	<p>10 min.</p>
<p>Explicar a los docentes en qué consiste la terapia cognitiva de Beck y la importancia de ponerla en práctica.</p>	<p>Psicoeducación:</p> <p>De forma breve las facilitadoras procederán a explicar en qué consiste la terapia cognitiva de Beck y la importancia que hay en la identificación de pensamientos negativos y modificación de esos pensamientos negativos para poder controlar los niveles de estrés que puedan presentar.</p> <p style="text-align: right;">(Ver anexo n°6)</p>	<p>----</p>	<p>15 min.</p>

<p>Enseñar a los docentes a cuestionarse pensamientos automáticos que les generan estrés y cambiarlos por unos alternativos que les ayuden a ver las situaciones de forma más realista y constructiva.</p>	<p>Técnica principal: (Terapia cognitiva de Beck)</p> <p>Se le entregara una hoja de trabajo a cada docente y se les pedirá que en el cuadrado ahí plasmado escriban una situación que les haya o que les esté causando estrés y que identifiquen los pensamientos automáticos que surgen a partir de esa situación.</p> <p>Luego se les pedirá que formen un círculo para que pueda socializar lo que han escrito y se hará con la ayuda de una pelotita, la cual se ira pasando y al docente que le quede compartirá con los demás la situación y los pensamientos automáticos.</p> <p>Al compartirlo los demás docentes darán sus opiniones cuestionando esos pensamientos automáticos y modificándolos por pensamientos alternativos que ayuden a la disminución del estrés y pueden ir tomando apuntes de ellos en el mismo cuadro.</p> <p>Evaluación de la técnica principal:</p> <p>Mediante la lluvia de ideas los docentes expresaran la opinión que tienen sobre la técnica realizada; a través de unas preguntas generadoras:</p> <p>¿Se le dificultó o facilitó identificar los pensamientos automáticos de situaciones estresantes? ¿Por qué?</p> <p>¿Se le dificultó o facilitó modificar los pensamientos negativos? ¿Por qué?</p> <p>¿Considera que es importante seguir poniendo en práctica esta actividad? ¿Por qué?</p> <p>¿En qué otras situaciones las podrían en práctica?</p>	<p>-Hoja de trabajo -Lapiceros -Pelotita</p>	<p>50 min.</p>
--	---	--	----------------

(Ver anexo n°7)

<p>Compartir las opiniones sobre la experiencia y lo aprendido durante la jornada y finalizar de una forma cordial y motivadora para que los docentes continúen practicando lo aprendido.</p>	<p>Evaluación de la jornada y cierre: Mediante una lluvia de ideas los docentes darán la opinión que tienen sobre la jornada. ¿Cómo se sintieron durante la jornada? ¿Se le dificultó la realización de alguna actividad? ¿Qué les gusto de la jornada? ¿Alguna duda o comentario que quisieran compartir sobre la temática? Luego se procederá a felicitar a todos los docentes por su desempeño, esfuerzo y participación en cada una de las actividades realizadas. Además, se les motivara a que pongan en práctica lo aprendido, así también a continuar asistiendo y participando en la siguiente jornada y posteriormente se concluye con un aplauso para todos.</p>	<p>----</p>	<p>15 min.</p>
---	--	-------------	----------------



JORNADA N° 4

Modelo propuesto: Cognitivo-conductual.

Temática: Estrategia de afrontamiento centrada en el problema.

Objetivo general: Promover la práctica de la estrategia de afrontamiento centrada en el problema, con el propósito de lograr en los docentes un mayor control de las situaciones estresantes, permitiendo así tener una mejor calidad de vida.

Objetivo específico	Actividad	Recursos materiales	Tiempo
Realizar un cordial saludo a los docentes.	Saludo: Antes de iniciar la jornada se tomará en cuenta las medidas de bioseguridad, el uso de la mascarilla de todos los participantes, la aplicación de alcohol gel, la toma de temperatura y desinfectar todo el material a utilizar; posteriormente se dará un cordial saludo de parte de las facilitadoras.	---	5 min.

<p>Crear un ambiente dinámico y de confianza entre facilitadoras y docentes, para una mejor convivencia.</p>	<p>Dinámica de ambientación: (El director de orquesta) Se les pedirá a los docentes que formen un círculo de pie y la facilitadora elegirá al docente que tendrá que salir del círculo, y apartarse por un momento junto con la otra facilitadora, se les pedirá a los docentes que están en el círculo procedan a elegir a un compañero/a que será el encargado de dirigir los diferentes movimientos que los demás irán realizando; por ejemplo: mover la cabeza, hacer una mueca, mover el pie, simular que está tocando algún instrumento musical, etc. El docente que salió del círculo, regresa nuevamente, y debe descubrir quién inicio el movimiento y tiene cinco oportunidades para identificar quién fue, si el docente falla las cinco veces, el director de orquesta dirá: "el concierto ha terminado", dejando ver quien dirigía a los docentes.</p>	<p>----</p>	<p>10 min.</p>
<p>Dar a conocer a los docentes en qué consiste la estrategia de afrontamiento, centrada en el problema, los beneficios y su importancia para reconocer sus problemas.</p>	<p>Psicoeducación: Para llevar a cabo esta actividad, las facilitadoras pedirán la colaboración de 2 docentes, sacarán dos bolitas de papel, cada bolita tendrá escrito un beneficio de la técnica a realizar, se les pedirá a los docentes que compartan con todos los demás lo escrito en los respectivos papeles. Luego las facilitadoras reforzarán con más información sobre lo mencionado por los docentes, dando lugar a la breve explicación de la temática.</p> <div data-bbox="1167 1203 1423 1260" style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 10px;"> <p>(Ver anexo n°8)</p> </div>	<p>-2 bolitas de papel</p>	<p>15 min.</p>

<p>Orientar a los docentes a reconocer sus problemas, buscar soluciones adecuadas a los mismos e implementar la mejor solución en la situación problemática.</p>	<p>Técnica principal: (Estrategia centrada en el problema)</p> <p>Se les pedirá a los docentes que formen grupos de 4 personas y se les entregaran hojas de trabajo compuesta por cinco fases que deberán ir completando, y para pasar de una fase a otra hay que haber superado previamente la anterior.</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Fase 1). Se les pedirá a los docentes que reflexionen y discutan sobre los problemas que les han generado estrés y que se les han presentado tras el cierre de los Centros Educativos y de la modalidad virtual; indicando también su nivel de gravedad, en una escala de 0 (nada) a 10 (muchísimo). • (Fase 2). Una vez que reconocen la existencia de los problemas, tienen que definir claramente cada uno de ellos. Deben determinar quién, qué, dónde, cuándo, por qué y cómo de cada problema. • (Fase 3). Luego deben generar el mayor número posible de soluciones alternativas que consideren necesarias para cada problemática. • (Fase 4). En la fase anterior han elaborado un importante número de soluciones al problema planteado. De ellas deberán de elegir una, aquella que resulte más adecuada, útil, mejor o eficaz para llevarla a cabo en cada situación problemática. • (Fase 5). Una vez hayan decidido las mejores soluciones tienen que ponerla en práctica y verificar si en la vida real es efectivamente la más adecuada. Pueden empezar por ponerla en práctica simbólicamente, imaginándose que la están llevando a cabo. Para ello deberán ponerse de acuerdo y elegir una para los cuatro integrantes del grupo y luego de practicarla simbólicamente discutirla entre todos como fueron sus resultados, si fueron positivos o es necesaria una modificación. 	<p>-Hojas de trabajo</p>	<p>50 min.</p>
--	--	--------------------------	----------------

	<p>Evaluación de la técnica principal:</p> <p>Mediante la lluvia de ideas los docentes expresaran la opinión que tienen sobre la técnica realizada; a través de unas preguntas generadoras:</p> <p>¿En la actividad realizada cual fue la problemática en la que coincidieron la mayoría o todos los integrantes del grupo?</p> <p>¿Qué posible solución le asignaron a la problemática?</p> <p>¿Cuál fue la opinión del grupo al practicar simbólicamente la posible solución y verificar sus resultados?</p>		
<p>Compartir las opiniones sobre la experiencia y lo aprendido durante la jornada y finalizar de una forma cordial y motivadora para que los docentes continúen practicando lo aprendido.</p>	<p>Evaluación de la jornada y cierre:</p> <p>Mediante una lluvia de ideas los docentes darán la opinión que tienen sobre la jornada.</p> <p>¿Cómo se sintieron durante la jornada?</p> <p>¿Se le dificulto la realización de alguna actividad?</p> <p>¿Qué les gusto de la jornada?</p> <p>¿Alguna duda o comentario que quisieran compartir sobre la temática?</p> <p>Luego se procederá a felicitar a todos los docentes por su desempeño, esfuerzo y participación en cada una de las actividades realizadas. Además, se les motivara a que pongan en práctica lo aprendido, así también a continuar asistiendo y participando en la siguiente jornada y posteriormente se concluye con un aplauso para todos.</p>	----	15 min.

(Ver anexo n°9)



JORNADA N° 5

Modelo propuesto: Cognitivo-conductual.

Temática: Entrenamiento asertivo- juego de roles.

Objetivo general: Promover la práctica del entrenamiento asertivo a través del juego de roles, con el propósito de lograr en los docentes una mayor capacidad para expresar ante los demás los sentimientos, deseos y necesidades de manera libre y clara evitando así una reacción de estrés.

Objetivo específico	Actividad	Recursos materiales	Tiempo
Realizar un cordial saludo a los docentes.	Saludo: Antes de iniciar la jornada se tomará en cuenta las medidas de bioseguridad, el uso de la mascarilla de todos los participantes, la aplicación de alcohol gel, la toma de temperatura y desinfectar todo el material a utilizar; posteriormente se dará un cordial saludo de parte de las facilitadoras.	---	5 min.

<p>Crear un ambiente dinámico en cada uno de los docentes con los que se llevará a cabo la jornada para una mejor convivencia entre los facilitadores y docentes.</p>	<p>Dinámica de ambientación: (Pollo-pía) Se les pedirá a los docentes que formen un círculo sentados en las sillas y conforme la lista de asistencia se le solicitará a un docente que dé un número del 1 al 16 y al nombre de ese número se le indicará que pase al frente en medio del círculo y que observe a sus compañeros/as; luego se le vendarán los ojos; una de las facilitadoras le girará 2 veces y lo acompañará en su recorrido; en ese mismo momento se les dirán a los docentes que están sentados que se cambien de lugar la persona vendada se dirigirá a uno de sus compañeros/a y le dirá pollo pía y este le responderá pía, pía. Al escuchar la voz tiene que adivinar quién es; por ejemplo pollo pía toca la mano a un compañero y este le dice pía, pía; y dice es Juan, si lo logra cambian de roles y los demás maestros cambian de asiento cada vez que adivine y si no logra identificar la voz; continúa hasta adivinar a otro compañero/a y así sucesivamente.</p>	<p>-Un pañuelo grande</p>	<p>15 min.</p>
<p>Dar a conocer a los docentes en que consiste la técnica juego de roles y cuál es su importancia para evitar una reacción de estrés.</p>	<p>Psicoeducación Para llevar a cabo esta jornada, la facilitadora le pedirá la colaboración a un docente, el docente sacará una tarjetita de una pequeña bolsa, se procederá a darle lectura, previamente estará elaborada en la tarjetita una breve información sobre la temática, luego la facilitadora procederá con la demás información sobre la temática.</p> <p style="text-align: right; border: 1px solid black; padding: 2px;">(Ver anexo n°10)</p>	<p>-Tarjeta -Bolsa</p>	<p>10 min.</p>

<p>Orientar a los docentes para que puedan responder de una manera más asertiva ante situaciones que le generen estrés.</p>	<p>Técnica principal: (Juego de roles)</p> <p>Se dará a los docentes las siguientes indicaciones para la realización de la técnica:</p> <p>Se les pedirá a los docentes que formen grupos de 4 personas y se les entregarán las hojas de trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para la dramatización: <p>Las facilitadoras explicarán el conflicto y aportarán los datos necesarios para que éste se pueda representar. Citarán también los personajes que intervienen y designarán un papel a cada participante.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dramatización: <p>Empezará la actuación, cada persona actúa según el papel que se le ha asignado, asumiendo su rol y esforzándose por llevarlo a cabo de la mejor manera posible. En la representación del conflicto, el docente deberá pensar los argumentos pertinentes y acordes a su papel que le permitan participar en el diálogo que evidencia el conflicto que se representa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debate: <p>Una vez finalizada la representación, las facilitadoras reúnen a todos los participantes y hacen una puesta en común con todos ellos, retomando la vida "real", los docentes, junto a las facilitadoras, analizarán los momentos que han surgido en la representación y se motivará a los docentes a opinar y expresar cómo se han sentido en el papel que les ha tocado asumir.</p>	<p>-Hojas de trabajo</p>	<p>50 min.</p>
---	--	--------------------------	----------------

	<p>Evaluación de la técnica principal:</p> <p>Mediante la lluvia de ideas los docentes expresaran la opinión que tienen sobre la técnica realizada; a través de unas preguntas generadoras:</p> <p>¿Cómo se sintieron al interpretar el papel asignado del dialogo?</p> <p>¿Cómo habrían manejado la situación?</p> <p>¿Cuáles consideran que serían las repuestas más asertivas para esta situación?</p> <p>Se les brindara un espacio a los docentes para que puedan reflexionar haciendo un análisis de la realidad que han vivido y en qué medida se han identificado con el caso y de qué manera les ha afectado a ellos, pareja, hijo/as y familia.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-top: 10px;">(Ver anexo n°11)</div>		
<p>Compartir las opiniones sobre la experiencia y lo aprendido durante la jornada y finalizar de una forma cordial y motivadora para que los docentes continúen practicando lo aprendido.</p>	<p>Evaluación de la jornada y cierre:</p> <p>Mediante una lluvia de ideas los docentes darán la opinión que tienen sobre la jornada.</p> <p>¿Cómo se sintieron durante la jornada?</p> <p>¿Se le dificulto la realización de alguna actividad?</p> <p>¿Qué les gusto de la jornada?</p> <p>¿Alguna duda o comentario que quisieran compartir sobre la temática?</p> <p>Luego se procederá a felicitar a todos los docentes por su desempeño, esfuerzo y participación en cada una de las actividades realizadas durante la jornada. Además se les motivara a que pongan en práctica lo aprendido, posteriormente se concluye con un aplauso para todos.</p>		15 min.



F) EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE LOS PARTICIPANTES



EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DE LOS PARTICIPANTES

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas sobre la propuesta de intervención psicoterapeuta para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes, las cuales deberá marcar si su respuesta es sí o no y de igual forma compartir la observación a cada pregunta lo más sincera posible.

N°	Pregunta	Respuesta		Observación
		Si	No	
1	Las técnicas ejecutadas durante todas las jornadas le pueden ayudar a modificar su estrés.			
2	El contenido de las temáticas le puede servir en su vida práctica.			
3	Las técnicas aprendidas durante las jornadas son aplicables a su experiencia ante COVID-19.			
4	Se le dificultó alguna técnica.			
5	Su experiencia durante la ejecución de todas las jornadas fue enriquecedora.			
Sugerencia o recomendación hacia la propuesta.				



G) EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DEL FACILITADOR/A



G) EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA DEL FACILITADOR/A

Indicaciones:

A continuación, se le presenta una serie de preguntas sobre la propuesta de intervención psicoterapeuta para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes, las cuales deberá marcar si su respuesta es sí o no y de igual forma compartir la observación a cada pregunta lo más sincera posible.

N°	Pregunta	Respuesta		Observación
		Si	No	
1	Los contenidos que se abordan en la psicoeducación son comprensibles y adecuados para la propuesta de intervención.			
2	Las técnicas seleccionadas para la propuesta son las idóneas para disminuir los niveles de estrés en el desempeño de los docentes.			
3	Los recursos materiales son adecuados para cada una de las jornadas.			
4	La distribución del tiempo es la adecuada para cada una de las jornadas.			
Sugerencia o recomendación hacia la propuesta.				

XIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Archivos PDF:

Generalitat valenciana. (s.f.). *Autoestima* [Archivo PDF].

<https://ceice.gva.es/orientados/profesorado/descargas/autoestima.pdf>

González Cabanach, Ramón. (s.f.). *Técnicas de autocontrol del estrés* [Archivo PDF].

<https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/10703/CC%2043%20art%2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Nogareda, Silvia. (1999). *Fisiología del estrés* [Archivo PDF].

https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_355.pdf/d0c209e9-026e-4d85-8faf-5a9fcea97276

UNC Health Care. (18 de febrero 2013). *Relajación muscular progresiva* [Archivo PDF].

<https://www.uncmedicalcenter.org/app/files/public/5dae1600-e4ff-48ff-b2ac-4e854964ce35/pdf-medctr-rehab-progmusclespanish.pdf>

Blogs:

Colchón exprés. (28 de febrero 2018). *Relajación progresiva Jakobson: Paso a paso*. <https://www.colchonexpres.com/blog/relajacion-progresiva-jakobson>

Grupoguard. (2019). *¿Qué es el autocuidado y porque es importante?*

<https://grupoguard.com/blog/autocuidado-importancia/>

IMF blog de recursos humanos. (s.f.). *7 factores que afectan el rendimiento laboral*.

<https://blogs.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestion-talento/7-factores-que-afectan-al-rendimiento-laboral/>

Libros:

El Sahili González, Luis Felipe. (2010). *Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. Universidad de Guanajuato.

<https://books.google.com.sv/books?id=q7V3f9PXqssC&pg=PA163&dq=estr+es+psicologia&hl=es>

[419&sa=X&ved=2ahUKEwjKgd7ouZDvAhWEjlkKHQM8BaMQ6AEwCHoEC
AAQAg#v=onepage&q=estres%20psicologia&f=false](https://www.researchgate.net/publication/354194194/figure/fig/1/figure-fig1/354194194-419&sa=X&ved=2ahUKEwjKgd7ouZDvAhWEjlkKHQM8BaMQ6AEwCHoECAAQAg#v=onepage&q=estres%20psicologia&f=false)

[Cano-Vindel, Antonio. \(enero 2002\). *Control de estrés*. Universidad de Madrid: UNED. \(PDF\) Técnicas cognitivas en el control del estrés \(researchgate.net\)](#)

Páginas de internet:

Centro de psicología de Aaron Beck. (s.f.). *El Doctor Aaron T. Beck*.
<https://www.cpaaronbeck.com/psicologos-granada/aaron-t-beck.html>

Comisión Económica para América Latina y El Caribe. (agosto 2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*.
<https://www.cepal.org/es/publicaciones/45904-la-educacion-tiempos-la-pandemia-covid-19>

Daley, Beth. (octubre 18,2020). COVID-19: el estrés y la ansiedad ya están afectando al profesorado. *The conversation*.
<https://theconversation.com/covid-19-el-estres-y-la-ansiedad-ya-estan-afectando-al-profesorado-148017>

Definición. de. (2021). *Definición de desempeño*. <https://definicion.de/desempeno/>

ECURED. (s.f.). *Desempeño laboral*.
https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral

Fortalecimiento de la implicación de empresarios y trabajadores en la prevención de los riesgos laborales. (s.f.). *Estrategias de afrontamiento: los recursos del individuo para hacer frente al estrés*.
<https://infantilprl.saludlaboral.org/riesgos-sector/4-riesgos-psicosociales/4-1-estres-2/4-1-2-modelos-teoricos-sobre-la-aparicion-del-estres-laboral/4-1-3-proceso-de-apreciacion-del-estres/4-1-4-fases-de-desarrollo-del-estres-sindrome-general-de-adaptacion/4-1-5-principales-estresores-laborales/4-1-6-efectos-y-consecuencias-del-estres-laboral/4-1-7-estrategias-de-intervencion-desde-la-organizacion/4-1-8-estrategias-a-nivel-individual/>

Psicoguías. (s.f.). *Respiración diafragmática*. <https://psicoguias.com/respiracion-diafragmatica/>

Psicólogos Montevideo. (s.f.). *Beneficios psicológicos de la respiración diafragmática*.

<https://www.psicologosmontevideo.com/psicologia/beneficios-psicologicos-respiracion-diafragmatica/>

Rehaliza Health solution. (18 de julio 2017). *¿Qué es la respiración diafragmáticas y cuáles son sus beneficios?* <https://www.rehaliza.com/consejos-y-recursos/que-es-la-respiracion-diafragmatica-y-cuales-son-sus-beneficios>

Ruiz, Rogelio Javier _Alonso. (25 de octubre,2020). *El estrés de los maestros durante la pandemia*. *Educación futura*. <https://www.educacionfutura.org/el-estres-de-los-maestros-durante-la-pandemia/>

Significado. (agosto de 2019). *Significado de desempeño: definición, laboral, escolar, factores e influencias*. <https://significado.com/desempeno/>

Revistas:

Naranjo Pereira, Maria Luisa. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 171-190. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>

Pedraza, Esperanza., Amaya, Glenys & Conde, Mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010

Ribeiro, Beatriz, Scorsolini, Fabio, & Dalri, Rita de Cassia. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962020000200008

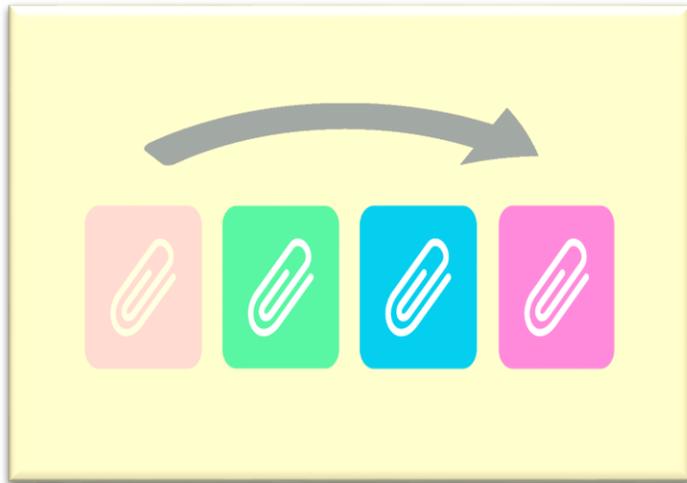
Torrades, Sandra. (2007). Estrés y burn out: definición y prevención. *Revista Elsevier*, 26(10), 104-107. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-estres-burn-out-definicion-prevencion-13112896>

Tesis:

Coduti, Pablo Sebastián., Gattás, Yadhira Belén., Sarmiento, Silvana Liz. & Schmid, Romina Andrea. (2003). *Enfermedades laborales: como afectan el entorno organizacional*. [Tesis de contador público nacional, Universidad Nacional de Cuyo]. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5215/codutitesisenfermedadeslaborales.pdf

Toledo Contreras, C.L. (2017). *Estrategias de autocuidado para abordar el estrés académico en futuros docentes de la carrera de Pedagogía en Educación Física, Deporte y Recreación de la Universidad Austral de Chile* [Tesis de Pedagogía en Educación Física, Deportes y Recreación, Universidad Austral de Chile]. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/fft649e/doc/fft649e.pdf>

ANEXOS



ANEXOS

A

N

E

X

O

S

ANEXO N°1



UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR
FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE PSICOLOGÍA
ENCUESTA A DOCENTES



Objetivo: Recopilar información que nos permitan explorar sobre los efectos del estrés en el desempeño de los docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud (IEPROES) San Salvador, ante COVID-19.

Indicaciones: A continuación, se le presentan una serie de preguntas la cual se le pide que elija solo una opción como respuesta, responda lo más sincera posible.

Datos: Edad: _____ Hombre _____ Mujer _____

Estado civil: _____ Tiempo que trabajas en la Institución: _____

Entorno de trabajo

1. ¿Ha tenido un uso prolongado de plataformas virtuales para la realización de sus actividades académicas?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

2. ¿Siente que su tiempo de descanso ha disminuido a causa de las actividades académicas que realiza diariamente?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

3. ¿Presenta incomodidad o malestar al realizar las actividades académicas desde su casa?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

4. ¿Le resulta difícil utilizar la modalidad de teletrabajo para la realización de sus actividades académicas?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

5. ¿El incremento de actividades académicas le han generado estrés?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

Tareas o actividades

1. ¿Ha recibido un aumento de tiempo en sus jornadas de trabajo?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

2. ¿Durante la pandemia ha recibido un incremento en las actividades académicas que debe de realizar?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

3. ¿Para el cumplimiento de sus actividades académicas, se ha visto forzado a utilizar un horario no pertinente?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

4. ¿La excesiva carga de tareas o actividades le han generado estrés?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

Ambiente físico-laboral

1. ¿Considera que realizar las actividades académicas desde su casa es adecuado?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

2. ¿Dispone de un ambiente de trabajo amplio y espacioso?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

3. ¿Su lugar de trabajo en casa, posee el mobiliario e infraestructura adecuada para la realización de sus actividades académicas?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

4. ¿Se le ha presentado algunos ruidos molestos para la realización de sus actividades académicas?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

Relaciones interpersonales

1. ¿Cómo considera que ha sido la comunicación y el desarrollo de labores académicos del teletrabajo con los estudiantes durante la pandemia COVID-19?

Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo

2. ¿Cómo considera que ha sido la comunicación laboral con sus compañero/as de trabajo durante la pandemia COVID-19?

Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo

3. ¿Cómo considera que ha sido la comunicación y coordinación laboral con las autoridades de la institución?

Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo

4. ¿Cómo ha sido su desempeño académico del teletrabajo desde su hogar?

Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo

5. ¿Ha interferido el desempeño laboral del teletrabajo en las relaciones con su familia?

Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo

Tecnificación de la enseñanza

1. ¿Posee los recursos tecnológicos pertinentes para su labor en el teletrabajo?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

2. ¿La institución le ha brindado las capacitaciones correspondientes para la realización del teletrabajo?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

3. ¿Cómo considera que fue su adaptación hacia la nueva modalidad del teletrabajo en sus labores académicas?

Muy bueno Bueno Regular Malo Muy malo

4. ¿Considera que le ha generado algún grado de estrés la utilización de nuevas tecnologías para el desarrollo y ejecución de sus labores académicas?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

5. ¿Considera que la comunidad estudiantil a presentado dificultad tanto de recursos tecnológicos como de conectividad para recibir sus clases?

A veces Casi siempre Siempre Nunca

ANEXO N°2

DESMITIFICACIÓN DEL PSICÓLOGO

En el siglo XXI aún existen muchas dudas y mitos sobre el psicólogo debido a ideas erróneas que han surgido a lo largo del tiempo promovidas por prejuicios, malentendidos y falta de información, estas dudas y mitos han repercutido de forma negativa a la profesión ya que puede hacer que muchas personas que realmente necesitan ayuda profesional, no la pidan o la aplacen hasta llegar a situaciones extremas que dificultan notablemente su vida cotidiana. El psicólogo es la persona quien se ha dedicado a prepararse profesionalmente en el estudio de la conducta, el comportamiento y los amplios procesos mentales que influyen en las actitudes y comportamientos de las personas.

El comportamiento del psicólogo con las personas que acuden a él, está caracterizado en los buenos valores, como la confianza, ética, confidencialidad, no existiendo así en él prejuicios, señalamientos hacia la persona. Su labor no consiste en solucionar los problemas a nadie, más bien busca orientar a la persona del por qué y cómo se dan los problemas que aquejan su diario vivir, el psicólogo indaga y presta ayuda mediante técnicas, métodos, estrategias científicas que contribuyen a prevenir o auxiliar a las personas buscando su objetivo final que es mejorar la calidad de vida de cada persona.

Entre algunos mitos sobre el psicólogo tenemos:

1. Al psicólogo solo van los locos.

Al psicólogo se puede acudir por diversos motivos y ello no implica que alguien esté loco o sea débil a la hora de solucionar los problemas propios, el hecho de pedir ayuda profesional es algo valiente y acertado, la persona es consciente que su diario vivir está siendo afectado por los problemas que presenta y que desea mejorar su calidad de vida.

2. Un psicólogo sólo escucha y da consejos.

Escuchar por supuesto es importantísimo, para saber qué le ocurre a la persona y ver cómo el psicólogo le va a poder ayudar, pero la labor está en dar las pautas

necesarias para que la persona deje de sentirse mal y para ello el profesional recurre a técnicas que sean necesarias para enseñarle a la persona a pensar de otra manera, a comportarse diferente, a analizar situaciones y manejar sus emociones.

3. El psicólogo me va a cambiar tanto que ya no seré el mismo.

La personalidad depende de muchos factores y es algo que se va forjando y desarrollando durante la vida, la cual empieza desde la infancia. El psicólogo no tiene poderes y no puede cambiarte de la noche a la mañana, sobre todo si la persona no lo desea, durante la terapia, cambiara sólo los aspectos que la persona desea mejorar.

4. Los psicólogos están locos, por eso estudiaron psicología.

Los psicólogos pueden recibir asesoramiento psicológico como cualquier persona, eso no significa que este loco, sin embargo, no es necesario que el psicólogo padezca trastornos que existen para empatizar o entender al paciente y así poder ayudarlo. Los motivos que llevan a una persona a estudiar la carrera de psicología pueden ser muy diversos, desde una experiencia personal, ayudar a las personas o entender la psique, entre otros.

5. Un buen amigo es el mejor psicólogo.

Es cierto que los amigos y el apoyo social son un factor importante en nuestra vida y pueden ser un gran apoyo en los momentos difíciles, pero es importante remarcar la diferencia entre un amigo y un psicólogo, ambos juegan un rol o papel importante, pero ninguno sustituye al otro. El primero puede escuchar los problemas y dar consejos en función de su experiencia, pudiendo algunas de sus recomendaciones ser acertadas o bien ser contraproducentes para la persona a largo plazo, sin embargo, el psicólogo es un especialista del comportamiento humano, y como tal, establece el tratamiento empíricamente comprobado más adecuado para cada caso.

6. El psicólogo lee la mente.

Ni los psicólogos ni nadie tiene la capacidad de leer la mente, si esto fuera cierto no se necesitarían tests, técnicas, ni hablar con la persona, y escucharla para conocer sus problemas.

ANEXO N°3

PSICOEDUCACIÓN

Autocuidado:

Orem (1993, citado en Lavoignet, Torres, Soltero & Aguilera, 2015) menciona que el autocuidado es una contribución constante del individuo a su propia existencia: "Es una actividad aprendida por los individuos, orientada hacia un objetivo. Es una conducta que existe en situaciones concretas de la vida, dirigida por las personas sobre sí mismas, hacia los demás o hacia el entorno, para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y funcionamiento en beneficio de su vida, salud o bienestar" (p. 14).

Por otra parte, Brennan (1991, citado en Escobar, Franco & Duque, 2011) menciona que cuidarse a sí mismo es practicar una rutina diaria que incluye un momento de tiempo de introspección, ejercicio, alimentación adecuada, higiene detallada, descanso, ropa, hogar, placer, reto personal, intimidad y amigos. Mezclar todo esto con una dosis de amor que estimule su autoestima y aprecio cosechará grandes satisfacciones. Recuperar el poder y preparar su proyecto de vida de acuerdo con sus necesidades y expectativas, no dejar que otros decidan lo que se debe hacer para mantener su vida, su salud y su bienestar. (p.142).

Beneficios del autocuidado:

- **Mejorar mi productividad.**

Con el autocuidado, aprendes a decir no a las cosas que se extienden demasiado y comienzas a hacer tiempo para las cosas que son más importantes; hace que visualices mejor tus metas para enfocarte y concentrarte en lo que estás haciendo y es importante para ti.

La productividad no es sólo para el trabajo, también te hace tener el tiempo para aprovechar al máximo lo que te gusta.

- **Mejorar mi autoestima.**

La autoestima es la valoración que hace una persona de sí misma. Puede ser una valoración negativa, o positiva en función del valor que da a sus ideas, y pensamientos. Cuando tenemos tiempo para nosotros mismos, tiempo en el que nos tratamos bien y satisfacemos nuestras propias necesidades, enviamos un mensaje positivo a nuestro subconsciente; un mensaje personal de que somos importantes, haciendo que mejore nuestro diálogo interno.

- **Conocerme mejor.**

Practicar el autocuidado requiere pensar en lo que realmente nos gusta hacer y necesitamos; el ejercicio de descubrir qué es lo que realmente nos apasiona e inspira, ayuda a entendernos mejor.

- **Tener más para dar.**

Cuando eres bueno contigo mismo, puedes pensar que eres egoísta, pero en realidad te brinda los recursos que necesitas para ser compasivo con los demás también.

 **¿Cómo puedo cuidar de mí mismo como docente?**

En general, a los docentes les es difícil cuidar de sí mismos, trabajan demasiadas horas, no duermen bien o lo suficiente, ni hacen suficiente ejercicio, su alimentación es poco balanceada y no pasan el tiempo haciendo cosas que les refrescan y energizan.

Algunos han llegado a la conclusión que ese estilo de vida es sólo parte del trabajo; simplemente no hay tiempo suficiente para ser un buen maestro y cuidar de sí mismos. Desafortunadamente, ese estilo de vida puede llevarlos por un camino en el que tanto su vida personal como profesional puede colapsar; la buena noticia es que no tiene que ser así puedes, por ejemplo: crear una rutina de la mañana, tomar descansos productivos durante la jornada, Definir a qué hora debes desconectarte del trabajo, Encuentra tu pasión, no sólo la de enseñar una pasión fuera del aula y enfocarte en crear hábitos.

ANEXO N°4

UN PASEO POR EL BOSQUE.

Nombre completo: _____.

Indicaciones: Dibuje un árbol; con sus raíces, ramas, hojas y frutos. En las raíces escriba las dificultades que pueda tener en su vida personal y laboral; en las ramas, las estrategias que busca para mejorar; en las hojas los aspectos negativos que hace y no ayudan a mejorar y en los frutos los resultados que ha tenido de poner en práctica lo expuesto en las ramas y/o hojas.



ANEXO N°5

PSICOEDUCACIÓN

1. Respiración diafragmática:

Esta respiración es un sistema sencillo, fácil y natural que nos permite acceder de una forma segura a un estado de total relajación. Se centra en el movimiento del diafragma; el proceso consiste en que, al inspirar se desplaza el diafragma hasta que el aire pueda llegar a la zona inferior de los pulmones. Según los especialistas esta respiración es la más favorecedora, ya que contribuye con los procesos orgánicos, mejora la calidad de oxigenación y regula los estados de sobreactivación que inciden en la salud.

Para empezar, se busca un momento en el día para practicar la respiración y darse un permiso de estar consigo mismo/a; basta con disponer de 10 minutos al día, aunque por supuesto puede utilizar esta respiración siempre que lo necesite para recobrar su armonía interior.

Se crea un espacio tranquilo, cómodo, sin interrupciones y silencioso, se puede poner música relajante como sonidos de la naturaleza, encender una vela o un poco de incienso que le guste y también puede traer a la mente imágenes de bellos lugares como una playa atardeciendo o dejar que la música le lleve a ese lugar.

Beneficios o ventajas psicológicas de la respiración diafragmática:

- **Tomar conciencia:** Al inhalar y exhalar pausadamente la persona puede conectarse con el tiempo presente, “en el aquí, y en el ahora”. De esta manera, se adiestra a la persona a fin de que recobre la conciencia del momento y controle su mente y sus emociones.
- **Relajación plena:** La respiración y la relajación están ampliamente vinculadas. Con la finalidad de poner en marcha el sistema parasimpático

del paciente, el cual genera el aflojamiento y la distensión de los músculos, así también favorece la regulación de la frecuencia cardíaca.

- **Control del estrés:** Una de las técnicas más efectivas para liberar estrés, apaciguar estados emocionales, y regular la ansiedad. Al respecto, la correcta provisión de oxígeno ayuda a superar los síntomas cognitivos del estrés, tales como: la extenuación cerebral, el desasosiego, el nerviosismo excesivo y el miedo.
- **Manejo de Impulsos:** Cuando las personas presentan reacciones emocionales inestables e intensas, se sugieren el uso consciente de la respiración, teniendo en consideración que, a través de la inhalación y la exhalación profunda, el paciente podrá identificar y confrontar el estímulo que generó su crisis y su impulsividad.
- **Descanso Reparador:** Cuando una persona tiene dificultades para conciliar el sueño de manera natural, se recomienda la realización de una rutina de ejercicios respiratorios antes de dormir.
- **Equilibrio personal:** La respiración consciente y profunda contribuye a controlar voluntariamente las emociones, favorece la autorregulación, equilibra las energías, ayuda a pensar con mayor claridad y propicia la comprensión de la información.

2. Relajación muscular progresiva de Jacobson:

Es una técnica que relaja los músculos de su cuerpo, ayuda a reducir la tensión o el estrés que tenga en los músculos; cuando libera la tensión, los músculos se relajan. La relajación muscular progresiva se alcanza tensando y relajando un grupo de músculos repetidamente hasta que el músculo permanece relajado; a

medida que se practique, se aprenderá a sentir la diferencia entre un músculo relajado y uno tenso.

El método de relajación progresiva de Jacobson es uno de los más utilizados gracias a sus múltiples beneficios. La vida actual es cada vez más estresante. Por eso, cada día más personas buscan métodos de relajación que les ayuden a lidiar de forma efectiva con el estrés.

El estrés no sólo afecta a nuestro estado de ánimo. Nuestro descanso puede verse perjudicado, agravando aún más el problema; una mente poco descansada tiene una menor capacidad de resolver los pequeños problemas diarios.

De esta forma, el nivel de estrés aumenta, lo que provocará que durmamos menos y la calidad del sueño sea deficiente, alimentando de nuevo ese estrés. Por eso es muy importante encontrar formas de librarnos de esa sensación y descansar adecuadamente.

 **Beneficios de la relajación muscular progresiva:**

- Disminuir el estrés
- Disminuir la frecuencia cardíaca
- Ayudar a controlar la ansiedad
- Reducir la tensión muscular
- Disminuir el dolor
- Sentirse más descansado

ANEXO N°6

PSICOEDUCACIÓN

Terapia cognitiva de Beck:

Dentro de las técnicas de reestructuración cognitiva una de las más conocidas es la terapia cognitiva de Beck. Parte del análisis de los errores cognitivos más frecuentes de las personas con problemas de estrés; se centra, básicamente, en pensamientos automáticos y en las distorsiones cognitivas.

Según la Teoría Cognitiva de Beck, existe una clara relación entre los pensamientos de la persona (lo que se dice a sí misma sobre las situaciones que vive, sobre los demás, sobre la vida, sobre sí misma y sobre los problemas que presenta), y las emociones y los sentimientos que experimenta. A su vez, esta reacción emocional influirá en la reacción comportamental de la persona ante esa situación, ante la conducta de otro, o ante los síntomas que experimenta, según el caso.

Cuando las emociones son muy negativas e intensas, nuestro comportamiento se ve entorpecido o se vuelve desadaptativo, de modo que los problemas se mantienen o empeoran.

Realmente, lo que ocurre, desde esta teoría, es que no son las situaciones en sí las que producen malestar (o la gran intensidad del malestar) directamente, sino las interpretaciones personales que hacemos de ellas. Esto implica que, muchas veces, al no poder ser objetivos en una situación, podemos distorsionar la información de la que disponemos en un momento dado, o sacar conclusiones negativas sin información suficiente o incluso ignorando otra información disponible más realista y constructiva. Cuando esto ocurre, dice Beck, cometemos errores en la interpretación o errores de razonamiento.

Lo básico en esta terapia (no lo único) sería enseñar a la persona la relación: situación - pensamientos automáticos ante la situación-sentimientos

/emociones-comportamiento resultante. La persona practica la identificación de tales pensamientos, aprende a ver sus posibles errores de interpretación y, siempre con la guía del psicólogo, aprenderá a cuestionarse sus pensamientos, de modo que llegue a ver las cosas de otra forma, más realista, más constructiva.

El objetivo es enseñar a la persona a pensar de otro modo ante los problemas y síntomas que padece, lo que ayudará a reducir las emociones negativas y a reaccionar ante los problemas de un modo que le lleve a su solución, no al abatimiento.

De acuerdo con Beck, esta terapia cognitiva se estructura fundamentalmente en dos fases:

1. Identificación de pensamientos negativos.
2. Modificación de pensamientos negativos.

ANEXO N°7

Nombre: _____.

Indicaciones: De forma individual, escriba una situación que le haya generado estrés y los pensamientos automáticos que surgieron y de forma grupal tomara nota de pensamientos alternativo que puede tener de esa situación.

Situación estresante	Pensamientos automáticos	Pensamientos alternativos

ANEXO N°8

PSICOEDUCACIÓN

Estrategia de afrontamiento centrada en el problema:

Tienen como objeto la resolución de la situación o la realización de conductas que modifiquen la fuente de estrés. La persona se centra en hacer frente a la situación, buscando soluciones al problema, estas estrategias son más efectivas para la resolución de dificultades en la mayoría de las áreas y circunstancias de la vida.

Esta técnica de solución de problemas tiene una serie de beneficios como:

- Ayuda a las personas a reconocer un problema en el momento en que comienza a presentarse.
- Ayuda a inhibir la tendencia a responder a una situación problema de forma impulsiva.
- Facilita una amplia gama de posibles respuestas adecuadas a la situación y establecer un procedimiento para escoger la respuesta más adecuada al problema presentado.
- El resultado será una mayor eficacia para hacer frente a los problemas, así como una reducción de las posibles respuestas emocionales (como la ansiedad) asociada a éstos.

Este entrenamiento es especialmente útil en aquellas situaciones en las que la persona da vueltas y más vueltas al problema sin saber qué hacer, es capaz de tomar decisiones o toma decisiones impulsivas o inadecuadas por no haber considerado algunos aspectos de la situación las posibilidades de acción reales.

ANEXO N°9

ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO CENTRADA EN EL PROBLEMA

Fase 1. Orientación hacia el problema.

Reflexionen sobre lo siguiente.

Discutan sobre los problemas que les han generado estrés y qué se les ha presentado tras el cierre de los Centros Educativos.

Indiquen su nivel de gravedad, en una escala de 0 (nada) a 10 (muchísimo).

Problema (S)	Gravedad (0 a 10)

Fase 2. Formulación del problema.

Una vez que reconocen la existencia del problema/s, tienen que definir claramente cada uno de ellos. Deben determinar quién, qué, dónde, cuándo, por qué y cómo de cada problema.

Formulación del problema/s

Fase 3. Generación de solución alternativa.

Deben generar el mayor número posible de soluciones alternativas que consideren necesarias para cada problemática escritas anteriormente.

Posibles soluciones al problema	
Problema/s	Solución/es

Fase 4. Toma de decisión.

En la fase anterior han elaborado un importante número de soluciones a los problemas planteados. De ellas deberán elegir una, aquella que resulte más adecuada, útil, mejor o eficaz para llevarla a cabo en cada situación problemática.

Problema	Toma de decisión respecto a la más apropiada.

Fase 5. Verificación de sus resultados.

Una vez hayan decidido la/s mejor/es solución/es tienen que ponerla en práctica y verificar si en la vida real es efectivamente la más adecuada. Pueden empezar por ponerla en práctica simbólicamente, imaginándose que la están llevando a cabo.

Para ello deberán ponerse de acuerdo y elegir una para los cuatro integrantes del grupo y luego de practicarla simbólicamente discutirla entre todos cómo fueron sus resultados, si fueron positivos y si es necesario una modificación.

ANEXO N°10

PSICOEDUCACIÓN

ENTRENAMIENTO ASERTIVO- JUEGO DE ROLES

Es la representación espontánea de una situación real o hipotética para ejemplificar un problema, cada miembro representa un papel asignado.

El juego de roles nos permite conocer las actitudes que tenemos ante determinadas situaciones y cómo influyen en nuestro trabajo y nuestra vida, para analizar determinadas tensiones que surgen en el proceso grupal, para adecuar convenientemente la tolerancia al estrés.

Tanto así que el juego de roles obliga a las personas a ponerse en el lugar de otro, la técnica es útil para comprender a los demás, y al mismo tiempo, mejorar la asertividad, permitiendo así, aceptar a los demás, resolver conflictos y asumir con responsabilidad la toma de decisiones, también permite que las personas se den cuenta de lo que hacen, de cómo lo hacen y de las consecuencias de sus comportamientos, también identifican formas diferentes de reaccionar y su grado de eficacia respectiva.

ANEXO N°11

JUEGO DE ROLES

Título: El cambio me ha generado estrés.

Indicaciones: A continuación, se les presenta una historia en la que se encuentran 2 personajes que últimamente viven con estrés y dos personajes que también han percibido esos cambios, cada grupo empezará la actuación, actuando cada persona según el papel que se le ha impuesto, asumiendo su rol, así mismo agregar argumentos acordes a su papel que le permitan participar en el dialogo que evidencia el conflicto que está pasando la familia.

Personajes: Madre, padre, hijo mayor de 20 años, hijo menor de 17 años

Caso: La familia ha vivenciado muchos cambios los últimos meses, se les ha presentado vivir una pandemia que no esperaban, ya que debido a eso, obligados a pasar sólo en su domicilio, con ciertas restricciones para poder salir de casa, todo esto para poder evitar correr algún peligro que se estaba presentando debido a esta pandemia llamada Covid-19, además de tomar esas medidas de protección, surgieron otros cambios en el ámbito laboral y académico tanto de padres como de hijos, la madre es profesora, y la modalidad presencial de impartir clases, cambió radicalmente a una modalidad virtual, trabajando desde casa, en donde la madre no tenía todas las condiciones para poder desempeñarse debidamente, ya que tenía un cierto grado de desconocimiento del manejo de computadora, redes, plataformas, etc. Generando esto en ella un estrés debido a esta situación, el padre de igual forma es empleado de un banco, y también le correspondió trabajar desde casa, y los últimos meses han percibido que ambos viven constantemente estresados, y lo han notado porque sus hijos les manifestaron ciertos comportamientos que antes no tenían cuando no estaban viviendo estos cambios radicales en su vida.

ANEXO N°12



Instituto Especializado de Profesionales de la Salud
IEPROES

San Salvador, 27 de mayo de 2021

Msc. Bartolo Atilio Castellanos Arias
Jefe del Departamento de Psicología
Facultad de Ciencias y Humanidades
Departamento de Psicología
Universidad de El Salvador

Respetable Msc. Castellanos:

Reciba un cordial saludo y mis deseos de éxito en sus funciones.

En atención a nota recibida el 26 de mayo de 2021, donde solicita la autorización para que las alumnas:

1. Vanessa Magdalena Ayala Pérez (AP 09022).
2. Claudia Margarita Peñate Molina (PM 08090).

Egresadas de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Universidad de El Salvador, realicen el estudio sobre su trabajo de tesis denominado: "Propuesta de intervención psicoterapéutica para el abordaje del estrés en el desempeño de docentes del Instituto Especializado de Profesionales de la Salud, IEPROES", mediante la consulta, durante el periodo de marzo a mayo 2021, atentamente informo a usted que dicha solicitud ha sido aprobada.

Lo que hago de su conocimiento para su debida ejecución.

Sin otro particular, le reitero mis consideraciones.



Atentamente,

Celma Dolores Ventura Elías
Dra. Celma Dolores Ventura Elías
Directora General IEPROES

"Formación Profesional Hacia la Atención Integral"

SEDE SAN SALVADOR

37 Av. Sur y 12 C.
Pw. #566 Col. Flor Blanca
Tel: 2298-9325 y Telefax: 2298-1557
Correo: iepros01@ieproes.edu.sv

REGIONAL SANTA ANA

Bo. Nueva C. Internacional y
C. Barú. Rta. a delegación de Emergencia 911 de la PNC
Tel: 2440-8597 y Telefax: 2440-2743
Correo: iepros02@ieproes.edu.sv

REGIONAL SAN MIGUEL

Col. Belén 10, Av. Sur y 13 Calle Ote. #801
Tel: 2660-3288 y Telefax: 2661-9399
Correo: iepros03@ieproes.edu.sv

 www.ieproes.edu.sv 