



Universidad Virtual

Escuela de Graduados en Educación

El efecto del estrés en la calidad de vida, en el trabajo de los docentes de preescolar del Colegio Oxford de Ecatepec.

Tesis que para obtener el grado de:

Maestro en Administración de Instituciones Educativas de Educación Básica

Presenta:

Guillermina González Escobar

Asesor tutor:

Elena del Carmen García

Asesor titular:

Flor de la Cruz Salaiza Lizárraga

Monterrey N.L. México

Septiembre 2011

Dedicatorias

- A mis padres, quienes me inculcaron el amor por el estudio y al trabajo con valores.
- A mis hijos, quienes me hacen ser mejor a diario con sus puntos de vista,
- A mis hermanos por su apoyo constante, firme e incondicional.
- A quienes me alientan a seguir adelante y apoyarme cada día.
 - A mis alumnos los cuales mejoran mi aprendizaje ,
 - A mis autoridades educativas quien han confiado en mí ,
 - A Dios por darme oportunidades cada día.
 - Al SNTE-SEP por su apoyo permanente
 - Al ITESM, Por confiar en mí...

Gracias.

Agradecimientos

- A la Dra. Flor Salaiza del ITESM, por su invaluable orientación y apoyo en la realización de este trabajo, no sólo fue una asesora profesional y confiable, sino una persona comprometida, siempre dispuesta a brindarme su apoyo y a dar mucho más de lo que se esperaba.
- Mi más sincero Agradecimiento a las Dras. Flor Salaiza y Elena Del Carmen García por su guía, motivación, comprensión y exigencia, para que el trabajo cumpliera con los altos estándares que una institución como el ITESM ha logrado mantener. A los profesores de MAD de la universidad Virtual del ITESM, Lorena Piña, Ana Velia Sánchez Torres, y todos aquellos docentes que me apoyaron en todo momento con entusiasmo y empeño quienes me brindaron conocimientos, ideas actualizadas, ejemplos y retroalimentación a lo largo del programa, para lograr un aprendizaje significativo. Siempre con una motivación firme y realista.
- También agradezco a todos los integrantes del colegio en donde se llevó a cabo la investigación, por su colaboración para poder llevar a cabo este trabajo. En especial a la Lic. Mitzy Areli Bautista González por su apoyo para aplicar el instrumento; y a mi equipo de colaboradores que de una y otra manera me han apoyado a lo largo de la maestría.
- De la misma forma mi agradecimiento para el SNTE y la SEP y a todas aquellas autoridades educativas, quienes me han apoyado en todo momento, les agradezco de manera especial a todas las autoridades de mis centros de trabajo, por su apoyo y comprensión. Por este medio les doy las gracias.

El Efecto del Estrés en la Calidad de Vida en el Trabajo de los Docentes de educación preescolar.

Resumen

El presente trabajo se enfocó al estudio sobre el efecto del estrés en la calidad de vida en el trabajo de los docentes? Para lo cual el enfoque cualitativo se realizó con instrumentos que fueron diseñados por la Dra. Flor Salaiza, asimismo, se aplicó y se validó con una muestra de población mexicana el “Maslach Burnout Inventory” (MBI) que ha sido ampliamente investigado y considerado como un instrumento válido y confiable para medir el síndrome de *burnout* que es el resultado de un elevado nivel de estrés en el trabajo.

La evaluación final se comparó con los resultados anteriores y posteriores al estudio aplicado. El resultado final en los hallazgos de este estudio fue enfocado al mal manejo del estrés en individuos que, son afectados física y emocionalmente los cuales acaban a lo largo de un tiempo desmoralizados y desilusionados, algunos abandonan su profesión, otros mas permanecen a lo largo de la vida en ella, pero con el tiempo el mal manejo del estrés provoca en ellos una serie de enfermedades mortales y silenciosas, esto conlleva a mediano y largo plazo una serie de síntomas físicos, emocionales y de un comportamiento ajeno a la labor docente ideal, para Kinnuen (1989) afirmaba que la respuesta del estrés sus ciclos dependía de la personalidad del profesor estrictamente.

La Internacional Journal of Clinical and Health Psychology menciona en sus investigaciones que existen verdaderas causas y síntomas del estrés en los docentes, entre ellos los mas mencionados son algunos como la capacidad de resiliencia al estrés, la personalidad, las relaciones laborales, la falta de vías de superación personal. Los principales hallazgos en este trabajo son relacionados a la problemática física, emocional que en la que se encuentran los docentes del centro educativo estudiado, los cuales han perjudicado su salud en gran medida, se trata de hacer conciencia.

Índice

Introducción	8
Planteamiento del problema	17
Contexto	18
Definición del problema	20
Preguntas de investigación	20
Objetivos de investigación.....	21
Justificación.....	22
Beneficios esperados.....	23
Revisión de la literatura	28
Antecedentes.....	29
Marco teórico	33
Resiliencia al estrés.....	34
Calidad de vida	34
El síndrome Burnout	39
Relación entre la calidad de vida y los efectos del estrés	43
Opciones de empleo y mercado.....	48
El clima laboral y sus efectos.....	51
La resiliencia y el manejo del estrés.....	55
Método	58
Enfoque metodológico	59
Participantes	59
Instrumentos	61
Procedimientos	64
Resultados	72

Discusión	91
Discusión de los resultados	92
Validez interna y externa	93
Alcances y limitaciones	93
Sugerencias para estudios futuros	95
Conclusión	96
Referencias	98
Apéndices	102
Apéndice A	102
Apéndice B	106
Apéndice C	109
Apéndice D	110
Apéndice E	112
Apéndice F	117
Curriculum Vitae	118

Índice de tablas

Tabla 1. Estudios publicados	39
Tabla 2: Desarrollo de los diversos instrumentos	54
Tabla 3: Principales investigaciones y sus variables	66
Tabla 4. Información del personal	72
Tabla 5. Resultados de la calidad de vida	74
Tabla 6: Actitudes ante el planteamiento	74
Tabla 7: Representación de la matrícula	76

Tabla-8.Representación de la población entrevistada.....	77
Tabla 9: Relación entre la edad y la experiencia laboral.....	78
Tabla 10:Factores que intervienen en el estrés.....	84
Tabla 11:Generalidades de los entrevistados.....	85
Tabla12: Experiencia laboral de los entrevistados.....	88

Introducción

Durante los últimos años se ha presentado una considerable atención a la incidencia del estrés en los docentes, ya que hoy en día se sabe que quienes trabajan con personas, presentan mayores niveles de estrés, la labor docente no deja de estar exenta de este mal, ya que el estrés es detonador de una serie de enfermedades, las cuales afectan directamente en la organización escolar.

En los años setenta y ochentas, se realizaron diversos trabajos en los cuales se destacan los de Freudenberg (1974) y en 1978 los de Kyriacou y Sutcliffe.

“El resultado final del estrés (entre maestros) es que muchos hombre y mujeres con talento, que tienen altas expectativas de progreso, acaban desmoralizados y desilusionados. Algunos abandonan la profesión, otros permanecen en ella pero les asaltan multitud de manifestaciones físicas, emocionales y de comportamiento que están relacionadas con el estrés”

Milstein y Golaszewski, 1985

En 1977 se realizaron diversas investigaciones sobre el burnout (o estrés laboral en inglés.) La definición del estrés en el campo de la psicología ha sido uno de los constructos más polémicos desde su definición como en sus limitaciones sin embargo el burnout Maslach (1982,1999), lo plantea como una respuesta de estrés crónico formado por tres factores fundamentales, el cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, sin embargo van en relación a un abandono temporal de las actividades que el docente ejerce en el aula, por las incapacidades de manera parcial o permanente las cuales presentan a sus autoridades educativas, ya que parte de dejar solos a los alumnos, o en los mejores de los casos dejar a otra persona al cuidado del grupo la cual en la mejor de las

veces pondrá una actividad tan solo para entretenerlos, esto muy alejado del plan y programas de estudio.

Y esto se relaciona directamente con el efecto del estrés en la calidad de vida en el trabajo de los docentes este estudio busca la mejora entre la organización en donde el liderazgo tiene un efecto primordial ya que debe de ser fuerte, comprometido, innovador, y que tenga la visión para prever lo que pueda ocurrir ante el efecto del estrés y la calidad de vida .

La importancia del estudio realizado, ha clarificado las causas del malestar físico y emocional de una gran parte de docentes en el Colegio Oxford de Ecatepec S.C. Los cuales a simple vista no parecían tener importancia, se confundían , con flojera , apatía, inestabilidad emocional , pero ante la aplicación de los instrumentos se pudo determinar un trasfondo, nocivo en gran medida como el estrés, que hoy en día está acabando con la estabilidad emocional, física y inclusive económica de muchos docentes. El objetivo de esta investigación pretende que al término del presente trabajo se conozca, y analiza cuál es el efecto del estrés docente y el impacto en la calidad de vida en el trabajo de los docentes de una institución privada de educación preescolar.

A pesar de las dificultades encontradas en este trabajo como las mismas inclemencias del tiempo la a sincronía en los horarios, cada uno tenía un horario diferentes y la situación planteada desde el inicio, mencionaba que no se deberían de suspender labores, debería de ser fuera del horario, para no interrumpir las clases de cada uno de los grupos, otro factor fue la negativa a participara al inicio , la indiferencia, la apatía, se pudo convencer al personal que labora en dicho colegio, para participar de manera activa y así concretar el proceso de aplicación de instrumentos.

Capitulo uno

Planteamiento del problema

En el capítulo uno se enmarcaron los contextos de la investigación, la definición del problema, las preguntas detonantes para la investigación, los objetivos de la investigación, su justificación y los beneficios esperados, en relación al efecto del estrés en la calidad de vida en el trabajo de los docentes de educación preescolar en colegio Oxford de Ecatepec.

Capitulo dos

Marco teórico

En el capítulo dos se podrá encontrar la definición y planteamiento del problema así como una introducción al contexto en el que se llevará a cabo la investigación en relación al efecto del estrés en la calidad de vida en el trabajo de los docentes de educación preescolar en una institución privada. Se plasman los objetivos y las preguntas de investigación en donde centran en indagar el nivel de estrés en los docentes a nivel preescolar, en colegio Oxford de Ecatepec.

Capitulo tres

Metodología

En el capítulo tres está enfocado en revisar el marco teórico relacionado con la medición del efecto del estrés en el desempeño docente; más que una mera compilación de datos y definiciones conceptuales, dicho estudio se realizó en relación a los diversos instrumentos aplicados, analizados y estudiados para dar más tarde propuestas.

Capitulo cuatro

Análisis de resultados

En el capítulo cuatro se encuentra la descripción del método de investigación empleado en esta investigación el cual será el cualitativo, se presenta la definición del tema, así como las categorías e indicadores que lo integran. Se explicitan las fuentes de información empleadas y las técnicas de recolección de datos, con la descripción detallada de los instrumentos que se aplicaron, y el procedimiento que se usó para el análisis de datos.

Capitulo cinco

Resultados de investigación

En el capítulo quinto se presentan los resultados de la investigación para medir los efectos del estrés en el desempeño docente en una institución educativa. En esa sección se responderá a las preguntas de investigación mediante el análisis de los resultados obtenidos. Posteriormente, se analizará si dichos instrumentos tienen la validez y confiabilidad para medir con precisión el clima y el *burnout* en el colegio en el que se lleva a cabo el estudio y finalmente se determinará mediante un análisis de correlación

Conclusiones.

En este apartado se analizaron los datos relacionados con el marco teórico para llegar a conclusiones que aporten respuestas para las preguntas de investigación planteadas al inicio del trabajo, así como la interpretación de los resultados obtenidos.

Antecedentes

Aunque se han realizado numerosos intentos por investigar las verdaderas causas y síntomas del estrés entre los docentes, hoy en día es un problema básico ante la polaridad de este mal. La variedad de formas en que las personas enfocan el fenómeno del estrés entre los docentes y también el hecho de que muy a menudo los enseñantes son reacios al admitir hasta qué punto experimentan el estrés, y la importancia de cuidarse de este mal ya que inclusive los puede llegar a incapacitar.

En los últimos años los cambios políticos, sociales, culturales y económicos han provocado presiones adicionales en los docentes en , los cuales han producido altos niveles de incertidumbre , de inseguridad laboral , una fuerte presión para la actualización permanente y una exigente reestructuración de la propia enseñanza con los instrumentos de evaluación propuesto por diversas organizaciones de intervención y evaluación de sistemas organizacionales a nivel mundial, entre las cuales se menciona la organización de maestros Unidos por el Estado de Nueva York (NYSUT, 1890) las cuales apuntan que la semana más estresante del ciclo escolar es la primera semana de clases y los periodos de evaluación bimestral y final del ciclo escolar.

Definición o planteamiento del problema

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral en los docentes y su calidad de vida?

Objetivo general

Al término del presente trabajo se pretende conocer y analizar cual es el efecto del estrés docente y la calidad de vida en el trabajo de los docentes.

Justificación

El motivo principal de este trabajo es en relación a la gran cantidad de profesores incapacitados por diversas enfermedades relacionadas a un factor de riesgo llamado estrés, o burnout los cuales se han convertido en un conflicto latente, frecuente y mortal. El presente trabajo identifico las consecuencias del efecto del estrés en el desempeño docente y su relación con la calidad de vida, de los docentes de una institución privada de educación preescolar.

En cuanto a su relevancia práctica, permitirá a la institución educativa reconocer las implicaciones del nivel de estrés y su clima laboral, y tomar las acciones pertinentes para evitar que sus profesores padezcan de enfermedades degenerativas a través de las diversas estrategias para el manejo correcto del estrés y del burnout, en la calidad de vida de los docentes.

A nivel teórico se contribuirá a incrementar el conocimiento sobre la relación entre el *burnout* el cual se define según Maslach (1982) como el resultado de un elevado nivel de estrés en el trabajo, y que en un momento dado llega a incapacitar, se espera encontrar diversos medios para elevar la calidad de vida de los docentes.

Beneficios esperados

Se busco al llevar a cabo esta investigación la posibilidad de obtener información valiosa sobre las condiciones en el trabajo docente y su relación con la calidad de vida en el trabajo de los docentes de una institución educativa privada de preescolar, en el cual se percibe como factor principal el recurso humano de la institución educativa incluida en el estudio, para generar propuestas las cuales ayuden a beneficiar al docente en su salud física,

mental y emocional, con ayuda de diversos métodos de investigación .

Los beneficios que la investigación aportó a este trabajo parten de la realidad, en la que se encuentran los docentes de Colegio Oxford de Ecatepec con las altas demandas de trabajo administrativo, cada vez más rígidas y constantes en su supervisión y ejecución de varios planes y proyectos a implementar de manera espontánea por ordenes de la supervisión escolar a la cual este centro escolar pertenece y que de igual manera recibe órdenes de la SEP.

Los beneficios serán en relación a la resiliencia en los docentes a través de la implementación de instrumentos ya verificados y aplicados con éxito, los cuales brindaron en todo momento una confiabilidad, ante el estudio del estrés en la calidad de vida de los docentes, y con esto el mejoramiento de los procesos de enseñanza en los mismos docentes a donde se busca la calidad educativa , en donde el profesorado deberá de tener la capacidad de conseguir que cada alumno progrese desde sus capacidades personales y de su entorno para afrontar los retos que la sociedad y el contexto social le otorgué , a lo largo de su vida presente y futura. El principal beneficio los docentes y su correlación en la calidad de vida.

Ya que en los últimos años los rangos de enfermedades cronicodegenerativas están cada día en aumento, y los profesores no están carentes de ello, con la finalidad de generar programas que incrementen la motivación y compromiso del personal, en la salud de los docentes, evitando a corto, mediano y largo plazo grandes complicaciones medicas y económica en los docentes.

Señala (Bliddle 2000) que anteriormente la vida profesional de los docentes no tenía interés en estudios científico sociales hasta principios de los años ochenta. Casi

todas las investigaciones se interrumpían después de los tres primeros años de carrera profesional, ya que según Piaget ya no habría tanto cambio en sus procesos, ya no habría ocurrido demasiado.

En los últimos años la metodología de las investigaciones ha considerado una visión más realista, en las cuales intervienen otros agentes externos al lugar de trabajo pero que contienen estrechas relaciones con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nivel educativo, sus alimentaciones, el contexto que le rodea, la vivienda, el transporte y su seguridad de empleo relacionados al burnout.

Existe una relación directa entre la resiliencia y la calidad de vida de los docentes, menciona Rivas Lacayo (2007) que todos los seres humanos crecemos en términos cronológicos, pero no todos sabemos crecer en términos de madurez y sabiduría. Sin embargo hay personas que a pesar del dolor, el enojo, las lágrimas y la situación difícil del contexto en el que se desarrollan encuentran opciones para manejar la adversidad, logrando una oportunidad, logrando por ende que las cosas mejoren.

A este tipo de personas se les llaman resilientes, es decir seres que con una extraordinaria capacidad para sobrevivir a las crisis y a las dificultades extremas.

Son personas que logran un equilibrio emocional y sino que también crecen espiritualmente al adquirir fortaleza a través de los retos.

A demás hacen de la adversidad se convierta en una oportunidad y la experiencia, en un aprendizaje, logrando con esto un nuevo y mayor nivel de madurez y sabiduría, el término resiliencia proviene de la física y se refiere a la capacidad de un material para recuperar su forma inicial después de soportar una presión que lo deforma. Ya que como

seres humanos toda experiencia mala afecta de alguna manera tarde o temprano la salud física y emocional, con una relevancia estresante en la vida del individuo.

Las estimaciones valorativas que pueden brindar información importante para las organizaciones educativas, es la medición del estrés y el burnout de las condiciones en las que se desempeña el recurso humano en las aulas, ya que hoy en día es cada vez más claro que aspectos como la moral, la satisfacción, la motivación, el involucramiento y el reconocimiento deben cuidarse en las organizaciones que quieren brindar a través de su gente un servicio distintivo de calidad, valorando en gran medida lo que son las personas, son y hacen en su vida laboral, son ellos quienes brindan el servicio a los clientes o beneficiarios y esto determinará en gran medida la efectividad y eficacia de la institución educativa de nivel preescolar.

Por otra parte, los colegios son organizaciones compuestas por una población determinada de alumnos, maestros y padres de familia que tienen una gran interacción; generalmente están sometidas a una fuerte presión por las exigencias de la normatividad, de los periodos académicos, las evaluaciones internas y externas que les aplican los organismos de incorporación, teniendo que cumplir sus objetivos en términos de la calidad educativa.

Asimismo, las instituciones educativas privadas tienen que dar aun mejores resultados para la organización misma en cuanto a productividad empresarial y para los alumnos y padres beneficiarios del sistema en cuanto a los retos de la enseñanza aprendizaje. Todo lo antes mencionado las hace altamente vulnerables a la presión cotidiana de las mismas competencias laborales y al estrés, por lo que se debe cuidar el impacto que estos factores tienen en el bienestar psicológico de los integrantes de la comunidad.

Capítulo 1

Planteamiento del problema

Hoy en día en las grandes ciudades , y aun en las que no lo son, la problemática global esta pasando por una serie de situaciones que conflictuan mas la realidad, una falta de valores universales, la falta de oportunidades de empleo bien remunerado, los niveles altos de contaminación, las exigencias internacionales de calidad y certificación, la mala alimentación y la deficiente preparación para la vida , también con llevan un estrés que día con día afecta a miles de personas de todos los ramos y todos los extractos socioeconómicos, sin descartar directamente al magisterio de todos los niveles educativos.

Diversos estudios sobre el estrés y *burnout* en profesores entre los cuales se señala a los publicados por la International Journal of Clinical and Health Psychology (2004) vol. 4 No. Refieren sobre los efectos del estrés en el trabajo, de aquí que en esta investigación se pretenda analizar el efecto que tiene el estrés en la calidad de vida en el trabajo de los docentes.

Dos aspectos importantes a medir son el efecto del estrés en la calidad de vida en el trabajo de los docentes y el desencadenamiento de las enfermedades que con llevan este mal, bajo un nivel de estrés que experimenta el personal, especialmente si como lo señala

Valenzuela (2004) se considera al factor humano como uno de los recursos más importantes de la organización.

La reacción personal ante una situación semejante es muy variada una de otra, a esto en la actualidad se le llama resiliencia Rivas Lacayo (2007) menciona que el “Dr. Gerónimo Acevedo, médico y miembro fundador de la sociedad latinoamericana de Logoterapia de fine a la resiliencia personal como la capacidad de afrontar el sufrimiento, reconstruirse y no perder la capacidad de amar, de luchar de resistir”.

No es una destreza que hay que dominar, sino una realidad que hay que descubrir en este caso en cada uno de los docentes a través de estrategias.

Una de las investigaciones destaca dentro de la psicología a la doctora Werner, quien ha expresado en sus investigaciones que la una persona resiliente tiene la capacidad de responder emocionalmente controlando sus impulsos y centrando su atención, la cual tiene la habilidad de conservar el sentido del humor en las situaciones que la misma vida le presenta, poco fáciles y de manera especial posee una visión idealista y proactiva que la ayuda a sobre ponerse de la adversidad. El docente que sufre de los efectos del estrés desencadena más enfermedades por el cual daña su mente y sus órganos vitales, a la par de padecer enfermedades psicosomáticas.

Con la finalidad de brindar información sobre estos aspectos, la presente investigación se enfocó a responder las siguientes preguntas:

Contexto

La institución educativa a donde se llevo a cabo la investigación es de nivel básico, un preescolar privado el cual está ubicado en la colonia Jardines de Sta. Clara en el municipio

de Ecatepec de Morelos en el Estado de México.

Dicho centro escolar pertenece a la zona escolar J162-03 de educación preescolar en Ecatepec estado de México. En este centro escolar acuden niños de dos a cinco años de edad, de un nivel socioeconómico medio. En el cual acuden niños de dos a cinco años de edad, de un nivel socioeconómico medio.

En mayo de 1997 este colegio abrió sus puertas a la sociedad, ante la demanda y necesidad de contar con un centro escolar funcional y con la infraestructura apropiada, fundado por maestros los cuales han puesto su interés en mejorar la calidad de la enseñanza en dicho municipio.

El colegio cuenta actualmente con una población de 120 alumnos , población mínima para su capacidad, los cuales están distribuidos de la siguiente manera: ocho grupos entre los que se encuentran , dos de maternal, dos de kínder uno, dos de kínder dos, y dos de preescolar, en cada grupo hay una media de quince niños.

Este centro escolar cuenta con diez docentes, dedicadas a la enseñanza de los niños, las titulares década grupo cuentan con el nivel de licenciatura, son tituladas, las restantes una es de computación y la otra está encargada de la materia de inglés.

Una secretaria la cual lleva los trámites ante la supervisión escolar previa revisión y autorización de la dirección , una directora general la cual cuenta con un perfil académico de maestría en formación docente , con una trayectoria académica de 25 años de servicio y la subdirectora académica con un perfil de especialidad en docencia universitaria y una experiencia en el puesto de tres años y dos personas de intendencia con un nivel de escolaridad de primaria.

La misión de la institución es “formar niños seguros de sí mismos encaminados al éxito personal y profesional con una enseñanza de calidad, basada en los valores universales lo que les permite trascender como agentes de cambio en su contexto social”. Su visión está establecida como “Ser una escuela de excelencia por su calidad humana y académica, que responda a las necesidades presentes y futuras de la sociedad”.

Definición del problema

El colegio Oxford de Ecatepec cuenta en la actualidad con 120 alumnos distribuidos de la siguiente manera: ocho grupos entre los que se encuentran , dos de maternal, dos de kínder uno, dos de kínder dos, y dos de preescolar, en cada grupo hay una media de quince niños.

Este centro escolar cuenta con diez docentes, dedicadas a la enseñanza de los niños, las docentes titulares de cada uno de los grupos cuentan con el nivel de licenciatura, son tituladas, y en la actualidad aun siguen superándose pese a la situación de estrés que esto conlleva en la calidad de vida de los docentes.

La misión y visión de la institución es la formación a través de valores y destrezas en sus educadoras y educandos, para proyectar esta situación en la vida futura con la finalidad de afrontar los retos que la vida mista tiene para cada uno de ellos.

Preguntas de investigación

Las preguntas de investigación en esta tesis son las siguientes;

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que priva en la institución educativa?

¿Que efecto tiene el estrés en la calidad de vida de los docentes?

¿El instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI), cuenta con la validez y confiabilidad para medir el estrés en una institución educativa mexicana?

Objetivos de investigación

Objetivo general

El objetivo general del presente trabajo es el de comprobar con instrumentos válidos y confiables si existe una relación entre el nivel del estrés y la calidad de vida en el trabajo de los docentes relacionado con las enfermedades crónico degenerativas.

Objetivos específicos

1. Comprobar si existe una relación entre la calidad de vida y el nivel de estrés del personal de la escuela.
2. Brindar retroalimentación y sugerencias a la institución en cuanto al nivel de estrés y su relación con diversas enfermedades las cuales se manifiestan de manera agresiva en la calidad de vida de los docentes.
3. Establecer los parámetros en cuanto al nivel de resiliencia de los docentes estudiados.

Delimitación de la investigación

Temas a investigar

Los temas a investigar en esta tesis son el estrés y la calidad de vida de los docentes, en su fase específica *el burnout* en relación a la resiliencia y la organización escolar.

El término “organización escolar” hace referencia tanto a la comunidad educativa, junto a

las normas procedimientos y sistemas de control necesarios para su funcionamiento de la escuela, los centros educativos no dejan de ser un tipo de organización, con sus características específicas.

Mientras que el *Burnout* se refiere a la extenuación física y emocional como resultado final del estrés negativo. Por su parte los factores del estrés que se midieron fueron: *Agotamiento, Cinismo y Eficacia profesional*, que constituyen los tres componentes del *burnout*.

Las dimensiones de la calidad de vida que se midieron son: *los factores que favorecen la resiliencia al estrés, la comunicación, Ambiente físico y cultural, autoestima, personalidad, ética y carácter.*

El segundo factor señalado es la calidad de vida en el trabajo el cual se define como “una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal” (Casares2009). La calidad de vida mejora la moral (motivación) de las personas, enfatizando la participación de la gente en el trabajo, la preservación de su dignidad, favorece las redes solidarias a través de buenas relaciones entre las personas y faciliten al trabajador una satisfacción en lo que está haciendo (trabajo) y también la eficiencia de la organización (Lassonde, 1998).

Un ser humano motivado intrínseca y extrínsecamente es un profesional exitoso, ya que los niveles de estrés bajan por la actitud positiva.

Justificación

La calidad de vida va a depender de la valoración, visión e interpretación de las personas con respecto a su entorno de trabajo, familia y en si su contexto personal y sobre todo sus

antecedentes histórico-personales. La calidad de vida está formada por un concepto más amplio que es el "Estilo de Vida", son aquellos elementos físicos, materiales y sociales. Es decir, se evalúa la calidad de vida en función al estilo de vida, por eso es un concepto personal (Lassode, 1998).

De acuerdo a Fernando Lozano “ la ética normativa tiene que ver con cuestiones practicas, con lo moral, siendo esta la parte regulatoria ente el bien y el mal, su finalidad es establecer los estándares morales de las conductas humanas”, dados estos parámetros la actitud de un docente deberá estar cimentada por los valores universales, siendo estos los que establecen las reglas de convivencia armónica entre los seres humanos.

Se considera que la cultura de un profesionista de la educación, deberá estar impregnada primeramente de honestidad, valores universales , excelentes hábitos, la búsqueda de la verdad, una personalidad acorde a su función ante la sociedad, un carácter afín a su profesional, con una ética basada con el ejemplo y sobre todo la justicia. La falta de compromiso permanente, la falta de constancia en lo que se emprende y sobre todo la cultura de calidad y de cambio en nuestro entorno escolar, propicia una deficiente calidad de vida emocional .

Beneficios esperados

Se busco al llevar a cabo esta investigación la posibilidad de obtener información valiosa sobre las condiciones en el trabajo docente y su relación con la calidad de vida en el trabajo de los docentes de una institución educativa privada de preescolar, en el cual se percibe como factor principal el recurso humano de la institución educativa incluida en el estudio, para generar propuestas las cuales ayuden a beneficiar al docente en su salud física, mental y emocional, con ayuda de diversos métodos de investigación .

Los beneficios que la investigación aportó a este trabajo parten de la realidad, en la que se encuentran los docentes de Colegio Oxford de Ecatepec con las altas demandas de trabajo administrativo, cada vez más rígidas y constantes en su supervisión y ejecución de varios planes y proyectos a implementar de manera espontánea por ordenes de la supervisión escolar a la cual este centro escolar pertenece y que de igual manera recibe órdenes de la SEP.

Los beneficios serán en relación a la resiliencia en los docentes a través de la implementación de instrumentos ya verificados y aplicados con éxito, los cuales brindaron en todo momento una confiabilidad, ante el estudio del estrés en la calidad de vida de los docentes, y con esto el mejoramiento de los procesos de enseñanza en los mismos docentes a donde se busca la calidad educativa, en donde el profesorado deberá de tener la capacidad de conseguir que cada alumno progrese desde sus capacidades personales y de su entorno para afrontar los retos que la sociedad y el contexto social le otorgue, a lo largo de su vida presente y futura. El principal beneficio los docentes y su correlación en la calidad de vida.

Ya que en los últimos años los rangos de enfermedades crónico-degenerativas están cada día en aumento, y los profesores no están carentes de ello, con la finalidad de generar programas que incrementen la motivación y compromiso del personal, en la salud de los docentes, evitando a corto, mediano y largo plazo grandes complicaciones médicas y económica en los docentes.

Señala (Bliddle 2000) que anteriormente la vida profesional de los docentes no tenía interés en estudios científico sociales hasta principios de los años ochenta. Casi todas las investigaciones se interrumpían después de los tres primeros años de carrera

profesional, ya que según Piaget ya no habría tanto cambio en sus procesos , ya no habría ocurrido demasiado.

Hoy en día las investigaciones se han considerado ya con una perspectiva mas realista , en los cuales intervienen otros agentes externos al lugar de trabajo pero que guardan estrecha relación con las preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo que van en relación al burnout.

Existe un relación directa entre la resiliencia y la calidad de vida de los docentes , menciona Rivas Lacayo (2007) que todos los seres humanos crecemos en términos cronológicos , pero no todos sabemos crecer en términos de madurez y sabiduría. Sin embargo hay personas que a pesar del dolor , el enojo , las lagrimas y la situación difícil del contexto en el que se desarrollan encuentran opciones para manejar la adversidad, logrando una oportunidad , logrando por ende que las cosas mejoren.

A este tipo de personas se le llaman resilientes , es decir seres que con una extraordinaria capacidad para sobrevivir a las crisis y a las dificultades extremas.

Son personas que logran un equilibrio un equilibrio emocional y sino que también crecen espiritualmente al adquirir fortaleza a través de los retos.

A demás hacen de la adversidad se convierta en una oportunidad y la experiencia, en un aprendizaje , logrando con esto un nuevo y mayor nivel de madurez y sabiduría, el termino resiliencia proviene de la física y se refiere a la capacidad de una material para recuperar su forma inicial después de soportar una presión que lo deforma. Ya que como seres humanos toda experiencia mala nos afecta.

Que diferentes sería la sociedad si existiera una relación directa entre el ser y el hacer de todos los seres humanos, y aun más en aquellos mentores que son el ejemplo a seguir de muchos niños y jóvenes de este planeta.

Marchessi y Marrin (1998) manifiestan que un centro educativo de calidad es aquel que potencia las capacidades cognitivas, sociales, afectivas, estéticas y morales de los alumnos, en el cual se contribuye a la participación y a la satisfacción de la comunidad educativa, la cual promueve el desarrollo profesional de los docentes e influye en su entorno social, favoreciéndolo con un ambiente digno para la salud física y emocional.

La falta de perspectiva personal del docente en nuestro país, en cada cambio de gobierno es incierta, ya que hay un plan de desarrollo educativo cambia, y el plan nacional de desarrollo es nuevo y muy diverso según el partido político que gane las elecciones, sin sincronía con el anterior, favorecen en gran medida un agotamiento profesional, el cual conlleva la eficacia y eficiencia en el servicio docente, favoreciendo el estrés y con el tiempo el burnout.

Una de las evaluaciones que pueden brindar información importante para las organizaciones educativas, es la medición del estrés y burnout en las condiciones en las que se desempeña el recurso humano siendo este el docente, ya que hoy en día es cada vez más claro que aspectos como la moral, la satisfacción, la motivación, el involucramiento y el reconocimiento deben cuidarse en las organizaciones que quieren brindar a través de su gente un servicio distintivo de calidad, debido a que son las personas, quienes brindan el servicio a los clientes o beneficiarios y esto determinará en gran medida la efectividad y eficacia de la institución.

Por otra parte, las escuelas son organizaciones compuestas por una población determinada de alumnos, maestros y padres de familia que tienen una gran interacción;

generalmente están sometidas a una fuerte presión por los periodos académicos, las evaluaciones institucionales y externas que les aplican los organismos de incorporación, teniendo que cumplir sus objetivos en términos de la calidad educativa.

Asimismo, las instituciones educativas privadas tienen que dar resultados para la organización en cuanto a productividad empresarial y para los alumnos y padres beneficiarios del sistema en cuanto a los retos de la enseñanza aprendizaje.

Todo lo antes mencionado las hace altamente vulnerables a la presión y al estrés, por lo que se debe cuidar el impacto que estos factores tienen en el bienestar psicológico de los integrantes de la comunidad, iniciando con el cuerpo docente y administrativo.

Para Levison , la estructura de la vida es la pauta subyacente en la vida de una persona señala Biddle (2000) que esta se establece en un momento concreto . La única forma de entender consiste en crear una nueva perspectiva que convine el desarrollo y la socialización estos son de carácter personal y cada individuo lo maneja a su forma, y manera acorde a sus enseñanzas y su entorno que le rodea.

Capítulo 2

Revisión de literatura

Hans Selye (1936,) investigó y llegó a definir el estrés como: “la respuesta fisiológica, no específica de un organismo ante toda exigencia que se haga”.

Selye considero que cualquier estímulo podría derivar en un estresor siempre que provocase en el organismo su correspondiente respuesta biológica de reajuste, no obstante no incluía los estímulos psicológicos como agentes causales, de este mal.

El término estrés se emplea generalmente refiriéndose a tensión nerviosa, emocional o bien como agente causal de dicha tensión. las distintas cercanías al concepto de estrés, lo han definido como una respuesta general inespecífica (Seyye, 1936), como acontecimiento estimular (Holmes y Rahe,1976) o como una transacción cognitiva persona-ambiente (Lazarus y Folkman,1986).

El estrés sus causas, su afrontamiento y sus consecuencias están determinados indudablemente por la propia personalidad y circunstancias ambientales (Cross y Kelly,1984) la estructura cognitiva individual según (Steptoe y Voglele,1986) y la capacidad de resistencia y resiliencia a este.

El termino resiliencia proviene de la física y se refiere a la capacidad de una material para recuperar su forma inicial después de soportar una presión que lo deforma. Ya que

como seres humanos toda experiencia mala nos afecta.

En los trabajos del Dr. Harol Wolf, se analiza una unión entre los dos postulados que anteceden a estos estudios ya que hacían mención por un lado que el estrés es un estímulo y para otro el estrés es una respuesta de algún acontecimiento, el estrés es vital, es una respuesta específicamente humana a distintos tipos de agentes nocivos y amenazantes.

Este autor menciona que las diferentes enfermedades causadas por el estrés, se producen cuando en repetidas e intensas apreciaciones de amenazas, llevadas a cabo por una persona provocan unos patrones estereotipados de respuesta fisiológica, respuesta adecuada y eficaz para hacer frente a amenazas personales o simbólicas

Antecedentes históricos

El término estrés (stress) proviene de la física y de la arquitectura, ambas disciplinas se ocupan de la tensión que se produce en los elementos sólidos como respuesta a empujes ejercidos desde el medio exterior los cuales pueden llegar a deformarlos o romperlos en algún momento. Fue Walter Cannon en el año de 1911, quien por primera vez utilizó el término a todo estímulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida y posteriormente, este término también se utilizó para designar factores en el medio ambiente cuya influencia exige un esfuerzo no habitual de los mecanismos de regulación de cada individuo

Las diferentes indagaciones mencionan (Seyle 1976) que el enfoque médico relacionado con el estrés se remonta a partir de los años 30's cuando un joven austríaco de veinte años de edad, estudiante de segundo año de la carrera de medicina en la Universidad de Praga, Hans Selye, hijo de un cirujano austriaco de nombre Hugo Seyle,

con esto se observo que todos los enfermos a quienes estudiaba, la enfermedad propia , presentaba síntomas comunes y generales como el cansancio, perdida de apetito, baja de peso , ansiedad, Selye le llamo el síndrome de estar enfermo” por las características señaladas.

En relación a los datos histórico también se señala (Selye 1976) que Hans Selye se graduó como médico y a continuación realizó un doctorado en química, orgánica.

La fundación Rockefeller envió a Selye a realizar un doctorado en la universidad de John Hopkins en Baltimore E.E.U.U, para realizar un pos doctorado, de igual manera también estudio en Montreal Canadá , en la escuela de medicina en la Universidad McGill, en donde experimento con diversos animales de laboratorio que demostraron la elevación de las hormonas suprarrenales como la adrenalina y noradrenalina, la presencia de ulceras gástricas y fue entonces de Selye le llamo “estrés biológico”.

En 1976 Selye considero aquel tiempo en que una gran variación de enfermedades desconocidas como las cardíacas, la hipertensión arterial y los trastornos emocionales o mentales no eran sino la resultantes de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés en los órganos de choque mencionados y que estas alteraciones podrían estar predeterminadas genéticamente o constitucionalmente, las primeras se relacionan con una psicopatología al nacer y las segundas son adquiridas a través del tiempo.

Sin embargo al seguir realizando una gran de investigaciones con gran empeño y actividad, dedicación, constancia y esfuerzo en sus trabajos , integro sus ideas, que no solamente los agentes físicos nocivos, dañan al ser humano , de igual manera producen estrés en los animales, las altas demandas de carácter social y las amenazas del entorno del individuo que requieren de capacidad de adaptación provocan el estrés en los seres

humanos. Es conveniente señalar que en los estudios de laboratorio también se demostró que los animales expuestos también bajo estas condiciones también sufren de estrés.

Las ramas que están involucradas en el estudio del estrés son la psicología, las ciencias medicas y biológicas con la aplicación de diversas tecnologías diversas y avanzadas, las cuales investigan nuevos avances día con día en relación al estrés y el burnout.

Según Seyle, afirma en sus investigaciones que cuando nos enfrentamos a una nueva situación, el cerebro toma información que se transmite y analiza a través de los sentidos relacionando esta con memorias que se han depositado anteriormente, si la evaluación es negativa, enviara una señal que libera las hormonas de adrenalina, poniendo al organismo en un estado de alerta.

El estrés laboral es aquel cuyos desencadenantes están unidos al desempeño de una profesión determinada, es también un estado de activación física y psicológica relacionada con el esfuerzo necesario para hacer frente a las demandas ambientales, cuando este estado se hace crónico tiene repercusiones negativas en la salud. El termino resiliencia proviene de la física y se refiere a la capacidad de un material para recuperar su forma inicial después de soportar una presión que lo deforma. Ya que como seres humanos toda experiencia mala nos afecta.

Según Seyle,(1976) menciona que cuando nos afrontamos a una nueva situación, el cerebro recibe y da la información que se transmite y analiza a través de los sentidos relacionando esta con recuerdos que se han acumulado anteriormente, si la evaluación es negativa, enviara una señal que libera las hormonas de adrenalina, ubicando al organismo en un estado de alerta.

A partir de de los diversos experimentos de Seyle y hasta nuestros días el estrés

esta directamente involucrado con varias disciplinas para su análisis, de igual manera se correlaciona con una gran cantidad de enfermedades las cuales están perjudicando a la sociedad en su conjunto.

Los efectos primarios ante el estrés son la adrenalina que se disemina por toda la sangre y es percibida por receptores especiales en distintos lugares del organismo, que responden para prepararse para la acción, como las siguientes:

- *El corazón late mas fuerte*

Las pequeñas arterias que irrigan la piel y los órganos menos críticos(riñones, intestinos) se contraen para disminuir la perdida de sangre en el caso de las heridas y para dar prioridad al cerebro y los órganos mas críticos para la acción(corazón, pulmones y músculos)

- *Los sentidos se agudizan.*

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

Las principales señales del estrés son las siguientes en la mayor parte de los seres humanos;

* Ansiedad

- Dolor en la espalda
- Estreñimiento o diarrea
- Depresión

- Fatiga
- Dolores de cabeza
- Presión arterial alta
- Insomnio
- Problemas relacionándose con otros
- Falta de respiración
- Tensión en el cuello
- Malestar estomacal
- Sube o baja de peso
- Perdida del apetito.

Marco teórico

A través de los años las investigaciones van cambiando , cada vez mas rápido con la finalidad de encontrar mas bases teórico-practicas ante la realidad problemática que aqueja al ser humano, en el caso del estudio de estrés día con día aparecen por diversos medios teorías y métodos para el buen manejo de este mal que en la actualidad aqueja a millones de personas sobre todo, las cuales radican en las grandes urbes, y no tan solo a los adultos , hoy en día los niños y jóvenes no quedan fuera de este contexto ante el estrés, por una multifactoriedad de situaciones tanto de carácter personal, socia y biológico.

Fue Walter Cannon en el año de 1911, quien por primera vez utilizo el termino a todo estimulo susceptible de provocar una reacción de lucha o huida y posteriormente

A continuación se presenta información previa sobre las principales investigaciones realizadas en relación al efecto del estrés en la calidad de vida en el trabajo do los docentes, en

diversas instituciones educativas, así como la relación entre ambos constructos. Asimismo se expondrán los principales enfoques teóricos que sustentan el presente trabajo, relacionados con el agotamiento, el cinismo, la eficacia profesional, la resiliencia al estrés, la comunicación, el ambiente físico y cultural, la autoestima, la personalidad, la ética y el carácter.

Resiliencia al estrés

El análisis que hace la psicología respecto a la resiliencia ha ido cambiando en los últimos años, sin embargo en los últimos años este término se refiere a las reacciones normales ante los desafíos que la vida misma propone para cada uno de los individuos, es una forma de ajustarse. La psicología positivista considera a los problemas como la capacidad de afrontar los desafíos, los cuales son enfrentados y superados por las personas gracias a la resiliencia, existen diversidad de circunstancias que favorecen o no el desarrollo de la resiliencia en cada hombre, como la educación, las relaciones familiares y el mismo contexto social.

Los últimos estudios mencionan Rivas (2007) que esta se relaciona con la autoestima, por lo que es muy importante trabajar con niños desde las etapas tempranas de su desarrollo personal y social.

La psicología ha tomado el término de resiliencia de la ingeniería, a donde este término se refiere a la magnitud que cuantifica la cantidad de energía que absorbe un material al momento de romperse por un impacto el cálculo se realiza en base a la unidad de superficie de rotura.

Calidad de vida.

es el pilar de este estudio, ya que parte del inicio y de la evolución de la carrera que ha tenido una transformación dinámica y donde la familia del siglo XX se ha enfrentado a los retos del cambio y a su propia transformación, actualmente más que en ninguna otra época se había centrado ante una diversidad de retos y cambios globales .

Los nuevos enfoques según Casares (2009) de la planeación de vida y carrera de los docentes contemplan una visión optimista del ser humano haciendo mayor énfasis en las potencialidades de la persona , en la capacidad de auto dirigir su vocación de autorrealización en el propio camino, la vocación y carrera de cada persona es una aventura y un proceso de realización personal, profesional y social.

Según Casares (2009) existen cuatro cimientos fundamentales:

a.- La planeación de vida y carrera, es un criterio que permite tener la perspectiva temporal de largo plazo para las actividades y las metas.

b.- Por carrera se entiende la trayectoria vital de trabajo, estudio y actualización permanente de un profesional durante su vida laboral y profesional.

c.- La vocación y carrera de cada persona es una aventura y un proceso de realización personal, profesional y social que encuentra su balance en la responsabilidad consiente y vital.

d.- La planeación de vida no es un proceso puramente intelectual sino que implica un conocimiento y contacto personal con el núcleo mas íntimo de la persona que incluye la conjunción del pensamiento, las emociones , los valores, el cuerpo y sus experiencias vitales que dan origen al si mismo.

La planeación de carrera la concebimos (Casares 2009) como un proceso sistemático y permanente en el que intervienen en primer lugar la persona misma como responsable de su vida personal y profesional;

La parte fundamental de una institución educativa es el liderazgo que se ejerce en un centro escolar y su relación favorable o no ante las situaciones que se presentan día con día, en el trabajo en equipo.

Un trabajo en conjunto entre los niveles más altos de la organización (los líderes) podrá encontrar mejores soluciones y objetivos trazados en las realidades que cada sección requiere. La finalidad de las organizaciones actuales que viven en la sociedad del conocimiento es agrupar a gente con diversas formas de pensar y con diferentes conocimientos dentro de una atmósfera que les permita ser productivos (Boyett & Boyett, 2003).

Es importante que aquellos que planeen un sistema educativo diferente, al tradicional, se propongan que a corto, mediano y largo plazo deberán de tener la autoridad para implantar las medidas que se juzguen convenientes, pero a su vez, esas medidas deben contar con el consenso de los miembros del sistema. Es ahí, donde la planeación será efectiva y logrará que cada miembro de la institución se sienta comprometido en el cumplimiento de los objetivos planteados para lograr una comunidad exitosa.

Un proceso de planeación estratégica debe contar con un sistema que abarque: el planeamiento, la ejecución y el control. Esta planeación formal contribuye a la efectividad institucional, ya que el eje dinámico es el líder institucional (Manes, 2005).

Ninguna institución educativa se perfecciona si no hay un trabajo colaborativo de todos los integrantes de la comunidad escolar, con el compromiso firme encaminado a realizar mejoras continuas. La cultura organizacional deberá de estar a la vanguardia ya que de ella

habrá la implementación de cambios. Será la efectividad en el buen desempeño de la acción educativa en todos sus ángulos desde lo pedagógico hasta lo administrativo.

El concepto de “calidad de vida “ es polisémico ya que es un termino que cada uno de los individuos lo define de manera personal, para muchos es el bienestar, la felicidad, la satisfacción de la persona la cual le permite una capacidad de actuación o funcionar en un momento dado de la vida.

Es un concepto subjetivo propio de cada individuo, el cual esta muy influido por el entorno en el que vive y se desenvuelve en la sociedad, la cultura la escala de valores, el medio político y social entre otros.

Según la OMS (Organización Mundial de la Salud) la calidad de vida es la percepción que un individuo tiene de sus lugar en la existencia , en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus experiencias, sus normas, sus inquietudes.

Este concepto tiene que ver mucho con las propias ideas y vivencias del sujeto, sus contextos y la manera en que han influidos en el de manera positiva o negativa.

El concepto de calidad de vida en términos subjetivos, surge cuando las necesidades primarias básicas han quedado satisfechas con un mínimo de recursos. el nivel de vida son aquellas situaciones y condiciones de vida que tienen una fácil traducción cuantitativa o incluso monetaria con el nivel educativo, el tiempo libre, la seguridad social, ropa , alimentación, calzado, etc., etc. entre otros .

La calidad de vida tiene su máxima expresión en la calidad de vida relacionada directamente con la salud,

Existen cuatro dimensiones para estos conceptos que se deben considerar en la vida de los docentes:

1.- La dimensión física.- es la percepción del estado físico o la salud, entendida como la ausencia de enfermedades, el estar sano es un elemento esencial para tener vida de calidad.

2. - La dimensión psicológica.- es la percepción del individuo sobre su estado cognitivo.

3. - La dimensión social.- es la percepción del individuo en relaciones interpersonales y los roles sociales en la vida como la necesidad de apoyo familiar y social.

La calidad de vida es un concepto amplio y complejo, incluido en la satisfacción de necesidades psicológicas y emocionales, de las aspiraciones sociales, los valores culturales y estéticos en la vida familiar ampliamente ajustada, la provisión de varios beneficios, servicios y distracciones sociales.

De acuerdo con la OMS las ciudades con mayor calidad de vida, en relación a la definición de un bienestar económico, y de satisfacción personal en los individuos son las siguientes a nivel mundial hoy son los siguientes países, en relación a los estudios realizados por la OMS:

Posición	Ciudad	País	Calificación
1	Zúrich	Suiza	106.5
1	Ginebra	Suiza	106.5
3	Vancouver	Canadá	106

3	Viena	Austria	106
5	Auckland	Nueva Zelanda	105
5	Berma	Suiza	105
5	Copenhague	Dinamarca	105
5	Fráncfort	Alemania	105
5	Sídney	Austria	105
10	Ámsterdam	Holanda	104.5
10	Múnich	Alemania	104.5

Tabla 1 .- Según un estudio publicado en 2004 por la consultora Estadounidense Mercer Human Resource Consulting

El síndrome burnout

En la mayor parte de la literatura en español se utiliza este vocablo en inglés que empezó a emplearse desde los años 70; y aunque algunos lo traducen como agotamiento el concepto es mucho más amplio. Se atribuye al psicólogo Freudenberger como el primero en aplicar en 1974 el concepto de *Burnout* refiriéndose a la incapacidad de las personas que trabajan en asistencia médica y humana, para continuar su trabajo con eficiencia (Dworkin 2003).

De manera más general, Cordes y Dougherty (1993) lo definen como, extenuación física y emocional como resultado final del estrés negativo; Travers y Cooper (1997) consideran que es el resultado más extremo de los efectos a largo plazo del estrés laboral.

La persona siente que sus recursos emocionales se han agotado y se ha incrementado la frustración y la tensión por no poder cumplir con las expectativas propias o de los demás sobre sí mismo (McGuigan, 1999).

El síndrome burnout no solo se presenta en la vida empresarial, sino que en la actualidad se puede manifestar desde un niño, un adolescente, un adulto o una persona de la tercera edad, se incluyen diversos tipos de profesionistas entre los que más destacan son los médicos, abogados, banqueros, personal de sistemas informáticos, así como enfermeras es decir personal que se encuentra bajo el efecto de mucha presión para resolver problemáticas en el momento.

Por lo general en la mayoría de las veces las mujeres son víctimas más frecuentes de este mal el estrés y el burnout con más frecuencia, a diferencia de los hombres ya que el carácter y la personalidad entre estos dos individuos es muy variable, por lo general las mujeres se proponen metas y al no cumplirlas en un lapso determinado se estresan, en demasía y llegan a enfermarse, las mujeres expresan con mayor espontaneidad sus emociones a diferencia de los hombres, los cuales parten de sus ideologías y de su contexto emocional y educativo.

En los últimos años se han realizado una diversidad de estudios los cuales indican que la persona que especialmente padece este síndrome es gente comprometida con su carrera y profesión, son individuos calificados y muy comprometidos con su trabajo, su familia, su persona, en las que los intereses de los profesionistas deben de predominar sobre los intereses personales, de ahí viene el descuido personal, ya quien por dedicarle de lleno al trabajo descuidan lo más importante que es la salud.

Muchas veces este síndrome se da mayormente en el ámbito laboral, con una carga específica muy fuerte y comprometida, ya que cada vez a menudo aparecen casos de burnout en estudiantes. Los afectados suelen ser personas que se esfuerzan excesivamente en sus estudios y que se sienten agobiados en las temporadas de exámenes.

Esto suele suceder cuando al estudiante le cuesta mucho trabajo entender o memorizar las cosas y por ello tiene que esforzarse más de lo normal. Si el síndrome se prolonga el afectado comúnmente abandona sus estudios y padecer depresión.

Las relaciones personales o matrimoniales padecen las consecuencias, y terminan por romperse ya que gran parte de los problemas en el contexto del hogar sufren estas consecuencias. El trabajo es lo más importante en la vida de los afectados. Debido a fracasos profesionales reaccionan sensiblemente y trabajan más hasta largas horas de la noche.

Muchas veces este síndrome se da mayormente en el ámbito laboral, con una carga específica muy fuerte y comprometida, ya que cada vez más a menudo aparecen casos de burnout en estudiantes. Los afectados suelen ser personas que se esfuerzan excesivamente en sus estudios o que se sienten "agobiados" en las temporadas de exámenes. Esto suele ocurrir cuando al estudiante le cuesta mucho trabajo entender y memorizar las cosas, y por él señal del estrés y del burnout menciona que es lo tiene que esforzarse más de lo normal. Si el síndrome se prolonga, el afectado suele abandonar los estudios y padecer depresión.

La sintomatología del burnout es un enérgico sentimiento de impotencia, ya que desde el momento de levantarse ya se tiene un cansancio inexplicable. el trabajo no tiene fin, lo que anteriormente era alegría cada vez, se ve más distante, muy lejano a la realidad. Aun pese de tener tiempo para la convivencia familiar ya no se tiene tiempo, se siente el sujeto siempre tenso, desmotivado por iniciar cosas nuevas, es una insatisfacción muy personal, ya que el trabajo no le produce incentivos personales.

Los mismos síntomas del estrés a nivel corporal se suman múltiples molestias como la insolencia, dolores musculares, trastornos digestivos, sintomatología física, manchas, trastornos respiratorios y circulatorios o digestivos.

El burnout suele definirse a través de tres dimensiones , en el cual sus características principales son las siguientes:

El agotamiento(en ingles exhsaustion).- que es la sensación de ya no ser capaz de ofrecer mas de uno mismo a nivel emocional.

El nivel de la *susplicacia/escepticismo*.- esta es una actitud distante hacia el trabajo, hacia las personas a las que se esta ofreciendo el servicio y también los compañeros de trabajo.

La ineficacia.- es la sensación de que no se están llevando a cabo debidamente las tareas y de que es incompetente en el trabajo.

En el libro “psicología para el docente “ el investigador de origen mexicano llamado el “Sahili González “ menciona cuatro modelos que pretenden explicar como se produce el burnout.

El modelo de descompensación valoración-tarea- demanda , la cual representa uno de los primeros modelos teóricos para explicar el burnout, propuesto por Kyriacou y Sutcliffe (1978), quienes consideran que se presenta cuando existe una descompensación entre la variación del esfuerzo realizado con toda la gama de estrategias que tiene que realizar el docente a lo largo de la vida y la existencia de solicitudes laborales las cuales exceden a sus capacidades personales.

Los factores sociológicos, creados por Woods, proponen tres variables.

Las Micro en donde sus bases son la personalidad y profesionalización personal, la media en donde son instituciones educativas y macro (política gubernamental y de economía global.).El capitalismo presiona para que se logre la eficiencia y las arrears de alto nivel se transforma en rutinas y las características de personalidad del docente se conjugan para dar como resultado el burnout.

El modelo opresor- demográfico, propuesto por Maslach y Jackson (1981), considera que las características opresoras del trabajo, esto en combinación con las características socio-demográficas, las cuales son causantes del burnout. Entre estas últimas destaca la vivencia del estrés, la auto evaluación y la evaluación de los demás hacia la persona. Es conveniente señalar que este es un modelo seguido en la actualidad.

Y el modelo demografía-personalidad-desilusión, propuesto por el Sahili González (2010) incluye los factores socio-demográficos, que se conjugan con la presión emocional, el elevado involucramiento en las tareas, así como la demanda de atención, lo cual engloba el concepto de desgaste por estrés, en conjunto de la desilusión gradual del entorno, todo lo cual genera una pérdida de interés vocacional y una desilusión de energía personal.

Las investigaciones que hoy en día se llevan a cabo a nivel mundial sobre el tema del burnout hablan de un 40% de caos en el personal médico y un poco menos en los docentes frente a grupo, las investigaciones de un investigador Mexicano llamado el Sahili González catedrático de la Universidad de Guanajuato menciona que en esta universidad el 20% de los docentes viven un estado crítico de estrés, en relación a su carrera profesional.

Sin embargo por otra parte estudios realizados por el Dr. Pando en la Universidad de Guadalajara, muestran que en esa ciudad el 50% de los docentes universitarios viven un estado crítico de estrés, cabe señalar que después de esto se deduce que a mayor ciudad, mayor estrés.

Las grandes ciudades a nivel mundial muestran altos índices de estrés y burnout en sus habitantes, sin importar el credo, profesión e incluso edades.

Relación entre la calidad de vida de los docentes y el Estrés laboral.

La calidad de vida es un concepto polisémico, ambivalente ,amplio y complejo, incluido en la satisfacción de necesidades psicológicas y emocionales, de las aspiraciones sociales, los valores culturales y estéticos en la vida familia ampliamente ajustada, la provisión de varios beneficios, servicios y distracciones sociales.

Con el paso del tiempo el concepto de calidad de vida se va definiendo como la calidad de las condiciones de vida de una persona, como la satisfacción experimentada por una persona , cada individuo edifica y valora la calidad de vida según sus creencias, la educación, su cultura, sus metas, su autoestima ,su visión personal, su carácter y personalidad entre otros factores que ayudan o contrastan esto.

El estrés laboral se conceptualiza como el conjunto de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.

1) Factores Psicosociales en el Trabajo.

Los factores psicosociales en el trabajo representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador, algunos son de carácter individual, otros se refieren a las expectativas económicas o de desarrollo personal y otros más a las relaciones humanas y sus aspectos emocionales.

La perspectiva más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido a través del concepto de estrés. Tanto en los países en desarrollo como en los estados industrializados el medio ambiente de trabajo en conjunto con el estilo de vida provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos. Por ello la importancia de su estudio desde el punto de vista profesional ha ido aumentando día con día, estos estudios deben incluir tanto los aspectos fisiológicos y psicológicos, como

también los efectos de los modos de producción y las relaciones laborales.

En la actualidad las tendencias en la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo incluyen no solamente los riesgos físicos, químicos y biológicos de los ambientes laborales, sino también los múltiples y diversos factores psicosociales inherentes a la organización y la manera como fluyen en el bienestar físico y mental del trabajador.

Estos factores consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente laboral, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización por un lado y por otra parte las características personales del trabajador, sus necesidades, su cultura, sus experiencias y su percepción del mundo.

Los principales factores psicosociales generadores de estrés presentes en el medio ambiente de trabajo involucran aspectos de organización, administración y sistemas de trabajo y desde luego la calidad de las relaciones humanas.

Por ello, el clima organizacional de un centro educativo, se vincula no solamente a su estructura y a las condiciones de vida de la colectividad de su entorno, sino también a su contexto histórico con su conjunto de problemas demográficos, económicos y sociales. Así, el crecimiento económico de la empresa, el progreso técnico, el aumento de la productividad y la estabilidad de la organización dependen además de los medios de producción, de las condiciones de trabajo, de los estilos de vida, así como del nivel de salud y bienestar de sus trabajadores.

En la actualidad se producen acelerados cambios tecnológicos en las formas de producción que afectan consecuentemente a los trabajadores en sus rutinas de trabajo, modificando su entorno laboral y aumentando la aparición o el desarrollo de enfermedades crónicas por estrés.

Otros agentes externos al lugar de trabajo pero que guardan estrecha relación con las

preocupaciones del trabajador se derivan de sus circunstancias familiares o de su vida privada, de sus elementos culturales, su nutrición, sus facilidades de transporte, la vivienda, la salud y la seguridad en el empleo.

Los principales factores psicosociales que con notable frecuencia condicionan la presencia de estrés laboral se señalan a continuación.-

A.- Desempeño profesional

- Trabajo de alto grado de dificultad
- Trabajo con gran demanda de atención
- Actividades de gran responsabilidad
- Funciones contradictorias
- Creatividad e iniciativa restringidas

- Exigencia de decisiones complejas
- Cambios tecnológicos intempestivos
- Ausencia de plan de vida laboral
- Amenaza de demandas laborales

B.- Dirección:

- Liderazgo inadecuado
- Mala utilización de las habilidades del trabajador
- Mala delegación de responsabilidades
- Relaciones laborales ambivalentes
- Manipulación o coacción del trabajador
- Motivación deficiente

- Falta de capacitación y desarrollo del personal
- Carencia de reconocimiento
- Ausencia de incentivos
- Remuneración no equitativa
- Promociones laborales aleatorias

C.-) Organización y Función:

- Prácticas administrativas inapropiadas
- Atribuciones ambiguas
- Desinformación y rumores
- Conflicto de autoridad
- Trabajo burocrático
- Planeación deficiente
- Supervisión punitiva

D.-) Tareas y Actividades:

- Cargas de trabajo excesivas
- Autonomía laboral deficiente
- Apresurado ritmo de trabajo.
- Exigencias excesivas de desempeño
- Actividades laborales múltiples
- Rutinas de trabajo obsesivo
- Competencia excesiva, desleal o destructiva
- Trabajo monótono o rutinario

- Poca satisfacción laboral.

E. - Medio ambiente de trabajo.

- Condiciones físicas laborales inadecuadas.
- Espacio físico restringido
- Exposición a riesgo físico constante
- Ambiente laboral conflictivo
- Menosprecio o desprecio al trabajador Trabajo no solidario

F) Jornada Laboral.

- Rotación de turnos
- Jornadas de trabajo excesivas
- Duración indefinida de la jornada
- Actividad física corporal excesiva

G) Empresa social

- Políticas inestables de la empresa
- Ausencia de corporativismo
- Falta de soporte jurídico por la empresa
- Intervención y acción sindical
- Salario insuficiente e inseguridad en las Calles.
- Carencia de seguridad en el empleo
- Subempleo o desempleo en la comunidad

Opciones de empleo y mercado laboral

Definitivamente la evaluación de la presente investigación menciona, el grado de participación de estos factores y sus efectos sobre la población trabajadora, dependerá de la capacidad del médico de la Salud en el Trabajo, de sus habilidades y de los recursos con que cuenta para el monitoreo de las situaciones de estrés laboral en determinado centro de trabajo.

Existen diferentes técnicas para medir el estrés, tales como: medición de las variaciones de la frecuencia cardíaca, monitoreo de la presión sanguínea o de la frecuencia respiratoria, evaluación del gasto energético, medición de la productividad, registro estadístico de la fatiga, electroencefalograma y medición de los niveles neurotransmisores por espectrofotometría, fluorometría, cromatografía, radioisótopos o procedimientos enzimáticos.

Cuando la demanda de nuestro alrededor es abrumadora (el trabajo, la familia, y todo el contexto social) es excesiva frente a los recursos de afrontamiento que se poseen , se van desarrollando una serie de reacciones adaptativas, las cuales implican una reacción fisiológica.

Esta reacción propicia una serie de reacciones negativas en el ser humano como la ira, el enojo, el rencor, la envidia, la ansiedad y la depresión entre otras, convirtiéndose con esto en lo que se llama enfermedad, definiéndose esta como un proceso de afecciones en un ser vivo, caracterizado por una alteración en el estado ontológico de la salud. el estado de afectación en el organismo puede ser intrínseco y extrínseco por el medio que rodea al ser humano.

La reacción del ser humano ante el estrés tiene tres fases y son las siguientes:

1ª fase .- fase de alarma .- esta fase es la inicial es la movilización a las defensas.

2ª.- fase.- fase de resistencia.- en esta fase se resiste a ser afectado por el estrés.

3ª.- fase .- fase de agotamiento.- en esta fase se da por rendida, y agotada la persona

sometida al estrés.

Todos los factores antes mencionados, con la sobrecarga laboral están íntimamente ligados con el cansancio emocional, en los últimos años los trabajos administrativos que cada vez se desarrollan por los docentes y los conflictos del rol también provocan un aumento en los niveles de estrés y en los inicios del cuadro del burnout.

Friesen y Sarros (1989) en sus estudios no encuentran diferencias significativas en cuanto al número de alumnos en las aulas de los docentes y por otra parte Petrie (2001) señala que no es significativa la relación entre el número de estudiantes en el aula, el estrés, mas que nada se atribuye al comportamiento del grupo de alumnos, que a su tamaño.

Existe una amplia variedad de dimensiones que integran el clima de una organización y que han sido medidas por diversos investigadores. Almann, R. (2000) las agrupo en las siguientes categorías:

- a) Característica del puesto. Característica del rol que desempeña por ejemplo.- la cantidad de roles conflictivos que tiene que asumir o el nivel de sobre carga del trabajo por los roles.
- b) Características organizacionales.- se refiere a que tan innovadores son los productos o servicios que se ofrecen, y que tan justas son las relaciones entre el personal y sus políticas, y los procedimientos enfocados a los clientes y empleados.
- c) Características de liderazgo.- Son los elementos asociados con los líderes o directivos de la compañía, que tan efectivos son sus integrantes al definir objetivos y metas.
- d) Características del grupo de trabajo.- este se enfoca en las relaciones con

los grupos de trabajo, de equipos o de departamentos, se refiere al grado de cooperación entre los diversos departamentos, niveles o equipos de trabajo.

El Clima Laboral y sus efectos estresantes

El término estrés (stress) proviene de la física y de la arquitectura, ambas disciplinas se ocupan de la tensión que se produce en los elementos sólidos como respuesta a empujes ejercidos desde el medio exterior los cuales pueden llegar a deformarlos o romperlos en algún momento.

Para el Dr. Jaime R. Valenzuela quien ha desarrollado la Encuesta del Clima Laboral (ECL) publicada por el mismo en Valenzuela (2004) el clima laboral abarca diez dimensiones en este trabajo se analizaran algunas.

- a) Trabajo personal
- b) Supervisión
- c) Trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo
- d) Administración
- e) Comunicación
- f) Ambiente físico y cultural
- g) Capacitación y desarrollo
- h) Promoción y carrera
- i) Sueldos y prestaciones
- j) Orgullo de pertenencia.

Las dimensiones para medir el clima laboral en una institución educativa son:

- 1.- *Trabajo personal* .- este se refiere si el trabajo es interesante, trascendente, si ofrece libertad y apoyo externo, así como si hay objetivos bien definidos para poderlos desempeñar de forma eficiente, si hay tranquilidad laboral.
 - 2.- *Supervisión*.- si hay delegación de actividades , orientación , reconocimiento, critica positiva, respeto y confianza , en relación con los jefes del centro de trabajo.
 3. - *Trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo*. Se refiere a la comunicación entre los compañeros de trabajo , la cultura de ayuda y de servicio., las metas en común, la cordialidad, el respeto y la tolerancia, si hay una buena relación entre los compañeros.
 - 4.- *Administración*.- se incluye la revisión de aspectos como la planeación estratégica y táctica en la organización, la claridad de las funciones del puesto, procedimientos y normas: la forma de evaluar el desempeño y si los trabajadores son responsables, así como sus sistema administrativo favorece el funcionamiento de la institución.
 - 5 .- *Comunicación*.- este mide las características de claridad, precisión, oportunidad y congruencia de la comunicación organizacional, si se satisfacen las necesidades de comunicación y favorece el clima laboral y la productividad.
 6. - *Ambiente físico y cultural*. Este se refiere a la limpieza, los recursos materiales, condiciones de seguridad y protección que hay en la institución educativa y sobre todo mide la presencia de valores culturales y etnográficos de los individuos del equipo de trabajo , y su finalidad es que se evite la discriminación, abuso o acoso en la organización.
1. *Capacitación y desarrollo*. en este indicador se considera la calidad, vanguardismo, congruencia de la capacitación con la misión organizacional y con las necesidades del

trabajador, si es adecuada en cantidad, recursos y si está enfocada al desarrollo de los empleados (docentes, administrativos, directivos y manuales).

2. *Promoción y carrera.* Se refiere a las políticas, oportunidades reales y preparación adecuada para que los trabajadores sean promovidos y hagan una carrera en la institución, se llama en el sistema público el escalafón.
3. *Sueldos y prestaciones.* Se investiga si el sueldo cubre las necesidades, es mejor que en otras instituciones y equitativo internamente. Si las presentaciones son mejores a las de la ley y son útiles para el trabajador. Si los incrementos superan inflación, si se ofrecen incentivos atractivos. En general si los sueldos y prestaciones son una fuente de motivación para los empelados.
4. *Orgullo de pertenencia.* Revisa si los trabajadores consideran que la empresa es digna de generar orgullo, por su contribución a la sociedad, por su calidad y escasos conflictos. Se enfoca en base si la gente se siente identificada con su trabajo y su equipo en la organización.

En el caso del *Burnout*, los aspectos específicos que se contemplan son:

1. *Agotamiento emocional.* Sentirse rebasado emocional y afectivamente, e incapaz de relajarse y recuperarse antes las situaciones presentadas. Es la primera reacción Del *burnout* ante las demandas Del puesto o un cambio mayor.
2. *Cinismo.* Cuando la gente actúa con cinismo tiende a tomar una actitud negativa, fría y distante hacia el trabajo y las personas beneficiarias (clientes, en la escuela alumnos y padres de familia) del puesto que desempeña. Reduce su involucramiento en el trabajo y a menudo olvidan sus ideales. En un sentido es una manera de protegerse del agotamiento y la decepción, la gente siente que es mejor sentirse indiferente, especialmente cuando el futuro es incierto. Y sin perspectiva.

3. *Eficacia profesional.* Cuando el resultado es bajo: la persona se siente poco competente, indiferente, agotada, ineficiente e inadecuada en su trabajo; cada nuevo proyecto parece sobrepasarla.
4. *La gente pierde la confianza en sí misma.* El individuos pierde la posibilidad de desempeñarse mas positivamente en su trabajo, pierde autoestima y autonomía.
5. *Defensas bajas.*- Ya que al paso del tiempo surge una baja en las defensas del organismo
6. *Factor Resiliencia.*- La resiliencia es variable en cada una persona.
7. *La organización escolar .*- El factor organizacional se ve afectado en relación a esta problemática, surgida del estrés en los docentes ya que las incapacidades frecuentes afectan la organización escolar.

1981	Agotamiento emocional Despersonalización Baja realización personal	MBI-HSS MBI-Human Services 21 items	Maslach Jackson	Profesionales de ayuda y de servicios
1986	Agotamiento emocional Despersonalización Baja realización personal	MBI-ES MBI-Educators Survey 21 Items	Maslach Jackson	Profesionales de la educación
1996	Agotamiento Cinismo Ineficacia personal	MBI-GS MBI-General Survey 16 Items	Schaufeli ,Leiter,,Maslach Jackson	Todo tipo de profesionales
2002	Agotamiento Cinismo ineficacia	MBI-SS MBI-Students Survey	Schaufeli, Salanova, González-Roma y Bakker.	Estudiantes universitarios

Tabla 2 desarrollo de los diversos instrumentos del MBI

A través de los años se han ido desarrollando diversos instrumentos para el estudio del estrés en los docentes, sin dejar a un lado otras disciplinas las cuales, también en sus actividades cotidianas está el estudio del estrés, por la gran diversidad de factores que intervienen en la vida de los profesionistas.

La resiliencia y el manejo del estrés en los docentes.

El término *resiliencia* fue introducido en el ámbito psicológico hacia los años setenta por el psiquiatra Michael Rutter, el cual se inspiró en la física, el cual mencionaba que la resiliencia se reduciría a una suerte de “flexibilidad social” adaptativa, este término se profundizó en su trascendencia al conductismo, con las investigaciones de Boris Cyrulnik, quien amplió el término resiliencia al observar a los sobrevivientes de los campos de concentración, los niños de los orfanatos entre otros seres caídos por diversas situaciones en desgracias.

El término estrés (stress) proviene de la física y de la arquitectura, ambas disciplinas se ocupan de la tensión que se produce en los elementos sólidos como respuesta a empujes ejercidos desde el medio exterior los cuales pueden llegar a deformarlos o romperlos en algún momento.

Cita Rivas (2007) que el manejo del estrés y la resiliencia son situaciones directamente proporcionales a la descarga emocional, carácter y personalidad de cada persona, ya que la psicología menciona el término resiliencia al referirse a la capacidad que tienen los sujetos para sobreponerse a periodos de dolor emocional y traumas. Cuando un sujeto es capaz de hacerlo, se dice que tiene resiliencia adecuada, y puede sobreponerse a contratiempos o incluso a resultar favorecido por las mismas situaciones que el entorno le propicia. Actualmente la resiliencia es considerada como una forma de la psicología

positivista encuadrándose dentro de la psicología tradicional.

La psicología positivista considera a los problemas como la capacidad de afrontarlos y de propiciar los desafíos, los cuales son enfrentados y superados por las personas gracias a la resiliencia, existen diversidad de circunstancias que favorecen o no el desarrollo de la resiliencia en cada hombre, como la educación, su niñez las relaciones familiares y el mismo contexto social.

Cada docente es responsable del manejo de su estrés y de establecer estrategias personales para el desarrollo de su resiliencia personal. ya que ante situaciones de catástrofe (naturales o provocadas por el ser humano) se deben de considerar la formación de “comunidades resilientes” para cuales tienen un manejo específico y las etapas sugeridas para su manejo son las siguientes.

- El equilibrio que enfrenta la tensión.
- El compromiso y el desafío.
- la superación,
- la significación y valoración,
- la positividad de si mismo,
- la responsabilidad,
- y la creatividad.

Clínicamente se hace una diferenciación en base a la ciencia de la neurobiológica entre las personalidades no-resilientes y las pro-resilientes en situaciones de estrés postraumático. en los sujetos no resilientes o poco resilientes se observan fenómenos llamados de alta *call memory* y se definen como la intensidad y frecuencia en que se

reactiva la memoria consiente , el momento traumático o altamente distesor.

La calidad de vida es fundamental para cualquier profesionalista, en la actualidad este es un concepto amplio y complejo, incluido en la satisfacción de necesidades psicológicas y emocionales, de las aspiraciones sociales, los valores culturales y estéticos en la vida familiar, la provisión de varios beneficios, servicios y distracciones sociales, que la actualidad exige.

Rivas (2007) señala que a través de diversas estrategias y metodologías como el método de relajación Silva, se puede bajar el nivel de estrés en los docentes con la finalidad de mejorar el nivel de la calidad de vida de los docentes, a donde se sigue en participar en actividades deportivas y de relajación para mejorar.

Capítulo 3

Metodología

Método

Los orígenes del trabajo de campo pueden rastrearse desde épocas antiquísimas en los historiadores, viajeros y escritores que van desde el griego Heródoto hasta Marco Polo. La observación descriptiva, las entrevistas y otros métodos cualitativos son tan antiguos como la historia escrita. Pero solo a partir del siglo XIX lo que ahora se denomina métodos cualitativos fue empleado conscientemente en la investigación social.

Después de la Segunda Guerra Mundial, hubo un predominio de la metodología cuantitativa con la preponderancia de las perspectivas funcionalistas y estructuralistas.

A partir de la década del 60 que las indagaciones de corte cualitativo resurgen como una metodología de primera línea, principalmente en Estados Unidos y Gran Bretaña. A partir de este momento, en el ámbito académico e investigativo hay toda una firme evolución teórica y práctica de la metodología cualitativa.

Dentro de las características principales de esta de metodología podemos mencionar: (Taylor, S.J y Bogdan , R,1994) en donde señala las siguientes características:

- La investigación cualitativa es inductiva.

- Tiene una perspectiva holística, esto es que considera el fenómeno como un todo.
- Se trata de estudios en pequeños grupos, que solo se representan a sí mismos
- Hace énfasis en la validez de las investigaciones a través de la proximidad a la realidad empírica que brinda esta metodología.
- No suele probar *teorías o hipótesis*.
- La base está en la intuición, análisis, reflexión.
- La investigación suele ser de naturaleza flexible, evolucionaría y recursiva.
- En general no permite un análisis que realiza es estadístico.
- Se pueden incorporar hallazgos que no se habían previsto
- Los investigadores cualitativos participan en la investigación a través de la interacción con los sujetos que estudian, es el instrumento de medida.
- Analizan y comprenden a los sujetos y fenómenos desde la perspectiva de los dos últimos; debe eliminar o apartar sus prejuicios y creencias.

Enfoque metodológico

El enfoque metodológico de investigación seleccionado, para el siguiente trabajo de investigación se regirá sobre la metodología cualitativa, con un estudio etnográfico, ya que solo se requiere conocer sobre características cualitativas en este centro escolar en relación al estrés y el burnout y la relación con la calidad de vida de los docentes de nivel preescolar en el Colegio Oxford de Ecatepec.

Participantes

La institución educativa a donde se llevo a cabo la investigación es de nivel básico, un preescolar privado del turno matutino, el cual esta ubicado en el municipio de Ecatepec

de Morelos en el Estado de México. Al cual acuden niños de dos a cinco años de edad, de un nivel socioeconómico medio, en un horario escolar de las 9,00 hrs a las 14 hrs de lunes a viernes, el plantel está incorporado a la SEP, y se rige bajo sus lineamientos normativos vigentes.

En mayo de 1997 dicho colegio abrió sus puertas a la sociedad, ante la demanda y necesidad de contar con un centro escolar funcional y con la infraestructura apropiada, fundado por maestro que han puesto su interés en mejorar la calidad de la enseñanza en dicho municipio.

El colegio cuenta 120 alumnos distribuidos de la siguiente manera: cinco grupos entre los que se encuentran, uno de maternal, uno de kínder uno, dos de kínder dos, y dos de preescolar, en cada grupo hay una media de quince niños.

Este centro escolar cuenta con diez docentes, dedicadas a la enseñanza de los niños, las titulares de cada grupo cuentan con el nivel de licenciatura, son tituladas, las restantes una es de computación y la otra está encargada de la materia de inglés. Una secretaria, una directora general y la subdirectora académica, y dos personas de intendencia.

La misión de la institución es “formar niños seguros de sí mismos encaminados al éxito personal y profesional con una enseñanza de calidad, basada en los valores de Respeto, Responsabilidad, Libertad y Honestidad, que les permita trascender como agentes de cambio en su contexto social”. Su visión está establecida como “Ser una escuela de excelencia por su calidad humana y académica, que responda a las necesidades presentes y futuras de la sociedad”.

La investigación se realizó con todo el personal de la institución educativa. pero se

pondrá especial énfasis en los docentes, ya que en los últimos años se ha notado una serie de problemáticas desde el punto de vista físico como emocional en el sector docente frente a grupo.

Los instrumentos.

Los instrumentos que se aplicaron en este estudio son los siguientes:

El Maslach Burnout Inventory (MBI)

Es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a la interacción con su trabajo, este instrumento ha generado un mayor volumen de estudios de investigaciones formado por 15 ítems que se valoran con una escala tipo Likert.

En donde el sujeto valoro mediante un rango de 6 adjetivos que van desde “nunca” a “diariamente” con que frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems. La factorización de los 15 ítems arroja la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

- La Subescala de Agotamiento (Emotion Exhaustion) EE, aquí se trato de analizar si hay referencia a la disminución o perdida de recursos emocionales o se describen sentimientos de estar saturado o cansado emocionalmente en el trabajo.
- La subescala de despersonalización (Despersonalización).

En ella se describe una respuesta fría e impersonal y la falta de sentimientos e

insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención.

- y la subescala de Realización Personal en el trabajo(Personal Accomplishment)PA, la cual describe sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo, tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional.

La entrevista estructurada

En el presente trabajo se realizó una entrevista estructurada a través de preguntas cerradas y abiertas, para esta se planeó que sea una de interrogación, al analizar las características de los sistemas con personal seleccionado cuidadosamente por sus conocimientos sobre el tema y sus afecciones relacionados al estrés en los docentes.

Menciona Sampieri (2006) Las investigaciones de campo se caracterizan por las formas cualitativas y cuantitativas, y la entrevista es una de las más aplicadas para ello, las cuales facilitan el proceso de investigación etnográfico.

La información cualitativa está relacionada con opinión, política y descripciones narrativas de actividades o problemas, mientras que las descripciones cuantitativas tratan con números frecuencia, o cantidades. A menudo las entrevistas pueden ser la mejor fuente de información cualitativa, los otros métodos tiende a ser mas útiles en la recolección de los datos cuantitativos.

Se realizaron los siguientes pasos para la recolección de datos:

- Organizar cuidadosamente cada uno de los instrumentos
- Hacer la cita con la debida anticipación a los entrevistados.

Elegir un lugar en donde se puede conducir la entrevista con mayor comodidad.

En la conducción de la Entrevista.-Se explico cuidadosamente al realizar preguntas establecidas para obtener respuestas cuantitativas relacionadas con los valores universales.

- Explicar la finalidad de estos instrumentos y que se espera de ellos(imparcialidad)
- Evitar las preguntas que exijan opiniones interesadas, subjetividad y actitudes similares.
- Evitar frases carentes de sentido común.
- De igual manera se procurara de abstenerse de emitir juicios de valores. (Objetividad).
- conservar el control de la entrevista, evitando las divagaciones en cualquier sentido, y los comentarios al margen de la cuestión.
- Escuchar atentamente lo que se dice, guardándose de anticiparse a las respuestas.
- La Secuencia de la entrevista deberá de estar siempre planeada, organizada y evaluada.
- Recabar datos mediante la entrevista.
- Escribir los resultados (documentación).
- Entregar una copia a los entrevistados, solicitando su conformación, correcciones o adiciones.
- Archivar los resultados de la entrevista para referencia y análisis posteriores.
- Estos pasos serán importantes para favorecer, el buen desempeño de esta investigación

La entrevista estructurada con escalamiento tipo Likert

Históricamente se señala que este método fue desarrollado por Rensis *Likert* a principios de los treinta; sin embargo, se trata de un enfoque vigente y bastante popularizado. *Consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios* ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a los que se les administra. Es decir, se presenta cada afirmación y se pide al sujeto que externe su reacción eligiendo uno de los cinco puntos de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el sujeto obtiene una puntuación respecto a la afirmación y al final se obtiene su puntuación total sumando las puntuaciones obtenidas en relación a todas las afirmaciones.

Las afirmaciones califican al objeto de actitud que se está midiendo y deben expresar sólo una relación lógica, además es muy recomendable que no excedan de más de 20 palabras.

La observación.- la observación fue realizada directamente y analizada cuidadosamente con la finalidad de ser prudente y veraz en los resultados de la investigación., siempre con discreción , sin la intención de incomodar al personal que labora en esta institución educativa a discreción y con ética profesional.

Procedimientos para la aplicación de instrumentos

Para iniciar con este trabajo de investigación se solicitó al autorización de la directora del plantel para poder realizar las entrevistas y la aplicación del instrumento, dicha autorización se realizó de forma verbal y también de forma escrita a través de una carta consentimiento, se le expusieron los objetivos que persigue la investigación y los beneficios que se podrían obtener de la misma, beneficiando con esto directa e indirectamente a toda la comunidad escolar.

Tres días después de haber obtenido la autorización correspondiente, la Directora del plantel informó a todo el personal en activo del plantel a través de un oficio de la aplicación de

dichos instrumentos, en donde se señala el día y la hora de aplicación para que todo estuvieran a tiempo , evitando con esto tener alguna problemática.

Se multiplicaron los instrumentos a aplicar y previo acuerdo con la dirección del plantel se le entregó a cada trabajador las dos encuestas que deberían de responder, solicitándoles que las contestaran con la mayor veracidad posible, ya que sus resultados serán confidenciales .y de la certeza del anonimato hubo quienes necesitaron que se les reafirmara dicho compromiso.

Método de recolección de datos.

Después de haber obtenido los indicadores de los elementos teóricos a estudiar con relación al efecto del estrés en la calidad de vida en el trabajo de los docentes siendo este la aplicación. , recolección y el análisis de los resultados obtenidos. En los últimos años se han realizado investigaciones relacionadas a las variables de personalidad con relación directa al estrés y el burnout en los profesores , las cuales señalan diferentes propuestas como las que se mencionan en la siguiente tabla la cual señala a los principales investigadores que han estudiado el esteres laboral y el burnout en los docentes.

Investigadores- autores	Variables de personalidad
Byne (1994) Faber(1991);Fielding (1982) Kyriancom(1987); Spector(1984) Stone(1982)	Locuos de control
Brouwer,Ever, Tornic (2001) Charmise (1993)Pierce y Molloy (1990)	Autoconciencia, auto control y auto eficacia.
MoCraine.Lambert y Lambert(1987),Nowack(1986), Oliver(1993)	Personalidad resistente

Buhr y Schench(1991),M Azur y Lynch (1989), Nagy y Dawis (1985),Vam Hom y Schan Feli (1997)	Patrón de conducta tipo A
Faber (1991), Ianni y Reuss-Ianni (1983), Maslach(1982)Motonvidlo.Packard y Manning (1986)	Autoestima
Bernard(1988), Zingle y Anderson (1990)	Pensamientos irracionales
Innes y Kitto(1989), Rudw y Buhr (1986): Wilson y Mutero (1989)	Neuroticismo
Mazur y Lynch. Williams (1989)	Empatía

Tabla 3 principales investigaciones sobre las variables relacionadas con el estrés burnout de los profesores.

A través de los diversos estudios en relación al burnout y el estrés , se han integrado diversos investigadores los cuales han afianzado la idea sobre los efectos nocivos de estos males , que aquejan al mundo actual, el estrés y el burnout, en las grandes ciudades del mundo.

Un instrumento después de aplicarse se deberá de recolectar y analizar cuidadosamente, este es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos datos esenciales en esta investigación será a través de los siguientes pasos;

1.- La aplicación de la entrevista

2. - La aplicación del instrumento MB y la entrevista estructurada.

3.- La recolección de los instrumentos ,

4°.- El análisis e interpretación de los mismos

5.- Las conclusiones y propuestas

Dentro de cada instrumento pueden distinguirse dos aspectos:

En relación a la forma: son las técnicas que manejamos para la tarea de aproximación a la realidad (observación, encuestas y entrevistas).

El contenido. - El cual queda expresado y comentado en la especificación de los datos que necesitamos conseguir. Se resume en una serie de ítems que no son otra cosa que los indicadores que permiten medir a las variables, pero que asumen ahora la forma de preguntas, puntos a observar, elementos para registrar, etc.

El tema principal de esta investigación es la relación entre clima y calidad de vida de los docentes. Y cada uno de estos constructos tiene categorías En este apartado se describen las dimensiones de cada uno de los instrumentos, 7 escalas en el instrumento de calidad de vida en el instrumento diseñado por la Dra. Salaiza.

La información recabada en este trabajo proviene de las respuestas que las 12 entrevistadas , encuestas y sobre todo la observación aplicada a través de un cuidadoso análisis, en relación a las docentes que trabajan frente al grupo en el preescolar antes mencionado, y tres miembros del personal administrativo las cuales dieron respuesta a cada una de las preguntas de los instrumentos citados anteriormente, cuidando la confidencialidad en los resultados obtenidos.

En un principio la apatía y la indiferencia , pero al trabajar de manera personal

y explicar el motivo de los instrumentos, las actitudes cambiaron. Las variables que se evaluaron en este trabajo de investigación fueron el efecto del estrés en los docentes y la calidad de vida en el trabajo, para la recolección de datos se aplicaron los instrumentos diseñados por la Dra. Salaiza.

En la primera parte, el instrumento de encuesta contiene quince preguntas de tipo abierta, en las cuales el respondiente puede emitir su juicio libre y espontáneamente, buscando ser concisa e informativa al mismo tiempo. En la segunda parte del instrumento se solicita al encuestado que evalúe diversos aspectos de la calidad de vida y el efecto del estrés en un rango que va desde el uno al cinco, en donde uno es la percepción negativa del aspecto a evaluar y cinco la percepción positiva o donde el respondiente está totalmente de acuerdo con la misma.

La recolección de datos se realizó de manera ordenada acorde a plan de trabajo en la investigación, con los señalamientos ante la dirección escolar, el personal docente, manteniendo un estricto código de ética y discreción.

Medición de la calidad de vida en el trabajo.

El segundo instrumento aplicado tuvo como objetivo conocer algunos aspectos relacionados con el plan de vida de los trabajadores y su calidad de vida en el trabajo, se refiere a una entrevista estructurada, la cual contempla la perspectiva desde el punto de vista del estrés en los docentes del colegio Oxford de Ecatepec, se les señaló la seriedad del trabajo a investigar y su finalidad.

Se solicitó a los encuestados que contestaran de forma sincera ya que los resultados obtenidos son confidenciales y serán utilizados únicamente con fines de investigación.

Para la medición de las variables se empleó una escala de Likert referida a cada uno de los factores relacionados con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo, el instrumento contiene en principio la descripción de aspectos socios demográficos de los trabajadores, como su edad, estado civil, escolaridad entre otros.

La finalidad de esta investigación es cumplir con los objetivos de la misma, conocer el nivel del estrés en los docentes y definir bajo este estudio, cual es el grado de satisfacción profesional (satisfacción total, mediana satisfacción y los no satisfechos) bajo la aplicación de un sencillo cuestionario una entrevista, la observación directa y el análisis de los mismos, en los cuales hace una separación entre las categorías profesionales de Colegio Oxford de Ecatepec S.C.

A continuación están los resultados de este estudio para valorar los fines y objetivos de dicha investigación.

Después de satisfacer las necesidades primarias, el ser humanos se siente realizado en un estándar de mediana proporción, en cuanto a la calidad de vida en la vida profesional de los docentes, del colegio Oxford de Ecatepec.

Posteriormente se seleccionaron a seis profesoras al azar para que externaran su opinión sobre los instrumentos, con la finalidad de identificar aquellos reactivos que pudieran generar confusión o duda al encuestado, en todo momento se promovió la actitud positiva para la realización de esta actividad, explicándoles previamente la finalidad de este estudio y la discreción sobre el mismo.

Captura y análisis de los datos

La captura y análisis de datos es una de las partes mas importantes dentro de la metodología de la investigación, ya que la seriedad de estas acciones dependerán en gran

medida la validez de los datos dentro de la investigación, en esta fase es conveniente salvaguardar los instrumentos de aplicación, esta fase supone la aplicación constante de la ética profesional así como el recabar toda la información de manera veraz.

Para capturar la información obtenida se elaboró un documento base de datos, al término de la misma se realizó una segunda revisión de la misma información con la finalidad de corroborar que fuera congruente al número de respondientes, y acorde a los instrumentos aplicados en los docentes.

Personal	personal	total	
Administrativo	docente		
Muestra	3	12	15
Población	3	12	15
Porcentaje	20%	80%	100%

Composición y captura de datos.

Se aplicó la fórmula según la describe Sierra (1988)

$$n = \frac{4 \times N \times p \times q}{E^2 (N-1) + 4 \times p \times q}$$

En donde n es igual al tamaño de la muestra, N el tamaño de la población, p* son las varianzas y E es el error.

Sustituyendo

$$N = 15$$

P= 50 y q= 50

E= 4.5

$$n = \frac{4 \times 15 \times 50 \times 50}{4.5^2(15-1) + 4 \times p \times q} = \frac{150000}{10283.5} = 14.58$$

De lo anterior , se puede determinar que la muestra anterior posee las características para el estudio, que se pretende llevar a cabo, en dicha institución .

Posteriormente se transfirieron los datos, para su respectivo análisis y conclusiones, dando en primer momento los resultados a la directora del plantel para su conocimiento y autorización para seguir trabajando en este proyecto.

Capítulo 4

Análisis de resultados

En este apartado se presenta la metodología utilizada para realizar la actual investigación. Definiendo los objetivos, la pregunta de investigación, el tipo de estudio, la muestra seleccionada, la forma en que se recolectaron los datos, el instrumento que se validó y los mecanismos y procesos utilizados para el análisis de los datos obtenidos.

La investigación se concibe como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno; es dinámica, cambiante y evolutiva, la cual se puede manifestar de tres formas .cuantitativa, cualitativa y mixta.

Personal	Mujeres	Hombres	Edad promedio	Escolaridad
Docente	12	0	32.6	licenciatura
Administrativo	3	0	26.5	Técnicos y licenciatura

Tabla 4 información recabada del personal del colegio estudiado

En el caso específico de este trabajo es relacionado con la metodología cualitativa , ya

que la finalidad es conocer la relación de calidad de vida y los efectos del estrés en los docentes de preescolar en el colegio Oxford de Ecatepec..

El análisis de datos fue obtenido después de la aplicación de los instrumentos ,con las docentes del jardín de niños “ Colegio Oxford de Ecatepec S.C.” Ubicado en el municipio de Ecatepec Estado de México.

A partir del enfoque metodológico aplicado a este trabajo de investigación se considera solamente cualitativo pues está integrado por técnicas que nos enmarca esta metodología, la cual fue aplicada a través de dos tipos de cuestionarios uno fue la escala Maslach , el cual contiene quince frases a manera de cuestionamientos , en las cuales los participantes deberán de colocar ,su respuesta en el cuadro correspondiente, señalando solamente una , en donde se inicia con la frecuencia de nunca, casi nunca, algunas veces , regularmente, bastante, casi siempre y siempre. Se menciona claramente la confiabilidad y discreción para tal efecto.

Análisis detallado

El presente trabajo parte de la investigación de campo a través del enfoque metodológico cualitativo, en el jardín de niños Colegio Oxford de Ecatepec S.C. Institución educativa fundada en 1997 por docentes en servicio en el sector publico, dedicada desde entonces a la educación de infantes en edad escolar de nivel preescolar a partir de los dos años y hasta los cinco. La cual esta ubicada en la avenida circunvalación poniente numero 34 de la colonia jardines de Santa Clara en Ecatepec Estado de México C.P. 55450 la situación socio económica de la zona es de clase media, con un horario de labores de las 9:00 hrs. a las 14:00 hrs, dicha institución educativa se mantiene a la vanguardia académica, tanto en la parte docente como en la administrativa directiva.

La discusión principal del presente estudio esta enfocada a que tanto afecta el estrés en la calidad de vida de los docentes de un jardín de niños y su relación directa con su vida personal. Se pudo observar que los niveles altos de estrés han influido de manera negativa en los docentes ya que se han manifestado diversas enfermedades psíquicas en ellos ,del porcentaje analizado y estudiado se deduce que un 255 de enfermos cada días, por la carga estresante de su contexto ,tanto laboral como el de la misma ciudad.

categoria de los entrevistados	Cantidad de los entrevistados	Satisfacción en su calidad de vida	Mediana satisfacción en su calidad de vida	No satisfechos en su calidad de vida
Docentes	12	3	6	3
administrativos	3	1	1	1
Totales	15	4	7	4

Tabla 5 Resultados de la calidad de vida de los docentes

Los planes de trabajo que se llevan en la institución antes mencionada son el PEP 2004 y el programa interno del colegio, en el cual se destacan el desarrollo de las habilidades y destrezas psicomotoras y cognitivas en los niños.

Puesto	Tiempo de respuesta a los instrumentos	Actitudes durante la aplicación de los instrumentos
Docentes	Media de 15.5 minutos	Positiva -100%
Administrativos directivos	Media de 10.5 minutos	Positiva – 100%

Tabla 6.- Actitudes ante el planteamiento de los instrumentos.

La población escolar esta conformada por cinco grupos los cuales están distribuidos de la siguiente manera, son niños de clase media;

El colegio cuenta con 120 alumnos en las edades a partir de los dos años y medio hasta los cinco años, los grupos están conformados de las siguientes manera:

Un grupo de maternal, el cual esta conformado en la edad a partir de los dos años y medio, el personal docente que atiende este grupo, tiene el perfil curricular de asistente educativo, dicho grupo cuenta con tan solo cinco alumnos.

Ellos asisten en un horario de las 9:00 am. A las 14.00 hrs, la finalidad de que estos niños asistan al colegio es que se sociabilicen, aprendan el control de esfínteres, el desarrollo de lenguaje, y hábitos entre otras cosas.

También se atiende a niños de kínder 1 en donde las edades van a partir de los tres años, este grado también es único con una población de 25 niños, el personal docente que atiende este grupo es técnica en puericultura, la finalidad de este grado es también la sociabilización, el aprendizaje de reglas, hábitos y normas, entre otras cosas.

Otro de nuestros grados es el de kínder 2 sus edades fluctúan entre los cuatro años, este grupo es de 15 niños, aquí se trabaja por competencias ,así como lo marca el programa de educación preescolar PEP 2004, y el programa interno del colegio., nuestro personal docente es licenciada en educación preescolar.

Con la situación económica de nuestro país , ha influido en la matricula escolar ha bajado de manera decreciente y es preocupante para salir con los gastos que genera el colegio día con día, se han buscado estrategias para motivar a los padres a inscribir a sus hijos y recomendar el colegio.

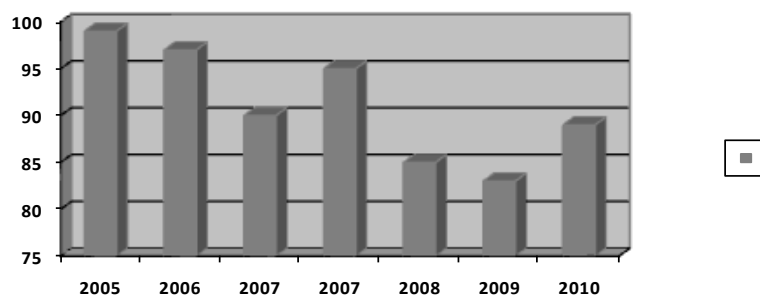


Tabla 7.-Representacion del porcentaje de la matricula en los últimos cinco años

La finalidad del colegio es la sociabilización, la lateralidad, la maduración psicomotriz fina y gruesa. A través de diversas técnicas como los ejercicios de educación física, diferentes manualidades, aquí se les dan las materias extras de computación teórica y práctica, e ingles, también se cuenta con dos grupos de preescolar, con una población de 21 alumnos cada uno, sus edades fluctúan entre los cinco años y seis años de edad.

La población escolar a donde se el estudio corresponde a un nivel socioeconómico de clase media , un 85% de los padres son profesionistas con el perfil de carreras técnicas, y un porcentaje del 15 % son comerciantes.

El personal docente , tiene el nivel de Licenciatura , y con su documentación reglamentaria, para ejercer su labor académica, el mal manejo del estrés y sus relación con el burnout , que hoy en día abarca cada vez mas efectos negativos en los docentes y sus correlación en la calidad de vida.

Personal	Mujeres	Hombres	Edad promedio	Estado civil promedio	Escolaridad
Docente	12	0	32.6	Solteras	licenciatura
Administrativo	3	0	26.5	Casadas	Técnicos y licenciatura

Tabla 8.- Representación de la población entrevistada

El tema principal de esta investigación es la relación entre clima laboral en su enfoque del estrés en los docentes de una institución educativa, anteriormente ya señalada y calidad de vida. Y cada uno de estos constructos tiene categorías, en este apartado se describen las dimensiones de cada uno de los instrumentos, 20 escalas de una entrevista diseñada por la parte investigadora y 15 escalas en el instrumento de calidad de vida en el instrumento diseñado por la Dra. Salaiza.

Las fuentes de información en el presente trabajo será a través de recabar las respuestas que las 15 entrevistadas, todas ellas docentes de base de Colegio Oxford de Ecatepec S.C.

En base al los instrumentos aplicados de manera escrita, sin anteponer de igual manera otra forma de recopilación de información a través de la observación directa en cada una de las docentes y del personal que labora en dicha institución educativa.

Las docentes mas jóvenes en relación a los resultados atienden los grados de maternal y por otra parte las docentes de mas edad y experiencia laboral atienden los grados de preescolar , en donde los niños son de cinco años y al final del ciclo escolar egresan a la primaria.

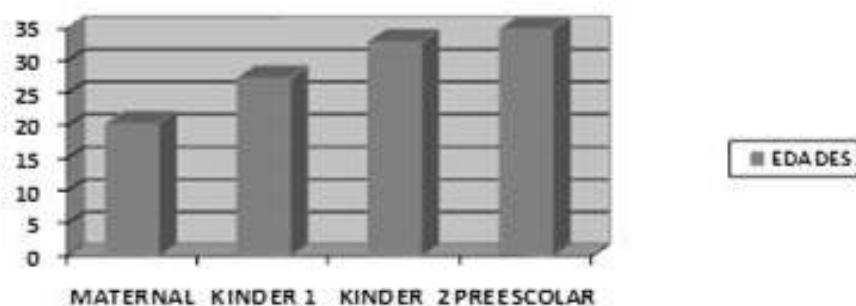


Tabla 9.-Relación entre la edad y la experiencia laboral.

La observación directa de la conducta social no puede ser sustituida por respuestas verbales a una lista de preguntas estándar presentada por un entrevistador, aun cuando estas respuestas se adapten fácilmente a la tabulación y manipulación.

La observación directa permite al investigador obtener información detallada sobre un determinado grupo; el muestreo, sin embargo, le permite obtener una información uniforme pero superficial sobre un sector mucho más amplio de la población.

La encuesta es otra forma para recabar información ya que esta permite al investigador tener mas acercamiento con los entrevistados, una encuesta implica la recopilación y el análisis de las respuestas de grandes grupos de personas, a través de sondeos y cuestionarios diseñados para conocer sus opiniones, actitudes y sentimientos hacia un tema determinado, estas son herramientas utilizadas en una gran diversidad de campos y en este caso en las organizaciones escolares ya se realizan de manera constante tanto al inicio

como al final de los cursos del calendario escolar.

En diversas reuniones se concientizo al personal para su colaboración, la mayor parte de los docentes llego a comentar que no tenia caso la implementación de ningún instrumento.

El instrumento seleccionado para medir el estrés en los docentes elaborado por la Dra. Flor Salaiza y el otro por parte de la investigadora Lic. Guillermina González Escobar consta de dos partes, en la primera se plantean tres preguntas abiertas y la segunda que incluye 20 preguntas de opción múltiple sobre el estrés y el clima laboral y que están agrupadas en tres dimensiones:

- El estrés en los docentes
- Calidad de vida
- Perspectivas profesionales
- La resiliencia en la calidad de vida de los docentes.

En la primera parte, el instrumento de encuesta contiene tres preguntas de tipo opción múltiple, la el respondiente puede emitir su juicio libre y espontáneamente, buscando ser concisa e informativa al mismo tiempo como por ejemplo edad, sexo, escolaridad estado civil.

En la segunda parte del instrumento se solicita al encuestado que evalúe diversos aspectos de la institución en un rango que va desde el siempre, casi siempre y nunca con una percepción positiva o donde el respondiente está totalmente de acuerdo con la misma.

De igual manera se menciona la confidencialidad ante las respuestas del estudio.

Ya que también se consideraran los siguientes aspectos a medir para valorar al fin la calidad de vida de los docentes del jardín de niños Colegio Oxford de Ecatepec S.C. y

relación con el estrés y el burnout estos son factores que tienen que ver con el tema estudiar y son los siguientes.

- *El Agotamiento.*

El agotamiento físico se produce por un exceso físico de trabajo mental, físico esta relacionado con la fatiga crónica relacionada al estrés, con la incapacidad física para responder a estímulos físicos, al realizar una actividad, provocando un estado de debilidad. Esta es una de las primeras características de burnout.

Los resultados obtenidos en el estudio aplicado al personal docente de Colegio Oxford se encontró que el 90% de las docentes presentan síntomas de agotamiento sobre todo al acercarse los tiempos de vacaciones y al finalizar el ciclo escolar por la carga administrativa y laboral que se presenta por parte de las autoridades educativas de este centro escolar.

- *El Cinismo.*

Cuando una persona toma una actitud cínica al trabajo tiene reacciones de frialdad, distante a la relación laboral y de compañerismo. Disminuye su involucramiento al trabajo y a menudo olvidan sus tareas, en un sentido es una manera de protegerse del agotamiento y de la decepción, al gente siente que es mejor sentirse indiferente, especialmente cuando el futuro es incierto.

La valoración en este sentido se da en un porcentaje del 35 por ciento del personal, ya que crean en su persona una empatía y cinismo al trabajo, cooperativo, la intolerancia e incompatibilidad de los caracteres entre ellas mismas, situación que en un porcentaje mínimo afecta a las relaciones interpersonales.

La dirección de la escuela ha tomado medidas al respecto cuya finalidad es tener seriedad al trabajo de investigación realizado, y la aplicación de diversas estrategias para el mejoramiento de diversas áreas enfocadas a la calidad de vida en los docentes.

- *La Eficacia Profesional.*

Cuando el resultado es bajo, la persona se siente poco capaz de obtener buenos resultados en las actividades que emprende de manera personal, tiene un sentimiento ineficaz, inadecuado en su trabajo, cada nuevo proyecto parece sobrepasarla, la gente pierde confianza en sí misma.

Los resultados arrojan que la eficacia profesional, tiene su afectación directamente en la baja de la matrícula, ya que en años anteriores, se descubrió en un estudio recientemente aplicado, que el personal daba un trato negativo a los alumnos, esto trajo como consecuencia la eficacia profesional en la labor docente, al no tratar al cliente (alumnado) como es debido.

- *La Resiliencia al estrés*

El término resiliencia proviene de la ingeniería, a donde este término se refiere a la magnitud que cuantifica la cantidad de energía que absorbe un material al momento de romperse por un impacto, el cálculo se realiza en base a la unidad de superficie por rotura.

Los resultados obtenidos en el estudio aplicado, mostraron que la resiliencia es un factor importante para que los docentes salgan adelante ante sus problemáticas en los efectos negativos del estrés y su correlación en la calidad de vida, un docente con una capacidad para afrontar los problemas que da la vida, tiene a largo plazo un

mejor calidad de vida personal y profesional, esta característica es personal y forma parte de su propia personalidad y autoestima.

- *La Comunicación*

El concepto de comunicación actualmente se define como el proceso mediante el cual se puede transferir información de una identidad a otra. Los procesos de comunicación son interacciones medidas por signos entre al menos dos agentes que participan un mismo repertorio de signos y tienen reglas semióticas frecuentes. De otra manera se puede decir que la comunicación se ha definido como " *la forma de intercambiar ideas, sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante el habla, la escritura u otro tipo de señal que el individuo aplique en su vida*". Todas las formas de comunicación requieren un emisor, un mensaje y receptor.

Una buena comunicación, hace al personal más participativo y capaz de salir adelante con las situaciones que se presentan día con día en relación al trabajo docente con los niños, una comunicación efectiva y eficiente con los padres de familia y las autoridades educativas, lleva al éxito, esto se pudo comprobar en los resultados que arrojaron los instrumentos aplicados.

- *El Ambiente Físico y Cultural*

Son las condiciones de vida del medio social que ejercen una influencia sobre acciones del individuo en la sociedad. El ambiente físico es también llamado contexto en el cual se desarrolla todo individuo a través de sus relaciones interpersonales y en su comunidad cultural.

En relación al ambiente físico y cultural del contexto escolar, se pudo determinar una relación a los instrumentos aplicados que un ambiente de confianza, comunicación constante trae consigo una calidad educativa, beneficiando con esto a toda comunidad educativa de Colegio Oxford de Ecatepec,

La Autoestima

Es el conjunto de percepciones, pensamientos, evaluaciones, sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia nosotros mismos, hacia nuestra manera de ser y de comportarnos y hacia los rasgos de nuestro cuerpo y nuestro carácter. Es la percepción evaluativa de manera personalizada de nosotros mismos su importancia de la autoestima es que afecta en la forma en que se relaciona el individuo con los demás.

La autoestima del personal se encuentra en un rango medio-bajo ya que se sugiere que se den talleres para elevar la autoestima en todo el personal que labora y sobre todo en los niños, con la finalidad de mejorar su autoestima personal y esto se proyectara en la vida profesional a corto, mediano y largo plazo.

- *La Personalidad*

Es el conjunto de características y patrones que definen a una persona, es decir los pensamientos, sentimientos, actitudes y hábitos, y la conducta de cada individuo que de manera particular, hace que cada individuo sea diferente a todos los demás.

Cada personal al nacer ya tiene su propia personalidad, es necesario aclarar que no se nace con una personalidad ya definida, sino que las características son propias y van conformando con el paso del tiempo.

La personalidad es fundamental para el desarrollo del individuo en función de sus

habilidades y de su propia integración a la sociedad y al medio ambiente que le rodea.

El mal manejo del estrés es un factor negativo para la buena convivencia entre los docentes, que laboran en Colegio Oxford de Ecatepec. Con el tiempo, como se puede observar en las entrevistas al no saber manejar el estrés los docentes están encaminados a destrozarse sus relaciones interpersonales e ir deformando su personalidad.

Estos son algunos de los factores que a través del paso y de la vida de los docentes tiene una fuerte influencia en el manejo del estrés en relación a la calidad de vida de los docentes de colegio Oxford de Ecatepec. El buen manejo del estrés está relacionado con la resiliencia, el cual será un factor determinante para superar cualquier situación ligada a los factores negativos.

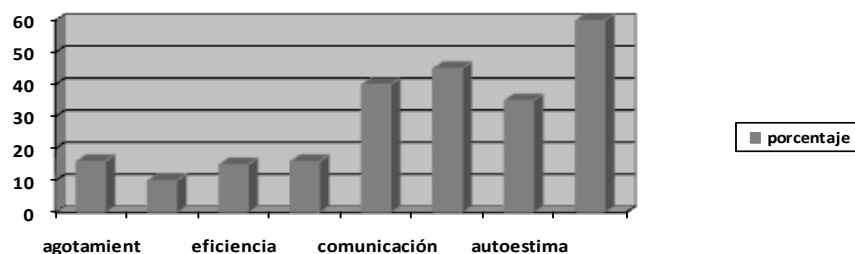


Tabla 10.- Factores que intervienen en el estrés y el burnout.

El segundo instrumento aplicado tiene como objetivo conocer algunos aspectos que están relacionados con el estrés en los trabajadores y su calidad de vida.

Se solicitó a los encuestados que contestaran de forma sincera ya que los resultados obtenidos son confidenciales y serán utilizados únicamente con fines de investigación.

La medición de las variables se empleó una escala de Likert referida a cada uno de los

factores relacionados con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo. El instrumento contiene en principio la descripción de aspectos socio demográfico de los trabajadores, como su edad, estado civil, escolaridad de cada una de las participantes a donde se refleja en los resultados la escolaridad de cada una de las participantes, se solicitó al autorización de la directora del plantel para poder realizar las entrevistas y la aplicación del instrumento, dicha autorización se realizó de forma verbal y también de forma escrita a través de una carta consentimiento, se le expusieron los objetivos que persigue la investigación y los beneficios que se podrían obtener de la misma.

Los factores que influyen en el estrés de los docentes fueron arrojados en los instrumentos y han perjudicado su calidad de vida y sus relaciones personales.

Personal	mujeres	Instrumentos aplicados	Existencia de dudas ante los instrumentos	Escolaridad terminada
Docentes	12	Entrevista y la encuesta	ninguna	Licenciatura
Administrativo	3	Entrevista y encuesta	mínimas	Técnicos y licenciatura

Tabla 11.- Generalidades de los entrevistados

Dos días después de haber obtenido la autorización correspondiente, la directora del plantel la Lic. Mitzy Areli Bautista G. informó al personal docente del plantel a través del la

secretaria de esta institución el lugar, la fecha y hora de la aplicación de dichos instrumentos.

Se debe señalar que a pesar de que se informó a cada profesora sobre la confidencialidad del instrumento y de la certeza del anonimato hubo quienes necesitaron que se les reafirmara dicho compromiso de manera verbal, por parte de las autoridades y del aplicador no existió resistencia alguna ante esta petición.

El procedimiento en la aplicación de los instrumentos se realizó de la siguiente manera.

1. - El primer paso radicó en revisar los instrumentos y hacer pequeñas adaptaciones para que se percibieran mejor en la institución. En el caso del ECL se cambió la palabra trabajadores por empleados porque el primer término se asocia en el colegio con los trabajadores de intendencia. En el caso del Maslach en el ítem 6 se cambió la palabra quemado por desgastado ya que en México no se usa la palabra quemado para describir el desgaste o agotamiento del *burnout*. En el ítem 13 se sustituyó la palabra cínico que puede parecer mucho más fuerte en México de lo que se estima en otros países y se cambió por la frase “siento que no me importa la utilidad de mi trabajo”.

2.- Se elaboró una carta de consentimiento (Apéndice 5).que incluye el objetivo de los instrumentos, las instrucciones generales y la solicitud de autorización a los participantes para formar parte del estudio, el cual será de manera confidencial y anónima.

3.-Se fotocopiaron de los instrumentos, para repartirlos a los participantes

4.-Se convocó a través de un aviso por parte de la Lic. Mitzy Areli Bautista al personal que ahí labora las administrativas y docentes a participar en la investigación., se determinó la hora y el día señalado.

5.-La aplicación se llevó a cabo en una sala de juntas, se le dio la libertad a la gente para que asistieran a la aplicación durante toda una semana.

6.-Las instrucciones estuvieron claras y precisas las leía una auxiliar administrativa la cual leía las instrucciones que se encontraban en la carta de consentimiento a pequeños grupos o individualmente y a responder de manera anónima.

7.-Al terminar de responder los instrumentos, cada persona los depositaba en una urna cerrada, a fin de garantizar la confidencialidad de la información.

8.-Durante la aplicación la persona a cargo (asistente), anotó en una bitácora todo lo acontecido durante la misma.

9.-En los días de aplicación se seleccionaron a 3 personas que ya habían contestado el instrumento para aplicarles una entrevista, siguiendo una guía de preguntas específicas.

10.-Una semana después de la aplicación se seleccionaron 3 y se les llamó directamente para que respondieran nuevamente al azar, con la finalidad de encontrar la confiabilidad de los hechos.

Para capturar la información obtenida se elaboró un documento base de datos, los cuales fueron analizados a detalle, y al término de la misma se realizó una segunda revisión de la misma información con la finalidad de corroborar que fuera congruente al número de participantes.

Los datos fueron recabados y analizados desde el punto de vista de la metodología cualitativa. Siempre estableciendo la confianza y discreción en el manejo de resultados.

Se pudo observar que la experiencia laboral es muy importante para la institución

educativa ya que en los últimos años y de acuerdo a la normatividad vigente , en la ley general de educación exige que el personal que este frente a grupo tenga el nivel de licenciatura , titulado y con cedula profesional, dando esto a través de esta norma una calidad en la enseñanza de los alumnos de Colegio Oxford de Ecatepec, un porcentaje del 50 por ciento tienen entre 3 a 5 años de experiencia en el campo laboral, de nivel preescolar, un 10 por ciento del personal tiene menos de dos años de servicio en la docencia, un 15 por ciento tiene entre seis y ocho años de labor docente, otro 15 por ciento tiene de ocho a diez años de labor docente y un 10 por ciento son recién egresadas de la carrera de Licenciatura de Educación preescolar

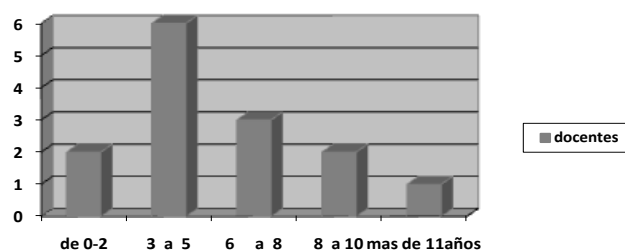


Tabla 12.- Experiencia laboral de los entrevistados.

La experiencia laboral se considera según Meyer (2007) como la respuesta interna y subjetiva que tiene cualquier trabajador , ante el contacto cotidiana en la practica laboral, en gestión de personas, refiriéndose al campo magisterial.

Es conveniente señalar que con la experiencia que el colegio tiene en la contratación de personal, se tomo la decisión de contratar personal con experiencia en el área de la docencia, y de acuerdo a la normatividad se solicita solamente personal titulado en el área de la Licenciatura en Educación preescolar.

Ya que el marco jurídico de la Ley General de Educación en su artículo 21 menciona que los docentes responsables de impartir educación deberán de contar con los requisitos que los acrediten, que tienen la capacidad y la preparación correspondiente a cada nivel educativo de licenciatura terminada, en relación a sus artículos 54 y en el capítulo V de nuestra Ley General de Educación.

Durante el análisis de resultados obtenidos en los instrumentos se pudo observar que el personal con mayores años de experiencia, en un solo grado y nivel educativo con el paso del tiempo cae en la monotonía y aburrimiento de sus actividades escolares, de igual manera se observó que ya no se tratan de actualizar de manera constante, por eso ante estas resultantes es conveniente mencionar que se le hizo saber a la Directora escolar, que será necesario exigir la actualización constante en el personal que laborara en fechas posteriores, para mejorar la calidad de la enseñanza y con esto también motivar al personal para que se capacite de manera constante.

Los factores que interviene de manera directa y perjudicial para las docentes del jardín de niños Colegio Oxford de Ecatepec son las actividades momentáneas, los concursos, las exhibiciones en las cuales se presentan las autoridades y los padres de familia a valorar los avances de los alumnos de este centro escolar, así como las excursiones, su planeación cotidiana y la implementación cotidiana de cursos, exposiciones extemporáneas y concursos a nivel zona escolar que no fueron planeados y organizados al inicio del ciclo escolar, la implementación exprés de nuevos programas.

La calidad de vida de los docentes de Colegio Oxford de Ecatepec, según el análisis realizado tiende a estar en un constante cambio que los podrá llevar a un colapso tarde o temprano, por eso se recomienda iniciar con programas sobre el manejo del estrés y la resiliencia como sugerencia, con la finalidad de mejorar las relaciones interpersonales, la

salud, la calidad de vida , la organización escolar, la gestión, bajar las diferencias de carácter , trabajar conjuntamente con tolerancia, en un trabajo colegiado a través de colaborar de manera armónica con todas las actividades del colegio, ya que de no ser así se colapsara , la situación tan crítica desde el punto de vista de la salud y por otra la situación que es un foco rojo la baja de la matrícula escolar.

El análisis de la implementación de los instrumentos que se arrojaron , la propuesta inicial , cuyo objetivo fue conocer el nivel de estrés en los docentes de una institución privada, que a satisfacción de las autoridades educativas, los participantes y de la parte investigadora, ya que al inicio parecía incierta , fue un proceso relativamente largo ya que fue iniciado en Enero del 2011 y se fue concluyendo en el mes de Abril del mismo año.

Al inicio por parte del personal había desconfianza , apatía pero a través el tiempo se pudo comprobar que este estudio si fue funcional, interesante y sobre todo que salió al descubierto una situación que algunos la desconocían, la negaban, o era indiferente, hasta que grado pondría en peligro inclusive su trabajo, sus relaciones interpersonales y su vida misma a largo plazo.

Capítulo 5

Discusión

Un proyecto de investigación nace con una idea principal de indagar, analizar y verificar los resultados obtenidos a través de diversos instrumentos. Este se debe fundamentar con diversas fuentes las cuales son teorías, materiales, experiencias personales, objetos y todo aquellos que sea parte de la investigación.

Estas se deben de acercar a la realidad de los diferentes factores que integran un contexto escolar, desde los menos imaginados como en este caso el estrés, la calidad de vida de los docentes y su resiliencia ante el contexto social en el que se desarrolla cada individuo.

Su finalidad es ayudar a resolver problemas, aportar conocimientos, generar interrogantes, las ideas deben de ser novedosas y alentadoras para facilitar la metodología de la investigación.

La investigación es útil para los fines, para crear nuevos sistemas y productos uno de los múltiples fines es resolver problemas sociales, políticos, económicos, ubicar, diseñar y evaluar soluciones para la mejor convivencia humana, buscando el beneficio a la humanidad.

Hace algunos años la labor docente se consideraba como una profesión estable y segura y sin embargo después de este estudio se puede verificar que no es así. Aunque ciertas autoridades educativas mencionan que no existen verdaderos docentes con vocación y

con los conocimientos que el mundo actual de los educandos desean tener urgentemente docentes dedicados, éticos, profesionales en la materia, con mucha paciencia para ejercer la labor docente.

Existe una ambigüedad en el papel del docente por una parte ante los medios es un sector que tiene muchas vacaciones, días de asueto sin justificación, dicen ser una profesión muy sencilla, pero la realidad no es así, es una labor la cual se lleva trabajo a casa después de la jornada laboral, planear, calificar, sacar promedios, elaborar materiales didácticos, acudir a cursos de actualización entre otras actividades que no muchas veces son poco apreciadas sobre todo por los medios de difusión como la radio y la televisión ya que en muchas ocasiones pagan justos por pecadores, ya que existen excelentes docentes bien preparados, eficientes, con liderazgo y vocación de servicio, que se empeñan en sacar a sus grupos con motivación a pesar de la propia realidad de muchos alumnos que no son enviados como son el desayuno, con un ambiente familiar destrozado, a donde ellos viven gritos, amenazas, indiferencia entre otro tipo de factores negativos para que ellos aprendan. Con una situación económica y afectiva deficiente.

Sin embargo sigue habiendo una necesidad de cubrir vacantes ante los problemas de los efectos del estrés en la calidad de vida de ellos, ya que la diversidad de reacciones que son originadas en su organismo van lacerando día con día sus bienestar físico y emocional.

Discusión de los resultados

Las variables que se evaluaron en este trabajo de investigación fueron el estrés en los docentes y la calidad de vida de los docentes de un colegio particular, para la

recolección de datos se aplicaron los instrumentos diseñados por la Dra. Salaiza y uno más por la Lic. Guillermina González E., de igual manera se valorara el instrumentos de ECL del Dr. Valenzuela, respectivamente y con la plena autorización de la directora escolar del plantel anteriormente ya señalado.

La participación de los docentes fue de resistencia al inicio del trabajo de investigación `pero a través de generar un ambiente de participación , todo cambio.

Validez interna y externa

La generación de condiciones institucionales para la promoción de las buenas relaciones pasa por el diseño y establecimiento de una interacción constante en la comunidad educativa escolar, que seguramente fortalecerá los valores y actitudes positivos para el mejor desempeño docente e institucional y con esto bajara los índices de estrés en toda la comunidad escolar.

La sociedad actual requiere de un sistema educativo capaz de desarrollar en los alumnos habilidades útiles que apoyen su desempeño , y por otra la de docentes sanos emocional y físicamente para afrontar los retos de la vida.

De acuerdo a los resultados obtenidos se deduce que estos instrumentos aplicados a este estudio tienen validez y confiabilidad de manera interna y externa en estudios posteriores por su eficiencia y eficacia, relacionados con los resultados obtenidos.

Alcances y limitaciones

Dos elementos más que mostraron su impacto en el trabajo docente fueron el uso del Tiempo y el apoyo interno. Es posible establecer conexiones entre los diversos elementos estructurales y su efecto en el trabajo docente. Así, la distribución del tiempo tomando en

consideración las actividades de planeación e interacción docente pueden relacionarse con el apoyo interno que los directivos escolares pueden prestar al equipo docente con el fin de mejorar y dar movilidad a los proyectos escolares que incrementaran de manera positiva los resultados educativos.

El tiempo dedicado a la enseñanza es fundamental para llevar a cabo la labor docente, así las actividades inherentes a la tarea educativa que no inciden directamente en la formación de los educandos generalmente afectan de manera negativa el desempeño de los maestros con el burnout, dificultando su trabajo. Por otro lado, la comodidad en la estructura de sus horarios resulta fundamental para mejorar el desempeño escolar y mejorar las condiciones de calidad de vida de los docentes.

De acuerdo al análisis de los patrones de respuesta ante los efectos del estrés y el burnout es posible afirmar que la estructura organizacional de cada escuela, ya que de acuerdo al líder, quien deberá de tener la información suficiente para entender a sus docentes, la organización institucional y también la personal, favorece al estimular y sugerir a los docentes para que se traten de sus males acudiendo al médico regularmente y realizando ejercicio. y perjudica cuando los líderes en este caso los directivos no apoyan a sus trabajadores para que se realicen estudios y acudan a sus citas médicas. los efectos de los factores estresantes en cada uno de los docentes, también tiene que ver mucho con el carácter y la personalidad de cada uno de los docentes como individuos.

Sugerencias para estudios posteriores

Este estudio reveló a través del planteamiento y aplicación de los instrumentos diseñados por una parte por la Dra. Flor Salaiza y la investigadora Guillermina González Escobar, por otra parte se señala que las tensiones particulares en las docentes y administrativos del Colegio Oxford de Ecatepec S.C. son exclusivos en la enseñanza de manera cotidiana y se pueden ser inevitables ante la tensión originada por algunos componentes que no se pueden descartar de la situación constante como el comportamiento de los alumnos, las tareas de orden común como presentar informes, acudir a juntas, comisiones extraordinaria como el ornato, la cooperativa, las juntas sindicales, etc. Aunado a esto el ambiente familiar de cada uno de los docentes, cuyas situaciones constituyen una causa de presión para los docentes. La sugerencia principal, es entender la realidad que los docentes afrontan hoy en día. Ser tolerantes y comprensivos al aplicar los instrumentos.

Por eso estos rasgos intrínsecos a la profesión no son los más predictorios más importantes de la manifestación tan negativa del estrés.

Después de analizar en diversos textos, fuentes de consulta y los resultados propios de esta investigación sobre el estrés y el burnout, y su efecto en la calidad de vida señalan que las consecuencias que a nivel psicológico afectan a los docentes son muchas como el cansancio emocional, diversos síntomas de depresión, ansiedad, dificultades cognitivas y carencia de sensibilidad interpersonal, pero las más graves consecuencias de este estado es cuando pasan a formar parte de enfermedades crónico-degenerativas ante la situación del burnout.

Las consecuencias que a nivel psicológico afectan al profesor que padece el estrés y su

complicación en el burnout son numerosas, entre las que señalo con mayor incidencia la falta de autorrealización, la baja autoestima, el aislamiento, las tendencias frecuentes a la auto culpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás , sentimientos recurrentes de inferioridad y de incompetencia, perdida de ideales, irritabilidad, hasta casos mas extremos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social y agorafobia, esto conlleva la insatisfacción laboral la cual, mencionan varios autores entre los que destacan Travers y Cooper 1997.

Por ende, el diseño de una nueva escuela y de la mejora de condiciones de vida de los docentes , bajo un menor estrés y el burnout se debe considerar dentro de una gestión capaz de obtener recursos materiales y financieros suficientes para la adquisición, actualización y mantenimiento de los recursos útiles a los agentes educativos escolares para apoyar positivamente su desempeño académico y físico de los docentes.

Conclusiones

Un fuerte efecto en el trabajo del maestro es la gran demanda de actividades al inicio , durante y al final del ciclo escolar, tales como comisiones de ornato, de cooperativa, de aseo, de la asociación de padres de familia, de escuelas de calidad, de conservación del mobiliario y edificio escolar entre otras. Dependiendo de las condiciones de vida de los docentes en cuanto a la situación que afrontan día con día como las exigencias mismas de la profesión, sus intereses personales y profesionales , la problemática familiar y su contexto social , de cada uno de ellos el efecto del estrés personal y la resiliencia a este , puede facilitar o dificultar el trabajo docente.

Así mismo, ésta estructura puede favorecer el éxito de los maestros aunque también es causa de la existencia de docentes no exitosos, concluyendo , se afirma que el buen manejo

o mal manejo del estrés favorecerá una mejor calidad de vida llena de salud, el buen manejo de las emociones, la perspectiva personal, la ética entre otros factores y definitivamente , está relacionada con cada uno de ellos ya , en este sentido son cuestiones individuales.

Referencias Bibliográficas

Alvarado V. (2005), *Ética y educación para el nuevo siglo*. Recuperado el 19 de Enero de 2011

en <http://Oredalyc.uaemex.mx.millenum.itesm.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=44029102>

Aguerrondo, I. (2003). *Formación docente: desafíos de la política educativa*. Secretaría de Educación Pública. México

Bliddle (2000) *La enseñanza y los profesores I* Paidós. España

Boyett, J., & Boyett, J. (2003). *Lo mejor de los Gurús. Las ideas clave de Covey, Drucker, Bennis, Champy, Hammer, Kaplan, Mintzberg, Peters, Porter, Senge y los demás gurús del management*. Barcelona, España: Grupo Editorial Gestión 2000.

Casares, Siliceo (2009) *Planeación de vida y carrera* Limusa México.

Coll, C. (2008) *Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio*. Aula de Innovación Educativa, 161, 34-39. Última consulta el 28 de febrero de 2011 y disponible en: <http://www.ub.edu/grintie>.

Díaz Barriga, A. (2006) El enfoque de competencias. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? En *Perfiles Educativos, Tercera época, Año/vol. XXVII, No. 111*. UNAM. 7-36

El Sahili González Luis Felipe A. (2010) *Psicología para el docente , consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la practica magisterial*. Universidad de Guanajuato, México

Flores, F. (2008) *Las competencias que los profesores de Educación básica movilizan en su*

- desempeño Profesional docente*. Tesis Doctoral, Facultad de Educación, Universidad Complutense de Madrid.
- Flores F. (2010) *La escuela como organización de conocimiento* Trillas México
- Fullan (2004) *El cambio Educativo*. Trillas México.
- Giroux S.(2000) *Metodología de las ciencias humanas* .Fondo de cultura económica México.
- Hargreaves,D.(1978) What Teaching Does to Teachers, *New Society*, 9 (43): 540-543
- Harvey, D.F. y Brown , D.R. (1988), “ *OD Interpersonal Interventions*, en D.F.
- Harvey y D.F. Brown (comp), *An Experimental Approach to Organizational Development* (3a ed.) Englewood Cliffs, New Jersey, Prince Hall International.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández-Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006) *Metodología de la investigación* McGraw-Hill México.
- Lazarus, R.S (1966) *Psychological Stress and the Coping Process*. New York. McGraw-Hill.
- Lazarus, R.S y Bilkman, S. (1984) , *Stress, Appraisal and Coping*, New York, Springer Publishing.
- Lewis ,S. y Cooper, C.L. (1989), “*Patterns of aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates*” *Journal of social Psychology* . 10. 271-299
- Lozano F. *Ética para ser incorporada a la práctica docente Recuperado marzo 2011*cursositesm.com
- Mancini, V. Wuest D., Vantine,K.y Clark E. (1984) ”Use of Instruction ad supervision in Interaction S Analysis on Burned Out Teachers: It`s Effects on Teaching Behaviours. Level of Burnout and Academic Learning Times” , *Journal of Teachers in Physical Education* , 3(2),29-46.

- Manes (2008) *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas*. Granica. Buenos Aires.
- Margonis, B. L. Kroes, W.H. y Quinn . R.P. (1974), Job Stress. An Unlisted Occupational HAZARD, *Journal of Occupational Medicine*, 1(16).654-661.
- Moriana E. y Herruzo (2002) *Estudio epistemológico de la salud mental del profesorado*. Córdoba: Servicios de publicaciones de la universidad de Córdoba.
- Perenoud, PH (2004) *Diez nuevas competencias para enseñar*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Rivas Lacayo, Rosa A. (2007) *Resiliencia y calidad de vida* México. Urano
- Rivas Lacayo Rosa A. (2007) *Saber pensar* México. Urano
- Saravia, M. (2004) *Evaluación del Profesorado Universitario*. Un enfoque desde la Competencia Profesional. Tesis Doctoral Universidad de Barcelona.
- Selye, H.(1976a), *The Stress of Life* (revised edition), New York , McGraw-Hill.
- Selye, H(1983), The Stress Concept. Past, Present and Future, en C.L. Cooper (comp) *Stress Research: Insures for the Eighties*, Chichester, Wiley.
- Taylor , J.K. y Dales. I.R. (1971) *A Survey of Teachers in the First Year of Service*, Universidad de Bristol.
- Travers, C.T y Cooper, (1994) Psycho physiological responses to teachers stress: A move towards more objective methodologies. *European Review of Applied Psychology*, 44, 137-146
- Travers Cheryl J. y Cooper *El estrés de los profesores*. La presión en la actividad docente. Paidós. España
- Torres, S. (2009) *Desarrollo Organizacional*. Editorial. El Cid Editor. Recuperado de <http://site.ebrary.com/lib/uvirtuaeducacionsp/docDetail.action?docID=10316406&p00=estructura%20organizacional%20educativa>

Valero, L (1997) *Comportamiento bajo presión: El burnout en los educadores*. En M.I. Hombrados (Ed), *Estrés y salud* (pp. 213-237) Valencia: Promolibro.

Valenzuela (2011) *Evaluación de instituciones educativas*. Trillas México

www.psicologiaunam.com.mx

wwwpsiquiatriaintegral.com.mx

wwwunam.com.mx

wwwitesm.com.mx

wwwrevistaeducativa.com.mx.

Apéndices

Apéndice A

Formato de Encuesta de Clima Laboral (ECL)

Encuesta de Clima Laboral (ECL)

Instrucciones.

El propósito de este instrumento es proporcionar información acerca del clima laboral que priva en una institución educativa privada, destacando fortalezas y debilidades que afectan la productividad del factor humano y la efectividad y eficiencia de la institución. Este instrumento puede ser usado por los directores de una institución para diagnosticar las causas posibles de una baja de productividad y para definir planes estratégicos que promuevan el óptimo desempeño del factor humano en la misma.

Este instrumento es una encuesta de opinión. Su propósito es recoger el pensar y sentir de los empleados para hacerlo llegar al personal directivo con el poder y la voluntad de hacer cambios para el beneficio de la institución y de sus colaboradores.

Este instrumento consta de dos partes. la primera plantea tres preguntas de respuesta abierta: y la segunda que consta de un cuestionario de 80 preguntas de respuesta cerrada sobre el clima laboral , agrupada esta en 10 escala o categorías.

En la segunda parte , esta encuesta pide al participante evaluar diversas características de la institución en una escala de 1 a 5 , dependiendo si la situación prevalece en ella corresponde mas a una característica “negativa” o una “ positiva”, respectivamente . Los valores de en medio sirve para indicar varios grados de presencia o ausencia de cada características. Trate de responder cada reactivo rápidamente pero en forma cuidadosa, poniendo una “X” en la posición en la que, según su opinión, la institución se encuentra en el presente.

Conforme usted lea los enunciados , trate de responder de acuerdo a su opinión actual de la institución y no en términos de lo que usted piensa que debería ser o en términos de lo que otros contestarían. Para que este instrumento cumpla con su propósito, es importante que sus respuestas sean totalmente honestas. Para promover que esto se cumpla, se le garantizara al participante que las respuestas que proporcione en lo particular serán manejadas de manera estrictamente confidencial y que solo se reportaran los resultados globales de las diversas áreas. Si un entrevistado no desea responder algo por el deseo de conservar su privacidad, es preferible que así lo indique, en lugar de tratar de falsear la información.

La presentación y disposición de la ENCUESTA DE CLIMA LABORAL. Son propiedad del autor. Ninguna parte de esta obra puede ser reproducida o transmitida , mediante ningún sistema , electrónico o mecánico (incluyendo el

fotocopiado, la grabación o cualquier sistema de recuperación y almacenamiento de información), sin consentimiento por escrito del autor 2003, Jaime Ricardo Valenzuela González.

ENCUESTA DE CLIMA LABORAL (ECL)
COLEGIO NUEVO CONTINENTE CICLO ESCOLAR 2007/2008

Sección y Departamento: _____

Puesto Administrativo
 Puesto Académico: Tiempo completo ____ Tiempo parcial ____
 Ambos

Nombre (opcional) _____
 (Apellido Paterno) (Apellido materno) (nombre(s))

Antigüedad _____ Sexo (M/F) _____ Edad _____ años

Fecha: _____

1 ¿Cuáles son las 3 cosas que más te agradan del clima laboral que hay en la institución?
 a) _____
 b) _____
 c) _____

2 ¿Cuáles son las 3 cosas que más te desagradan del clima laboral que hay en la institución?
 a) _____
 b) _____
 c) _____

3 Proporciona 3 sugerencias que permitirían mejorar el clima laboral en la institución:
 a) _____
 b) _____
 c) _____

Esala	Característica negativa	1	2	3	4	5	Característica positiva
Trabajo personal	4 Los objetivos del trabajo que tengo que hacer son ambiguos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Los objetivos del trabajo que tengo que hacer están bien definidos
	5 El trabajo es aburrido	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El trabajo es interesante
	6 Me siento tenso y angustiado con las responsabilidades que tengo a mi cargo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me siento tranquilo y a gusto con las responsabilidades que tengo a mi cargo
	7 No tengo libertad para hacer mi trabajo como lo deseo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sí tengo libertad para hacer mi trabajo como yo lo deseo
	8 Creo que el trabajo que estoy realizando es totalmente intrascendente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Creo que el trabajo que estoy realizando es muy trascendente
	9 No me siento nada capaz de realizar las funciones que tengo a mi cargo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me siento muy capaz de realizar las funciones que tengo a mi cargo
	10 Creo que muchos factores externos provocan que mi trabajo sea deficiente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Creo que muchos factores externos ayudan a que mi trabajo sea eficiente
11 En general, siento que soy muy improductivo para la institución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, siento que soy muy productivo para la institución.	
Supervisión	12 Mi jefe no me tiene confianza para delegarme responsabilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe sí me tiene confianza para delegarme responsabilidades
	13 Mi jefe no sabe orientarme sobre el trabajo que tengo que desarrollar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe sí sabe orientarme sobre el trabajo que tengo que desarrollar
	14 Mi jefe no valora mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe sí valora mi trabajo
	15 Mi jefe es muy dado a criticar, en forma negativa, mi trabajo o mi persona	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe sabe cómo criticar, en forma positiva, mi trabajo o mi persona
	16 Mi jefe nunca me felicita cuando realizo bien mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe siempre me felicita cuando realizo bien mi trabajo
	17 Mi jefe no me trata con respeto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe me trata con respeto absoluto
	18 Mi jefe me pone a hacer cosas que no son propias del puesto que tengo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi jefe me pone a hacer cosas que están enfocadas al puesto que tengo
	19 En general, creo que mi jefe no tiene la capacidad o la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, creo que mi jefe es muy capaz y tiene la voluntad de realizar bien las funciones que le corresponden

<i>Escala</i>	<i>Característica negativa</i>	1	2	3	4	5	<i>Característica positiva</i>
Trabajo en equipo y relaciones con los compañeros de trabajo	20 No hay comunicación entre las diversas áreas o departamentos de la institución, por lo que tendemos a funcionar aisladamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si hay comunicación entre las diversas áreas o departamentos de la institución, lo que favorece el trabajo cooperativo
	21 No hay una cultura de ayuda mutua y servicio entre los empleados de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Existe una cultura de ayuda mutua y servicio entre los empleados de la institución
	22 No tenemos metas en común que tratemos de alcanzar en forma coordinada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si tenemos metas en común que tratemos de alcanzar en forma coordinada
	23 No sabemos cómo trabajar en equipo, por lo que preferimos trabajar de manera individual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Sabemos cómo trabajar en equipo, y aplicamos estrategias para lograr nuestras metas en forma conjunta
	24 Hay mucha competitividad entre los empleados de la institución, que hace que no queramos trabajar en equipo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Existe un espíritu de grupo o comunidad, que hace que queramos trabajar en equipo dentro de la institución
	25 No existe un espíritu de cordialidad y respeto entre los empleados de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si existe un espíritu de cordialidad y respeto entre los empleados de la institución
	26 No tengo amistades, entre mis diversos compañeros, que trasciendan el ámbito de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Tengo varias amistades, entre mis diversos compañeros, que trascienden el ámbito de trabajo
27 En general, las relaciones con los compañeros de trabajo son escasas y no se favorece el trabajo en equipo, obstaculizando el logro de las metas institucionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, las relaciones con los compañeros de trabajo son excelentes y sí se favorece el trabajo en equipo, para el mejor logro de las metas institucionales	
Administración	28 Existe una nula planeación en la institución o, si existe, esa planeación es desconocida por la mayoría de los empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Existe una planeación estratégica y táctica en la institución, y esa planeación es compartida con los empleados
	29 El perfil del titular y las funciones de cada puesto son ambiguas o no están especificadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El perfil del titular y las funciones de cada puesto están claramente especificados
	30 Los procedimientos por seguir son ambiguos o no están especificados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Los procedimientos por seguir están claramente especificados
	31 La institución tiene un número exagerado de normas por seguir, por lo que el trabajo es muy restringido y burocrático	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Las normas por seguir dentro de la institución son, en cantidad, las apropiadas para ayudar al buen funcionamiento de ésta
	32 Existe mucha irresponsabilidad, mediocridad y conformismo en el desempeño de los empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Existe responsabilidad, calidad y deseo de superación continua en el desempeño de los empleados
	33 Los criterios de evaluación del personal son ambiguos o inexistentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Los criterios de evaluación del personal están claramente especificados
	34 La forma de evaluar el desempeño de los empleados es imprecisa, esporádica e injusta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La forma de evaluar el desempeño de los empleados es precisa, continua y justa.
35 En general, el sistema administrativo muestra deficiencias que traen consigo un malestar absoluto de los empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, el sistema administrativo favorece el funcionamiento de la institución y el bienestar de los empleados	

<i>Escala</i>	<i>Característica negativa</i>	1	2	3	4	5	<i>Característica positiva</i>
Comunicación	36 La comunicación empleada en el trabajo cotidiano, dentro de mi área, es ambigua o inexistente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La comunicación empleada en el trabajo cotidiano, dentro de mi área, es clara y precisa
	37 La comunicación oficial de los directores a los empleados es ambigua o inexistente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La comunicación oficial de los directores a los empleados es clara y precisa
	38 La información que solicito me llega tardamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La información que solicito me llega oportunamente
	39 La información que solicito, tiene el problema de ser excesiva o escasa, de tal forma que no puedo usarla efectivamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La información que solicito, tiene la virtud de ser la apropiada, en cantidad y calidad, para satisfacer mis necesidades
	40 Con frecuencia se escuchan órdenes e información contradictorias que provocan duda en los empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Las órdenes e información que reciben los empleados son congruentes y sin contradicciones
	41 Los directores no favorecen que los subordinados expresen sus ideas en forma franca y honesta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Los directores favorecen que los subordinados expresen sus ideas en forma franca y honesta
	42 En la comunicación informal, hay muchos chismes en la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En la comunicación informal, se procura ser discreto y respetuoso en la institución
43 En general, la comunicación que se tiene en la institución es deficiente, lo cual crea un mal clima laboral y una falta de productividad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, la comunicación que se tiene en la institución es eficiente, lo cual crea un buen clima laboral y un aumento en la productividad	
Ambiente físico y cultural	44 El espacio físico en que laboro nunca está limpio	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	El espacio físico en que laboro siempre está limpio
	45 Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para hacer mi trabajo son obsoletos y están en mal estado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Los medios que tengo (equipo, material didáctico) para hacer mi trabajo son modernos y están en buen estado.
	46 No hay condiciones de seguridad (contra fuego, sismo, etc.) en la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si hay condiciones de seguridad (contra fuego, sismo, etc.) en la institución
	47 No cuento con las protecciones necesarias para desarrollar mi trabajo en forma segura y saludable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Si cuento con las protecciones necesarias para desarrollar mi trabajo en forma segura y saludable
	48 Existen conductas discriminatorias hacia algunas personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No existen conductas discriminatorias de las personas
	49 Es frecuente escuchar quejas de abuso de poder de algunos directores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nunca he escuchado quejas de abuso de poder de algunos directores
	50 Es frecuente escuchar quejas de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Nunca he escuchado quejas de acoso sexual
51 En general, el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución crean un mal clima laboral	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, el ambiente físico y los valores culturales que predominan en la institución promueven un buen clima laboral	

<i>Esca</i>	<i>Característica negativa</i>	1	2	3	4	5	<i>Característica positiva</i>
Capacitación y desarrollo	52 La capacitación que la institución ofrece no va de acuerdo con su misión y objetivos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La capacitación que la institución ofrece es congruente con su misión y objetivos
	53 La institución nunca me ha preguntado mis intereses y necesidades de capacitación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La institución siempre toma en cuenta mis intereses y necesidades de capacitación
	54 Hay pocos cursos de capacitación que se ofrecen al personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Hay una gran cantidad de cursos de capacitación que se ofrecen al personal
	55 La capacitación que se ofrece al personal es obsoleta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La capacitación que se ofrece al personal está a la vanguardia
	56 Mis responsabilidades de trabajo me impiden recibir la capacitación que yo requiero	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Como parte de mi trabajo, asisto a los cursos de capacitación que yo requiero
	57 La institución sólo ofrece cursos de adiestramiento básico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La institución se preocupa por ofrecer, además de cursos de adiestramiento, otros orientados al desarrollo integral de las personas
	58 La institución no destina los recursos suficientes para capacitar a su personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La Institución sí destina los recursos suficientes para capacitar a su personal
	59 En general, la capacitación que ofrece la institución es de poca calidad y no ayuda a que mejoremos en el desempeño de nuestro trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, la capacitación que la institución ofrece es de excelente calidad y promueve el mejor desempeño de nuestro trabajo
	Promoción y carrera	60 Las políticas sobre cómo hacer una carrera y lograr una promoción en la institución, son ambiguas o inexistentes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
61 Por el tamaño de la institución, hay muy pocas oportunidades de ser promovido		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Por el tamaño de la institución, hay muchas oportunidades de ser promovido
62 La probabilidad de ser promovido en la institución es casi nula, ya que las decisiones que se toman al respecto son injustas e inequitativas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La probabilidad de ser promovido en la institución es alta (si uno es buen trabajador), ya que las decisiones que al respecto se toman, son justas y equitativas
63 No existe una preparación adecuada del trabajador para que uno vaya ascendiendo en la institución		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Existe una preparación adecuada del trabajador para que uno vaya ascendiendo en la institución
64 En el tiempo que llevo en la institución, nunca he logrado un ascenso		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En el tiempo que llevo en la institución he logrado ascensos significativos
65 No creo que me estén tomando en cuenta, en el presente, para promoverme		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Creo que me están tomando muy en cuenta, en el presente, para promoverme
66 No me veo con un futuro halagüeño dentro de esta institución		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me veo con un futuro halagüeño dentro de esta institución
67 En general, creo que el sistema de la institución promueve el estancamiento de los trabajadores		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, creo que el sistema de la institución promueve el que los trabajadores hagan una carrera en ella

Sueldos y prestaciones	68 Mi sueldo es insuficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi sueldo es más que suficiente para cubrir mis necesidades y las de mi familia
	69 Mi sueldo es inferior al que pagan otras instituciones de la entidad a personas que ocupan puestos similares	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi sueldo es superior al que pagan otras instituciones de la entidad a personas que ocupan sueldos similares
	70 Mi sueldo es muy inferior al que mis compañeros, en puestos similares, reciben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi sueldo es equitativo al que mis compañeros, en puestos similares, reciben
	71 La institución no ofrece siquiera las prestaciones de ley	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	La institución ofrece prestaciones que superan por mucho las que la ley obliga
	72 Los incrementos salariales normalmente son inferiores a los de la inflación en el país	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Los incrementos salariales normalmente son superiores a los de la inflación en el país
	73 No existen incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Existen atractivos incentivos económicos cuando uno realiza un trabajo excepcional
	74 Las prestaciones que la institución me ofrece, no tienen significado (utilidad) para mí	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Las prestaciones que la institución me ofrece, tienen un alto significado (utilidad) para mí
	75 En general, no existe un sistema de sueldos y prestaciones que motive al trabajador a mejorar su productividad en la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, se tiene un eficiente sistema de sueldos y prestaciones que motiva al trabajador a mejorar su productividad en la institución

<i>Esca</i>	<i>Característica negativa</i>	1	2	3	4	5	<i>Característica positiva</i>
Orgullo de pertenencia	76 Me da pena decir que trabajo en esta institución, por la imagen negativa que ella tiene en la sociedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me siento orgulloso al decir que trabajo en esta institución, por la imagen positiva que ella tiene en la sociedad
	77 Me da pena trabajar en una institución que, en mi opinión, ofrece a la sociedad servicios educativos de pésima calidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me gusta trabajar en una institución que, en mi opinión, ofrece a la sociedad servicios educativos de excelente calidad
	78 Creo que la misión que la institución tiene, es totalmente intrascendente para la sociedad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Creo que la misión que la institución tiene, es muy trascendente para la sociedad
	79 Me siento muy apenado de trabajar en una institución que tiene muchos conflictos internos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me siento muy orgulloso de trabajar en una institución que prácticamente carece de conflictos internos
	80 Mi familia no se encuentra a gusto con que yo trabaje en esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Mi familia se encuentra a gusto con que yo trabaje en esta institución
	81 No me siento identificado con los valores de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me siento altamente identificado con los valores de la institución
	82 No me siento copartícipe en la tarea de lograr los objetivos de la institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Me siento altamente comprometido en la tarea de lograr los objetivos de la institución
	83 En general, no me siento orgulloso de trabajar en esta institución	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	En general, me siento muy orgulloso de trabajar en esta institución

Apéndice B

Instrumento para medir el estrés en los docentes

Escala Maslach							
<p>Instrucciones: Las 15 frases que se exponen a continuación, se relacionan con, los sentimientos que usted encuentra en su trabajo. Lea cada frase y marque con una cruz la frecuencia con la que ha tenido ese sentimiento de acuerdo a la escala. Recuerde ser lo mas honesto posible, esto nos permitirá conocer el nivel del estrés que hay en la institución. La información es anónima y confidencial.</p>							
	Nunca/ Ninguna vez	Casi nunca/pocas veces al año	Algunas veces/una vez al mes o menos	Regularmente/pocas veces al mes	Bastante veces/una vez por semana	Casi siempre)varias veces por semana	Siempre/todos los días.
1.- estoy emocionalmente agotado por mi trabajo							
2.-estoy consumido al final de un día de trabajo							
3.-estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo							
4.-trabajar todo el día es una tensión para mi							
5.-puedo resolver de manera eficaz los problemas que surgen en mi trabajo							
6.-estoy desgastado en mi trabajo							
7.-contribuyo efectivamente a lo que hace mi organización							
8.-he perdido el interés por mi trabajo desde que empecé este puesto							
9.-he perdido el entusiasmo por mi trabajo							

10.-en mi opinión soy bueno en mi puesto							
11.-me estimula conseguir objetivos en mi trabajo							
12.-he conseguido muchas cosas valiosas en este puesto							
13.-realmente me siento que no me importa la utilidad de mi trabajo							
14.-dudo la trascendencia y valor de mi trabajo							
15.-en mi trabajo, tengo la seguridad de que soy eficaz en la finalización de las cosas.							

Interpretación del instrumento MBI

El estrés laboral (*burnout*), es el que está relacionado con factores organizacionales: demandas del puesto, del rol, interpersonales o del grupo de trabajo, estructura de la organización, liderazgo organizacional y situación de la organización. Ha crecido significativamente debido a los fuertes cambios y a las múltiples demandas que se ejercen sobre los trabajadores hoy en día, lo cual aplica también a las instituciones educativas.

Las causas del *burnout* pueden agruparse en las siguientes categorías:

- a) Problemas en las relaciones interpersonales
- b) Conflicto y ambigüedad de rol en el trabajo
- c) Sobrecarga de trabajo
- d) Características de la organización que incluyen políticas y aplicación de reglamentos en general pero también el contexto de trabajo específico

- e) Características personales que van desde variables demográficas hasta características psicológicas como la necesidad de apoyo o las expectativas personales sobre su carrera en la organización.

El cuestionario de Maslach considera tres dimensiones del *burnout* son: Agotamiento emocional, Cinismo y Eficacia profesional

Agotamiento: preguntas 1,2,3,4 y 6

Cinismo: 8, 9, 13 y 14

Eficacia personal: 5, 7, 10, 11, 12 y 15

Apéndice C

Cuestionario

INSTRUCCIONES,

Anote con tinta negra o azul la respuesta que consideres la más acertada colocándola en el cuadro correspondiente.

ESTADO CIVIL					EDAD	
SOLTERO		CASADO		VIUDO		AÑOS CUMPLIDOS
UNIÓN LIBRE		DIVORCIADO		OTRO		MASCULINO
						FEMENINO

ÚLTIMOS ESTUDIOS REALIZADOS						
BACHILLERATO CARRERA TÉCNICA	O	POSGRADO		DOCTORADO		OTROS
LICENCIATURA		MAESTRIA		ESPECIFIQUE		

TIEMPO LABORANDO COMO CATEDRÁTICO	AÑOS										
	MENOS DE 1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Apendice D

Buenos días (Tardes).

Las siguientes preguntas son simples para conocer el nivel de estrés en los docentes y son solo de carácter confidencial, por lo que agradeceré que las contestes sinceramente, gracias. Lea y conteste la respuesta más adecuada. Cada pregunta tiene 3 posibles respuestas.

CASI SIEMPRE O SI



























ALGUNAS VECES O A MEDIAS

MUY POCAS VECES O NO



SUBSECCION I
Manejo del estrés

		CASI SIEMPRE O SI	ALGUNAS VECES O A MEDIAS	MUY POCAS VECES O NO
1	¿Conoce los programas de su materia?			
2	¿Ha sentido alguna vez estrés?			
3	¿Alguna vez se ha sentido estresado en su clase?			
4	¿Conoce el manejo del estrés y sus beneficios?			
5	¿Conoce algún programa sobre el manejo del estrés?			
6	¿Ha dado clases con la presión del estrés y sus efectos?			
7	¿Ha notado el interés de los docentes ante el estrés?			
8	¿Se ha interesado en tratar su estrés?			
9	¿Conoce los síntomas del estrés?			
10	¿Realiza periódicamente ejercicio?			
11	¿Sabe realizar dinámicas para el manejo del estrés?			

12	¿Aplica dicha dinámicas en todas sus clases?			
13	¿Qué le ha dicho su alumno acerca de cómo da sus clases?			
14	¿Se sienten contentos, interesados?			
15	¿Se les facilita el uso de diferentes estrategias?			
16	¿La escuela cuenta con una infraestructura en sus aulas para el uso de estas estrategias anti estrés?			
17	¿Existen suficientes aulas para todos los docentes?			
18	¿En qué condiciones se encuentran?			
19	¿Los trámites para solicitar el sonido son tediosos?			
20	¿Se pueden solicitar en el momento?			

Lugar y fecha de aplicación: _____

GRACIAS POR SU PARTICIPACION

APENDICE E

Encuesta de Compromiso Organizacional

Nombre (Opcional): _____

A continuación encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente, marque con una **X** el número que corresponda a su opinión.

CLAVE: 1 = Estoy totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Neutral, 4 = De acuerdo y 5 = Estoy totalmente de acuerdo)

	Totalmente desacuerdo	2	3	4	Totalme acuerdo
a.- Me siento como "parte de la familia" en la institución/organización donde trabajo.	1	2	3	4	5
b.- La institución/organización tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	4	5
c.- Me siento emocionalmente apegado a la institución/organización.	1	2	3	4	5
d.- Tengo un gran sentido de pertenencia a la institución/organización.	1	2	3	4	5
e.- En estos días, creo que la gente se cambia de una institución/organización a otra con mucha frecuencia.	1	2	3	4	5
f.- Estar cambiando constantemente de institución/organización en institución/organización no me parece ético.	1	2	3	4	5
g.- Una de las principales razones por las que continúo					

trabajando para la institución/organización es que creo que la lealtad es importante y por lo tanto tengo un sentimiento de obligación moral de permanencia.	1	2	3	4	5
h.- Las cosas eran mejores en los días cuando la gente permanecía en una misma institución/organización la mayor parte de su trayectoria profesional.	1	2	3	4	5
i.- En este momento, permanecer en la institución/organización es cuestión de necesidad, más que deseo.	1	2	3	4	5
j.- Siento que tengo pocas opciones de trabajo a considerar si dejo la institución/organización.	1	2	3	4	5
k.- Considero que una de las pocas causas serias de dejar la institución/organización puede ser la escasez de alternativas de trabajo disponibles.	1	2	3	4	5
l.- Va a ser muy difícil para mí dejar la institución/organización en este momento, aún así quisiera hacerlo.	1	2	3	4	5
	Totalmente en desacuerdo				Totalmente de acuerdo
m.- En la institución/organización valoran la contribución que realizo a través de mi trabajo.	1	2	3	4	5
n.-En la institución/organización se preocupan por mi bienestar	1	2	3	4	5
o.-En la institución/organización se preocupan porque esté satisfech@ con mi trabajo	1	2	3	4	5
p.-En la institución/organización se preocupan poco por mi persona	1	2	3	4	5
q.-En la institución/organización valoran mi opinión	1	2	3	4	5
r.-En la institución/organización reconocen mis logros					

	1	2	3	4	5
s.-En la institución/organización tratan de hacer mi trabajo lo más interesante posible	1	2	3	4	5

Interpretación

[Este apartado es para la interpretación del investigador, no se le entrega al sujeto que responde el cuestionario]

Escala	Preguntas
Compromiso Afectivo	a. Me siento parte de la familia b. La institución tiene un significado c. Me siento apegado emocionalmente d. Tengo un gran sentido de pertenencia
Compromiso Normativo	e. Cambio frecuente de organización f. No es ético cambiar de organización g. La lealtad es importante h. Permanecer en una organización es mejor
Compromiso de continuidad	i. Permanezco en el colegio por necesidad j. Tengo pocas opciones de trabajo k. No dejo el trabajo por escasez de alt. l. Sería difícil dejar la organización
Apoyo percibido por la Organización	m. Valoran mi trabajo n. Se preocupan por mi bienestar o. Se preocupan porque esté satisfecho p. Se preocupan por mi persona
	q. Valoran mi opinión r. Reconocen mis logros s. Tratan de hacer mi trabajo interesante

El compromiso organizacional es, en sentido general, el apego psicológico del empleado a la organización. Se puede contrastar con otros trabajos relacionados con las actitudes, tales como la satisfacción en el trabajo, que definen los sentimientos del empleado hacia su trabajo y determina el grado en que un trabajador experimenta el sentido de unidad con su organización.

Hay tres componentes del modelo de compromiso, que pueden caracterizar un compromiso del empleado con la organización: el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo.

El compromiso afectivo, también conocido como actitudinal, se caracteriza por la creencia y la aceptación por parte de los trabajadores, de las metas y los valores propios de la empresa, es decir, un deseo afectivo de permanecer como miembro en la organización. En términos coloquiales la persona que lo muestra es el que *“tiene la camiseta de la empresa bien puesta”*.

El compromiso de continuidad, también llamado calculativo, se puede relacionar con la necesidad que tiene la persona de seguir trabajando en la empresa, por ser pocas las oportunidades de colocarse en otra empresa, es el apego de carácter material que el colaborador tiene con la empresa, o bien, porque necesita seguir percibiendo un ingreso y los costos asociados al dejar la organización en la que trabaja, las personas tienen actitudes relacionadas con *“necesito seguir en la empresa, si no pierdo lo que he ganado en el tiempo que tengo de trabajar en la empresa”*.

Y por último el compromiso normativo, se refiere a la obligación moral que sienten los empleados de mantenerse o permanecer trabajando con una determinada empresa, por las normas culturales generalizadas de que “un hombre” no debe cambiar su trabajo con demasiada frecuencia, es un sentimiento de lealtad hacia la empresa por haberle dado alguna oportunidad y/o recompensa que ha sido muy valorada por el trabajador, se le conoce también como un *“colaborador incondicional”*.

Estos componentes de compromiso no son mutuamente excluyentes: un empleado puede estar al mismo tiempo comprometido con la organización en un sentido afectivo, normativo o de continuación, en distintos niveles de intensidad. El puntaje más alto indica un mayor compromiso del tipo del que se trate.

Un concepto relacionado con el compromiso es el **Apoyo Percibido por la Organización** (POS), es la creencia general que tiene un empleado sobre el grado en que la organización valora su contribución y se preocupa por su bienestar. De acuerdo a estos autores, el POS predice el compromiso.

Al ser las expectativas de éxito en el desempeño de su trabajo uno de los determinantes que con mayor fuerza influyen en la motivación de quienes forman parte de organizaciones laborales y, a través de esa y de otras variables, en la eficiencia y productividad, es consecuente predecir que: la percepción que tienen las personas del grado en el que la organización les facilita los recursos técnicos, las herramientas o materiales, los espacios, la formación, etc. que son precisos para el eficaz desempeño de las tareas que tienen asignadas, afecta significativamente a su predisposición a aportar esfuerzo a la consecución de los objetivos generales.

En la medida que los miembros de una organización constatan que los medios económicos y

materiales se distribuyen de forma equitativa, tomando en cuenta sus necesidades, considerando sus propuestas y otorgándole participación en su control, propenden a implicarse y a comprometerse en las actividades productivas a fin de que alcancen con éxito las metas a las que conducen.

La certeza que tienen los trabajadores de sentirse protegidos por la organización a la que corresponden y de recibir el trato y el aprecio que les corresponde en función de la auto percepción que tienen de su contribución a la consecución de los objetivos organizacionales son factores que inciden de forma significativa en su productividad.

Este vínculo entre el trabajador y la organización, que se establece a través de la percepción que éste tiene de que sus aportaciones son tomadas en consideración, se fortalece por la propensión de los individuos a atribuirle personalidad a las entidades laborales de las que forman parte.

Las personas que obtengan puntajes más altos (cerca de 5 en cada cuestión) perciben un mayor apoyo de la organización.

Apendice F

Carta de Consentimiento

Para.: Todo el personal de Colegio Oxford de Ecatepec S.C.

De. Dirección General

Asunto. Encuesta.

Con la final de dar seguimiento al mejoramiento integral del personal de colegio, te invitamos a participar en la Encuesta de Clima Laboral. Es muy importante para el colegio, conocer tu opinión sobre los aspectos que podemos mejorar, así como aquellos que debemos mantener a que constituyen una fortaleza para la institución.

Para contestar la encuesta deberás de acudir los días 25, 26, 27. y 28 de Enero del 2011 a la sala de usos múltiples de la escuela, en un horario de las 9,30 hrs. y hasta las 13:30 hrs. Ahí se encontrara la Lic. Guillermina González Escobar quien te orientara para contestar el cuestionario.

En esta ocasión habrá dos instrumentos mas los cuales tiene como finalidad medir el estrés laboral, de los integrantes del centro escolar, con la finalidad de mejorar la calidad de vida en los docentes.

Ambos instrumentos se responderán de manera anónima, por lo cual se garantiza la confiabilidad, los cuestionarios estarán resguardados. Gracias por tu apoyo.

Gracias

La dirección