



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia

**PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA EL MANEJO DEL ESTRÉS EN
DOCENTES DE LA PRIMERA INFANCIA DURANTE EL CONFINAMIENTO
POR LA PANDEMIA COVID-19**

MANUSCRITO RECEPCIONAL

Programa de Profundización en Psicología de la Salud

PARA OBTENER EL TÍTULO DE

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

LORENA MARCOCCHIO BLANCO

DIRECTORA:

LIC. LAURA EDITH PÉREZ LABORDE

COMITÉ:

MTRA. LIGIA ESTHER TORRES BURGOS

DRA. ARGELIA GÓMEZ ÁVILA

MTRA. MÓNICA JAZMÍN MONTOYA GARCÍA

LIC. ESTELA PARRA ESTRADA



Los Reyes Iztacala Tlalnepantla, Estado de México, Junio 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO 1. EL ESTRÉS	5
1.1 Concepto del estrés.....	5
1.2 Teorías del estrés	7
1.2.1 Teorías basadas en la respuesta.....	7
1.2.2 Teorías basadas en el estímulo.....	9
1.2.3 Teorías interaccionales.....	10
1.3 Tipos de estrés.....	12
1.4 Factores estresantes.....	13
1.4.1 Factores que originan el estrés	14
1.4.2 Impacto del estrés	15
CAPÍTULO 2.....	17
2.1 Definición estrés laboral.....	17
2.2 Causas del estrés laboral	17
2.3 Estrés y cultura organizacional.....	20
2.4 Prevención del estrés laboral.....	22
2.5 Estrés laboral en docentes.....	23
2.6 Principales causas del estrés laboral en los docentes	25
2.7 Efectos del estrés en docentes.....	25

2.8 Estrés en docentes en el contexto de la pandemia COVID-19	27
CAPÍTULO 3.....	34
3. 1 Docentes de primera infancia	34
3.2 Estrés en docentes de la primera infancia.....	36
3.3 Afrontamiento para el manejo de estrés en docentes	39
3.3.1 Tipos de afrontamiento	40
3.4 Técnicas Cognitivo conductuales.....	42
3.4.1 Inoculación del estrés	43
3.4.2 Entrenamiento en habilidades sociales.....	44
3.4.3 Solución de problemas	44
3.5 Técnica Psicofisiológicas.....	44
3.5.1 Técnicas de relajación física.....	45
3.5.2 Técnica de control de respiración	45
3.6 Otras técnicas de afrontamiento para el manejo del estrés laboral.....	46
3.6.1 Comunicación efectiva.....	46
3.6.2 Administración de tiempo	47
3.6.3. Recreación y descanso	47
3.6.4 Solución de problemas en el aula.....	48
CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN.....	49
Justificación	49

Objetivo general..... 53

Objetivos específicos de la intervención..... 53

Método..... 54

 Participantes..... 54

 Materiales 54

 Variables 55

Instrumentos de evaluación 55

 Diseño de estudio..... 56

 Procedimiento 56

CARTAS DESCRIPTIVAS 53

CONCLUSIONES:..... 59

REFERENCIAS: 62

ANEXOS 67

INTRODUCCIÓN

Vivimos en una sociedad “estresada” es una realidad palpable, abarcando el entorno social, laboral y familiar, el estrés es una respuesta natural y necesaria del cuerpo, y lo que le afecta es el inadecuado manejo de este. Los ruidos las tensiones, exceso de trabajo, caos vial, etc., llevan a las personas a experimentar sentimientos de tristeza, ansiedad, mal humor, insomnio, dolor de cabeza, gastritis, todos estos malestares están asociados con el inadecuado manejo del estrés , que desencadenan trastornos psicológicos llevando a provocar comportamientos sociales desajustados, lo cual en los últimos años afecta cada vez a más personas, llegando a tener cifras elevadas de infartos ocasionados por este padecimiento, el cual juega un rol muy importante en sus vidas, causando un gran desgaste emocional y en su rendición.

Si bien el estrés ya era un factor proclive a la vida diaria, la pandemia que se está viviendo vino a cambiar todos los entornos laborales, causando un gran desajuste en las familias, trabajos, estudios, economía.

El 27 de Febrero del 2020, se detectó el primer caso de COVID-19 causado por el virus SARS-CoV-2 en México, tomando el gobierno medidas drásticas como la suspensión de las actividades de carácter público y privado, dicha situación afectó diversos entornos laborales, alcanzando a las instituciones educativas de todos los niveles, por lo que se tuvo que implementar la utilización de las TICS para el desarrollo virtual de la educación.

Estas disposiciones llevaron a los docentes a adoptar medios virtuales como herramientas pedagógicas y el cumplimiento de programas educativos, dichas situación generó demasiada incertidumbre y ansiedad en la comunidad educativa ante algo poco utilizado y en especial en el área de preescolar, ya que mantener la atención y manejo de los dispositivos requieren del apoyo de un adulto que tiene que dedicar su tiempo y espacio a los menores de edad durante sus horas de aprendizaje, lo cual implica, que

padres, madres, abuelas o algún apoyo permanezcan frente a la pantalla, aunada a las medidas de emergencia sanitaria de cuarentena, confinamiento y distanciamiento.

Los docentes tuvieron que enfrentarse a nuevos retos que están generando la necesidad de estudiar su perfil desde una perspectiva que integre y considere los diferentes roles que desempeña tanto a nivel personal como profesional. Esta visión, le permite analizar de manera más global el impacto que tiene sobre su calidad de vida y en específico sobre su ambiente laboral.

Por lo anterior, el presente trabajo hace una revisión documental sobre los principales factores que generan el estrés laboral en los docentes, profundizando en aquellos que ejercen esta profesión en la primera infancia, así como el efecto que tiene en las diferentes áreas de su vida: salud, relaciones interpersonales, desempeño laboral, familiar, etc.

Cabe destacar que el objetivo principal de este trabajo es analizar los factores que generan estrés laboral en los docentes de la primera infancia, partiendo de una revisión actual en lo que se refiere a los retos que enfrentan al tener que impartir sus clases a través de la pantalla, por el confinamiento de la pandemia de COVID-19, y tener que cumplir con las expectativas sociales.

El papel del educador en la Educación de la primera infancia consiste en lograr que los niños logren un desarrollo integral. Por ello, facilita la realización de actividades vinculadas con las necesidades e intereses y potencialidades de los mismos, ya que esto marcará los procesos de aprendizaje que estos alcancen.

Es misión del docente de la primera infancia tener una buena comunicación con los padres de familia ya que el docente puede pasar más tiempo observando a los niños, que un padre que trabaja, por lo que puede comunicar a estos alguna inquietud o preocupación que tenga respecto a su niño y su adecuado desarrollo, esto también implica escuchar atentamente sobre las dificultades que el niño o niña presenta en el hogar para ayudar a solucionarlas, así como tener vigilancia de su contexto familiar para identificar si hay algún tipo de riesgo con el menor.

Aunado a lo anterior, el trabajo profesional del docente de la primera infancia ante un contexto con transformaciones significativas demanda la interpretación de la realidad escolar y social que le permita reconocer las diferencias individuales y así responder a las necesidades de una sociedad que se ha enfrentado a un gran cambio debido a la pandemia COVID-19.

Por lo anterior, es necesario abordar el tema del estrés laboral desde una perspectiva que considere la interacción entre el individuo, el trabajo, la familia y la organización. Es importante destacar que el estrés es un tema frecuente dentro del ámbito laboral, el cual tiene un gran peso en la productividad y eficacia dentro de cualquier trabajo.

El capítulo 1, aborda el concepto del estrés, desde una visión etimológica cuyo significado es presionar, comprimir y apretar, hasta su clasificación como un estímulo y como una respuesta. Posteriormente, se hace una revisión de los principales factores que desencadenan el estrés en el individuo, el impacto que tienen en la parte física, emocional y social, clasificando su duración e intensidad.

El capítulo 2, se analizan los diferentes retos a los que se han tenido que enfrentar a través de los años los docentes y en la actualidad con el confinamiento que se vive por la pandemia COVID-19, razón por la cual se han tenido que destacar diversos temas relacionados con las causas del estrés laboral, cultura organizacional, consecuencias, efectos negativos y la prevención de este, así como comentarios de algunos docentes que nos narran como la sido adaptarse a esta nueva “rutina” y los retos que implica aprender en línea.

la visión de algunos docentes que han estado presentes durante este escenario

En el capítulo 3 del presente trabajo, se analiza el estrés en docentes de la primera infancia, su perfil y habilidades, así como diversas técnicas de afrontamiento que contribuyen a un mejor manejo de estrés laboral, desde propuestas que especifican los aspectos relevantes para crear un programa para una propuesta de intervención para el manejo del estrés en docentes de la primera infancia, lo cual permitirá describir

ciertas técnicas que proporcionen algunas herramientas para un mejor manejo del estrés laboral.

Finalmente, en el capítulo 4 se desarrolla una propuesta de taller que tiene como objetivo “modificar las creencias, emociones, pensamientos y hábitos que influyen en la valoración de situaciones estresantes y los recursos propios y ambientales para discriminar aquellos que contribuyen a respuestas psicológicas y fisiológicas poco adaptativas ante el estrés”, logrando que los docentes de la primera infancia hagan uso de diversas técnicas de afrontamiento para una vida más eficaz.

CAPÍTULO 1. EL ESTRÉS

1.1 Concepto del estrés

El concepto del estrés se remonta a la década de 1930, cuando un joven llamado Hans Selye estudiaba el segundo año de la Carrera de Medicina en la Universidad de Praga, observó de todos los enfermos a quienes estudiaba, indistintamente de la enfermedad que padecían, presentaban síntomas comunes: cansancio, pérdida de apetito, baja de peso, astenia, etc. a lo que este estudiante denominó “El Síndrome del enfermo”.

Unos años más tarde Hans Selye realiza un postdoctorado, como expresa (Sánchez 2010), es aquí donde “Desarrolló sus famosos experimentos del ejercicio físico extenuante, con ratas de laboratorio con las que comprobó la elevación de las hormonas suprarrenales (ACTH, adrenalina y noradrenalina), la atrofia del Sistema Linfático y la presencia de úlceras gástricas” (p.1). A todo este conjunto de alteraciones orgánicas las denominó “estrés biológico”.

Utilizó el término estrés para describir la suma de cambios del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimulante. Para H. Selye las alteraciones orgánicas eran producto de un estrés biológico y esa la principal limitación de sus estudios en aquellos momentos (Barba, Guerrero y Ruíz, 2015).

Unos años más tarde al continuar con sus investigaciones logró integrar lo biológico y social en la interpretación del estrés, determinando que no solo los agentes físicos nocivos que actúan en el organismo son productores de estrés, sino también las demandas de tipo social y las amenazas que requieren de una adaptación, lo provocan (Barba, Guerrero y Ruíz, 2015).

Por lo anterior, el estrés se ha utilizado a través de los años en múltiples resultados, lo cual, ha servido para designar una respuesta del organismo como para indicar los efectos que producen las situaciones estresantes.

El estrés ha sido un tema de interés y preocupación para algunos científicos que han estudiado la conducta humana, ya que sus efectos inciden en la salud física y mental, así como en el rendimiento laboral y académico de los individuos. Provocando preocupación y angustia, esto puede llevar a la persona a trastornos personales, desórdenes familiares y en algunos casos sociales.

El estrés es un término muy común que es empleado para hacer mención a las reacciones que tienen las personas, de acuerdo con (Butcher, Mineka y Hooley, 2007), este hace referencia a “las exigencias de adaptación que se ejercen sobre un organismo, como a las respuestas psicológicas y biológicas que ese organismo ofrece a dichas exigencias” (P. 136), se entiende que el estrés es un sentimiento que produce en las personas un alto grado de preocupación, malestar corporal, cansancio y genera problemas de salud.

Haciendo referencia a diferentes concepciones teóricas sobre el estrés, nos encontramos que los enfoques fisiológicos y bioquímicos se centran en las respuestas orgánicas que se generan en una persona cuando se enfrenta a una situación amenazante. (Oblitas, 2004). Por su parte, los enfoques psicosociales hacen énfasis en factores externos (los estímulos y eventos productores del estrés).

De lo anterior, los enfoques con una orientación cognitiva subrayan que el estrés surge a partir de la evaluación cognitiva que la persona realiza, tomándose en cuenta los aspectos internos como aquellos propios del ambiente, mientras que los enfoques más integradores consideran que el estrés debe comprenderse desde una perspectiva más amplia, ya que interactúan muchas variables.

Ortega (1999), define el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como “La respuesta no específica del organismo a cualquier demanda exterior”.

Como definen Lazarus y Folkman (1984) el estrés se entiende como el “conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que excede sus propios recursos y ponen en peligro el bienestar

personal” (p. 25), enfatizando los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.

El fenómeno del estrés se interpreta en referencia a una amplia gama de experiencias, entre las que destacan el nerviosismo, la tensión, el cansancio, el agobio, la inquietud, la tensión, etc. De igual manera también se le puede atribuir a diferentes situaciones como miedo, temor, angustia, pánico, afán por cumplir metas y propósitos, así como, a la incapacidad de afrontamiento o incompetencia interrelacional en la socialización. (Oblitas, 2004).

1.2 Teorías del estrés

En los últimos años el concepto de estrés se ha integrado al lenguaje del hombre, formando parte de las explicaciones, y diversos trastornos físicos y emocionales que aquejan al ser humano en la segunda mitad del siglo XX, por lo que el conocimiento sobre este padecimiento y sus mecanismos fisiológicos y fisiopatológicos han enriquecido la explicación sobre el origen de muchos trastornos, así como algunas teorías complementarias que refuerzan más el entendimiento del tema (Balseiro, 2011).

1.2.1 Teorías basadas en la respuesta

Cabe mencionar que Hans Selye popularizó el término estrés y es considerado el fundador de esta área de investigación aplicada a la salud, determina que ocurre estrés cuando existe una alteración en el equilibrio del organismo causada por la acción de un agente externo o interno, reaccionando el organismo para restaurar dicho equilibrio. Esta respuesta de estrés es constituida por mecanismo tripartito que se denomina SGA (Síndrome General de Adaptación) que incluye tres etapas: reacción de alarma, etapa de resistencia y etapa de agotamiento.

Este proceso de adaptación por parte del organismo en la exposición a situaciones de estrés no es algo malo o que lleve efectos negativos, sin embargo, de

acuerdo con Regueiro (S/F) “Solo cuando la respuesta de estrés es excesivamente intensa, frecuente y duradera pueden producirse diversos trastornos en el organismo” (p. 4).

Reacción de Alarma. Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la acción, luchando escapar del estímulo estresante., generando una activación con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular, taquicardia, etc., esta fase es de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo se recupera.

Etapas de resistencia. Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación, aparece ante los primeros síntomas de estrés.

Etapas de agotamiento: Cuando la energía de adaptación es limitada, el estrés adquiere mayor intensidad, se pueden superar las capacidades de resistencia, entrando el organismo en una fase de agotamiento y alteraciones psicosomáticas.

Generalmente el estrés se asocia a sensaciones que pueden llegar a producir síntomas como fatiga, dolores de cabeza, cansancio, malestar estomacal, insomnio, entre otros, afectando nuestro rendimiento, sin embargo, hay dos tipos de estrés, uno positivo y otro negativo.

Desde el punto de vista de Sánchez (2010), el eustrés o estrés positivo, es un proceso natural de adaptación asociado a resolver una situación determinada donde hay un resultado positivo, es decir, una cantidad apropiada de estrés es saludable y estimulante, ya que este interacciona con su estresor pero mantiene su mente abierta y creativa, preparando al cuerpo y mente para una función óptima, derivando placer, alegría, bienestar y equilibrio, lo cual, genera experiencias agradables y satisfactorias.

Por lo anterior, el eustrés es un estado importante para la salud del ser humano, el cual aporta una gran diversidad de beneficios y afectos positivos, tales como el mejoramiento del nivel de conocimiento, ejecuciones cognoscitivas y de comportamientos superiores, es decir, el estrés positivo es indispensable para nuestro

funcionamiento y desarrollo, ya que no es posible concebir la vida sin estímulos externos.

A diferencia del eustrés, el distrés o también conocido como el estrés negativo, hace referencia a una respuesta exagerada ante los factores estresores, causando una sensación desagradable, este tipo de estrés desencadena un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción de productividad del individuo, la aparición de enfermedades psicosomáticas y en un envejecimiento acelerado (Guerrero, 1996).

Pueden ser estresores: el trabajo, la familia, las enfermedades, el clima, el alcohol, tabaco, las frustraciones, en suma centenares de estímulos internos o externos de carácter físico, químico o interaccional.

Algunos síntomas que se presentan en períodos de distrés son ira, ansiedad, miedo, pánico (emocional), dolor de cabeza, espalda o cuello (físico), acidez, diarrea, estreñimiento, náusea, reflujo ácido (trastornos intestinales), entre otros.

1.2.2 Teorías basadas en el estímulo.

Como menciona Guerrero (1996), en contraste con las teorías centradas en las respuesta, “El estrés se explica aludiendo a los estímulos ambientales externos al sujeto o estresores, y se interpreta que éstos perturban o alteran el funcionamiento del organismo” (p. 6).

Los estresores se distinguen en dos principales tipos:

- Psicosociales: son situaciones que no causan directamente la respuesta del estrés, sino que se convierten en estresores a través de la interpretación cognitiva o del significado que la persona le asigna.
- Biológicos: Son estímulos que se convierten en estresores por su capacidad para producir reacciones bioquímicas y eléctricas en el

organismo que facilitan por sí mismos la respuesta de estrés, por ejemplo: exponerse al ruido, tomar una taza de café, etc.

El problema que presenta esta teoría es la delimitación de las situaciones que pueden ser consideradas estresantes, ya que una situación puede ser estresante para una persona pero muy poco o nada para otra.

Esta teoría se basa en el estímulo que se sitúa dentro de la perspectiva que en psicopatología se conoce con el nombre de Enfoque Psicosocial, la cual hace referencia a un abordaje interdisciplinar del conocimiento del humano que mezcla la psicología, enfocando al sujeto con lo social.

1.2.3 Teorías interaccionales

Para Guerrero (1996) estas teorías enfatizan “el papel de factores cognitivos (pensamientos, ideas, creencias, actitudes, etc.) Estos factores median la relación entre estímulos (estresores) y las respuestas de estrés”. (p. 7), el máximo representante de esta teoría del estrés es Richard S. Lazarus.

Se entiende, entonces el estrés como el conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, la persona percibe el estrés como algo que excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar, es decir, es una relación dinámica bidireccional entre la persona y su entorno.

De esta teoría se destacan dos conceptos fundamentales, la evaluación y el afrontamiento, como menciona Sánchez (2010) la evaluación es definida “como el mediador cognitivo de las reacciones de estrés, de las respuestas personales a los estímulos relevantes, y el proceso por medio del cual, los sujetos valoran la situación”. (p. 3).

De acuerdo con estos autores, existen tres tipos de evaluación:

- Evaluación primaria: Se centra en las demandas de la situación y consiste en analizar si el hecho es positivo o no, si es relevante y sus consecuencias.
- Evaluación secundaria: Su objetivo es el análisis y valoración de la capacidad del propio sujeto para afrontar el suceso que acaba de evaluar.
- Evaluación terciaria: es el afrontamiento, es decir, es la acción y ejecución de una estrategia previamente elaborada.

Como menciona Ortega (1999), “La práctica médica ha constatado por años las enfermedades producto del estrés”, por lo tanto los estilos de vida son generadores tensionales que durante varios años han generado diversas enfermedades.

El estrés es reconocido, como un problema de salud pública que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es considerada como la epidemia del siglo XXI, puesto que en México se registran alrededor de 19,000 infartos al año por estrés, además de que esto representa pérdidas económicas demasiado altas.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) en un análisis que realizaron en 1990 de la situación de la salud de los trabajadores reconocen al “estrés como una de las enfermedades del presente siglo, que por las dimensiones que ha adquirido debe tratarse como un problema de salud pública” (González, 2014, P. 3). Sin embargo, el aumento de los índices de estrés laboral en el mundo plantea grandes desafíos que deben ser atendidos con oportunidad.

Generalmente al trabajo se le ha asociado con un factor estresante, mismo que puede ser entendido como aquella actividad remunerada que requiere de un esfuerzo físico.

1.3 Tipos de estrés

Existen diferentes tipos de estrés, que se clasifican en función de la duración: Estrés agudo, agudo episódico y crónico, de acuerdo con (Ávila, 2014) manifestándose de la siguiente manera:

Agudo: Se puede considerar que es el más común, surge de las exigencias y presiones del pasado y del futuro cercano, las enfermedades que habitualmente se presentan son: úlcera por estrés, estados de shock, neurosis postraumática entre otras.

Agudo episódico: Se presenta de manera frecuente, normalmente quienes lo padecen son personas que asumen muchas responsabilidades y tienen una mala organización y se tornan irritables.

Estrés crónico: Es un estado constante de alarma y surge cuando una persona nunca ve una salida a una situación deprimente, en algunos casos puede provenir de experiencias traumáticas de la niñez que se mantienen presentes constantemente, genera inicialmente alteraciones fisiológicas, pero su persistencia produce serias alteraciones de carácter psicológico, siendo las más frecuentes (ansiedad, accidentes, frustración, insomnio, colitis nerviosa, migraña, depresión, agresividad, trastornos sexuales, disfunción laboral, conductas antisociales, etc.)

Estrés intenso: Los factores estresantes ponen en marcha recursos de adaptación, implicando reacciones orientadas al problema y a la defensa, la mayoría de las veces sus reacciones son suficientes para resolver la amenaza, sin embargo, de acuerdo con Bucher et al, (2007) "Cuando los factores estresantes se mantienen durante mucho tiempo o son muy intensos - por ejemplo, cuando un niño sufre abusos constantes - puede que la persona no sea capaz de adaptarse" (P. 142), lo cual lo llevará a disminuir su capacidad para enfrentarse con éxito a futuros acontecimientos estresantes.

Nuestras reacciones ante el estrés nos permiten afrontarlo, pero si las exigencias son excesivas el estrés puede resultar ser muy dañino, y es posible que tengamos que

pagar un precio muy elevado por un estrés muy intenso, ya que esto puede disminuir la eficacia de nuestros recursos adaptativos, desgastando nuestro sistema biológico o incluso en algunos casos extremos el deterioro físico y psicológico, e incluso la muerte.

Respecto al ámbito fisiológico, un estrés muy intenso provoca alteraciones impidiendo que nuestro cuerpo luche contra virus y bacterias y en el ámbito psicológico, la percepción de amenazas puede provocar un campo perceptivo cada vez más restringido y procesos cognitivos muy rígidos, por ejemplo, las personas que sufren un trauma de guerra durante un tiempo prolongado suelen tener problemas para hacer planes futuros.

1.4 Factores estresantes

De acuerdo con Bucher, Minekay y Hooley (2007) “Las exigencias de adaptación, o factores estresantes, proceden de distintos aspectos que se pueden clasificar en algunas de estas tres categorías básicas” (p. 136).

Frustraciones: Identifican grandes obstáculos, tanto externos como internos, que generan frustración como, por ejemplo: la muerte de un ser querido, la soledad, la culpa, etc. una persona puede presentar dificultad para afrontar sus frustraciones debido a que generan auto-devaluaciones, ocasionando que se sienta incompetente y fracasado.

Conflictos: El estrés procede de la ocurrencia simultánea de dos o más necesidades, atender a uno de ellos impide la satisfacción de los demás, por ejemplo: si se le ofrece un ascenso a una mujer, pero eso obliga a su familia se tenga que trasladar a un lugar desconocido, esto le traerá dificultades para tomar la decisión, por lo tanto, estos son una de las principales fuentes de estrés.

Presiones: Estas nos obligan a ir más rápido, a redoblar esfuerzos o simplemente cambiar la dirección de nuestra conducta, esto puede terminar pasando la factura de nuestra capacidad de afrontamiento o generar algún tipo de conducta desadaptada.

“Las presiones pueden provenir tanto de fuentes externas como internas”, de acuerdo con (Bucher, Minekay y Hooley, 2007 p. 137). Por ejemplo, un alumno puede sentir presión para sacar buenas notas debido a las exigencias de sus padres (presión externa), pero también podría ser porque desea entrar a la Universidad (presión interna).

La gravedad del estrés depende del grado en que éste impida un funcionamiento adecuado, por lo tanto, el grado de alteración que se produzca dependerá de las características del factor estresante, así como los recursos de la persona, tanto de carácter personal como ambiental, cabe mencionar que cada persona tiene un patrón único de exigencias de adaptación, ya que la manera de percibir e interpretar las situaciones son diferentes en cada individuo.

1.4.1 Factores que originan el estrés

De acuerdo con Kabat-Zinn (2013), los factores que originan el estrés se clasifican en:

- ✓ El tiempo. en la actualidad se ha convertido en uno de los principales causantes de estrés, ya que las personas consideran que no tienen nunca suficiente tiempo para hacer todo lo que necesitan, y, por otro lado, el paso de las horas se vuelve interminable en muchas ocasiones. Esta perspectiva que el individuo tiene sobre el tiempo depende de diversos factores subjetivos como son: la etapa de la vida en la que se encuentra, el estilo de vida, la forma en que percibe el paso del tiempo, etc.
- ✓ Relaciones interpersonales. La interacción con otras personas (familia, amigos, compañeros de trabajo, etc.), es algo muy usual en la vida de las personas, sin embargo eso no imposibilita que las relaciones interpersonales sean una causa de estrés, ya que intervienen la forma de pensar, de interpretar cada situación, sus creencias, las expectativas que se tengan de las personas que los rodean, entre otras.

- ✓ Relaciones laborales. es común que el individuo no siempre tenga una relación armoniosa con todas las personas que le rodean y el desgaste puede provocar un severo estrés, cabe señalar, que las relaciones dentro del trabajo son primordiales ya que se pasa gran parte de la vida trabajando, por lo que es importante encontrar un equilibrio que permita un mejor desempeño.
- ✓ Relaciones familiares. la familia está considerada un factor muy importante ya que puede acrecentar tensiones causando deterioro importante en la salud del individuo, por lo que es importante que exista un rol familiar **con** base **en** comprensión y apoyo, ya que esto permitirá un mejor manejo del estrés.
- ✓ Trabajo. la mayoría de los puestos de trabajo son estresantes de diversas maneras, sobre todo si se consideran las complicaciones que para el individuo conlleva tener un empleo, desde el factor económico, la sensación de contribuir, de crear, de ayudar a los demás, utilizar sus conocimientos y habilidades le ayudan a sentirse mejor.

1.4.2 Impacto del estrés

Ante el estrés, el equilibrio psicofisiológico del individuo puede ser empujado a los límites de la desregulación y el desorden si se ve forzado más allá de sus límites de respuesta y adaptación, por lo que su salud se puede ver afectada por comportamientos que agravan y potencian las presiones vitales a que nos enfrentamos de manera continua. Kabat-Zinn (2013).

De igual manera, la falta de conciencia en las relaciones automáticas ante los sucesos estresantes, impiden ver con claridad, resolver los problemas con creatividad y expresar las emociones con efectividad, lo cual aumenta de manera significativa el riesgo de sufrir depresiones o enfermedades (Kabat-Zinn, 2013).

En lo que se refiere al ámbito emocional el estrés puede presentar diversas reacciones como son:

Ansiedad: Tanto el estrés crónico como el agudo están vinculados con la ansiedad, la cual, puede ser señal de alarma, pero si ocurre el estrés crónico se convierte en ansiedad difusa o constante.

Mientras que el estrés es un proceso más amplio de respuesta adaptativa, la ansiedad en cambio, es una reacción emocional de alerta ante una amenaza, que acompaña al estrés, ya que la ansiedad es la señal de alarma que prepara para huir o pelear ante expectativas desconocidas (miedo a lo desconocido).

Desde un enfoque psicológico, la ansiedad se manifiesta con trastornos del sueño, beber y comer demasiado o dejar de comer, problemas sexuales, problemas de atención y concentración, deterioro de la comunicación con los demás, desmotivación, apatía y expresión exagerada de emociones, por lo que genera vacío, convirtiéndose en un miedo persistente (Kabat-Zinn, 2013).

Ataques de pánico. Al manifestarse indican que el estrés está impactando de una forma significativa al sujeto, ya que estos se producen sin una razón aparente, sin alguna amenaza inmediata de vida, el individuo solo experimenta una sensación de fatalidad, incluso temiendo la muerte.

Los ataques de pánico se manifiestan a través de sudores, palpitaciones y respiración entrecortada como resultado de experimentar un miedo excesivo, por lo que es importante que si una persona lo siente practique técnicas de auto-regulación (Kabat-Zinn, 2013).

Crisis vital. Se puede producir cuando una persona experimenta estrés por un tiempo prolongado y no encuentra la forma de contrarrestarlo, la crisis puede ir creciendo de manera paulatina imposibilitándolo para seguir con su vida normal, lo que se manifiesta con depresión grave, hiperactividad, ansiedad excesiva, conducta autodestructiva (pensamientos de suicidio).

CAPÍTULO 2

2.1 Definición estrés laboral

Existen muchas conexiones entre el trabajo y el estrés, en la actualidad la mayoría de las personas dedica cada vez más tiempo a trabajar, por lo que ésta se convierte en una actividad importante pero estresante.

El estrés laboral Leka et al, (2004) lo definen “Es la relación que puede tener el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba la capacidad para afrontar la situación” (p.12).

A menudo existe confusión entre presión y estrés, en la actualidad las personas se enfrentan a grandes exigencias que causan presión en el trabajo. Un nivel de presión se puede considerar aceptable ya que le permite al individuo mantenerse alerta, motivado y en condiciones de trabajar y aprender, sin embargo, si la carga de presión se presenta en un nivel inadecuado se comienza a generar el estrés, el cual es perjudicial para la eficacia, ejecución, rendimiento del trabajador, afectando a la institución o empresa, ya que su rendimiento se verá perjudicado y por lo tanto el producto o servicio que se ofrece.

2.2 Causas del estrés laboral

Las principales causas de estrés laboral se ubican de acuerdo con (Leka, Griffiths y Cox, 2004) en el “exceso de exigencia y presiones o la dificultad para controlarlas pueden tener su origen en una definición inadecuada del trabajo, una gestión o la existencia de condiciones laborales insatisfactorias” (p. 14).

De las características de trabajo se desprenden los siguientes peligros relacionados con el estrés: tareas aburridas, desagradables o monótonas, exceso de trabajo y además con plazo muy estrictos, otro factor muy importante son las jornadas

de trabajo, la falta de participación en la toma de decisiones, inseguridad laboral, actividad poco valorada, remuneración por trabajo o destajo, exceso o carencia de capacidades para el puesto, supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo, malas relaciones con los compañeros, intimidación, acoso y violencia, mala comunicación, liderazgo inadecuado, entre otras.

Por el contrario, el estrés manifiesta respuestas que resultan insuficientes o exageradas, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico.

El estrés laboral es un proceso escalonado que comienza con síntomas leves, como puede ser cansancio o fatiga los cuales no se alivian y con el tiempo pasa a mayores, este dentro de una institución comienza a generar problemas, ya que el personal comienza a ausentarse, bajo rendimiento, el desánimo y abandono de la profesión, generando un mal clima laboral.

El estrés es causado por estresores como son:

- Estresores psicosociales. Son situaciones personales y específicas que causan estrés a una persona por el significado que tienen para ellas.
- Estresores biogénicos. Son situaciones que generalmente se producen o disparan la respuesta de estrés por su sola presencia.

Teniendo en cuenta a Gutiérrez (2007), los factores psicosociales en el trabajo tienen que ver con las percepciones, experiencias y expectativas que tiene el individuo con respecto a su desarrollo personal y relaciones humanas. El estrés influye en el aspecto psicosocial del trabajo, por lo que es importante estudiarlo y analizarlo.

Dentro de los factores psicosociales, tenemos el ambiente laboral, la satisfacción laboral y las características personales de cada trabajador, es decir, el clima organizacional implica la organización, administración, sistemas de trabajo, calidad de las relaciones humanas, la comunicación y reconocimiento por el desempeño del trabajador.

El enfoque más común para abordar las relaciones entre el medio ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores ha sido mediante el concepto de estrés, el medio ambiente de trabajo, el conjunto con el estilo de vida, provocan la acción de factores psicológicos y sociales negativos (Sánchez, 2010).

En lo que respecta a las características personales del trabajador podemos considerar su estilo de vida, sus experiencias, expectativas, su salud, el bienestar familiar y el nivel de salud.

A juicio de Gutiérrez (2007), los principales factores psicosociales que condicionan el estrés laboral son:

- a) Desempeño profesional. Un trabajo con alto grado de dificultad y demanda de atención, funciones contradictorias, creatividad e iniciativa restringidas, así como actividades de gran responsabilidad.
- b) Administración. Un liderazgo inadecuado, una mala delegación de responsabilidades, relaciones laborales ambivalentes, motivación deficiente o poco reconocimiento, falta de oportunidades de capacitación y una remuneración que no sea equitativa con el trabajo desempeñado.
- c) Organización y funciones. Desinformación y rumores, conflicto de autoridad, planificación deficiente, trabajo burocrático, así como funciones mal definidas.
- d) Actividades. Una carga excesiva de trabajo, un ritmo de actividades apresurado, actividades laborales múltiples, competencia excesiva y/o destructiva, poca satisfacción laboral entre otras.
- e) Clima de trabajo. Condiciones físicas inadecuadas, espacio físico restringido, exposición a riesgos constantes, un ambiente laboral conflictivo y jornadas de trabajo excesivas.
- f) Empresariales. Una política inestable y falta de soporte jurídico, sueldos insuficientes, falta de un seguro médico, inestabilidad laboral, etc.

El estrés laboral produce una serie de consecuencias y efectos negativos (Gutiérrez, 2007):

Nivel fisiológico: Taquicardia, aumento de la tensión arterial, sudoración, alteraciones del ritmo respiratorio, tensión muscular aumento de colesterol, dilatación de pupilas, enfermedades de la piel y caída del pelo, entre otras.

Nivel cognitivo: sensación de preocupación o angustia, falta de concentración, desorientación, mal humor, hipersensibilidad a la crítica y falta de control de sentimientos.

Nivel psicomotor del sistema motor: hablar rápido, temblores, tartamudeo, voz entrecortada, imprecisión, explosiones emocionales, consumo de tabaco y alcohol, exceso de apetito, conductas impulsivas, risas nerviosas, bostezos excesivos, ansiedad, fobias y miedos.

Cuando un trabajador está expuesto por mucho tiempo a grandes demandas de estrés laboral, comienza a tener un desgaste del organismo y en consecuencia la aparición de signos de estrés, como pueden ser: agotamiento psicológico (estados de confusión), alteraciones psicosomáticas (cardiopatías, cuadros respiratorios agudos, ataque de pánico, escalofríos, fiebre intermitente, inflamación de ganglios, fatiga extrema, dolores articulares, etc.) así como síntomas psicofísicos (pérdida de memoria, perturbaciones visuales y confusión), y uno de los padecimientos más comunes es el trastorno de sueño.

2.3 Estrés y cultura organizacional

Como argumentan Barnard, Delgado, y Voutssás, (2016), la cultura organizacional se puede definir como un sistema de valores supuestos y creencias compartidas que pueden ser de naturaleza explícita o implícita, es decir, define como deben actuar y comportarse los individuos de una organización y con el entorno.

La cultura organizacional tiene que ver con las normas escritas que guían y determinan el comportamiento apropiado de los trabajadores en diversas circunstancias y regulan su interacción entre ellos, establece hábitos o normas que deben cumplirse dentro de la institución, así como las creencias e ideas sobre los objetivos trazados y los medios para lograrlo y finalmente influye en el clima organizacional, permitiendo la percepción individual que cada trabajador tiene acerca de las características de su organización.

Conocer la cultura organizacional permite detectar problemas dentro de la organización y poder ofrecer soluciones adecuadas, así como, integrar al personal con objetivos y misión de la empresa, lo cual permitirá un mejor funcionamiento y efectividad (Gutiérrez, 2007).

Existen dos tipos de cultura organizacional:

La cultura organizacional fuerte, es la que hace reaccionar al personal por su integración a los valores y objetivos organizacionales.

La cultura organizacional débil, es la que no integra al personal con los valores organizacionales y el control se realiza mediante altas exigencias y burocracia.

La cultura organizacional fuerte tiene mayor impacto positivo en la conducta de sus empleados y guardan una relación más estrecha con una menor rotación, sus valores centrales se sostienen con firmeza y son compartidos, además de que existe bastante consenso entre sus miembros en cuanto a todo lo que representa la organización, lo cual lleva al trabajador a una cohesión, lealtad y mayor compromiso.

La cultura organizacional significa un modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y relación de determinada organización.

Una organización es un sistema complejo y humano, con características propias, es decir, tiene una cultura propia y un sistema de valores, es importante observar,

analizar e interpretar todo este conjunto de variables, ya que la comunicación organizacional influye en el clima existente en la organización.

Cuando los trabajadores se comprometen y son responsables con sus actividades laborales, se debe a que la cultura se los permite y por consiguiente los climas organizacionales son favorables. Una cultura fuerte puede contribuir sustancialmente al éxito a largo plazo de las organizaciones al guiar el comportamiento y dar significado a las actividades. Las culturas fuertes atraen, recompensan y mantienen el apego del personal que desempeña roles esenciales y cumple metas relevantes.

Reflexionando sobre las expectativas que tienen hoy en día las organizaciones, podemos comentar que sus características culturales, sus valores, creencias y significados, han llevado a los trabajadores a transformar un concepto complejo y difícil a una idea superficial y sin menor sentido, por lo que se considera que es importante tener congruencia entre la cultura, la estrategia y el estilo administrativo.

Por lo anterior hay que evaluar los aspectos básicos de las empresas y además cuestionarse por ejemplo: ¿Por qué se hace lo que se hace?, ¿Por qué hacerlo en la forma en que se está haciendo?, y como resultado surge la pregunta ¿Cómo debemos organizarnos?, lo que implica revisar tanto la estructura como los procesos. Para poder lograr un éxito organizacional debe haber una buena comunicación, trabajo en equipo y un liderazgo eficiente, solo así se podrán lograr las metas esperadas.

2.4 Prevención del estrés laboral

Como hemos visto hasta ahora el individuo, en los diferentes ámbitos de su vida se ve sometido a múltiples presiones que le generan estrés. Una de las fuentes más importantes de estas presiones se relaciona con la actuación del trabajo, ya que el desempeño laboral está sujeto a ciertas condiciones y una forma de organización que no están determinadas por las capacidades, necesidades o expectativas del individuo, sino que se estructura en orden a otro tipo de factores (tecnologías, exigencias

productivas, entre otras), cabe mencionar que el hecho de que la organización de una empresa favorezca la aparición del estrés no es debido a exigencias inapelables del proceso productivo, sino más bien a la causa de un deficiente diseño dentro de la misma (Daza, 1996).

Aunque los individuos tienen gran capacidad de adaptación, en ocasiones los requerimientos del trabajo los obligan a realizar un proceso adaptativo, desarrollando en algunos trabajadores niveles de estrés patológico.

Prevenir significa evitar, tomar medidas para rehuir un mal, anticiparse a fenómeno para que éste no aparezca, etc.

Sin duda alguna las actividades encaminadas a la prevención del estrés incluyen intervenciones en la organización y en el individuo, es decir, la estructura y la cultura presente en la empresa desde su nacimiento, son las piezas claves para el control del estrés laboral (Balseiro, 2011).

El estrés es necesario para superar las situaciones que demandan más esfuerzo y activación, sin embargo, es importante prevenir el exceso de este, por lo cual, es beneficioso saber detectar el estrés y ver si se repite de forma innecesaria para poder frenarlo y evitar poner en riesgo la salud y el bienestar.

A menudo las personas se topan con situaciones que requieren mayor inversión de energía para poder resolverlas con éxito, pero no hay que sobrepasar el límite gastando fuerzas de forma innecesaria, en ocasiones hay que analizar en problema desde otra perspectiva y tomar otras medidas, si es necesario. Además esto ayuda a tener mayor confianza en sí mismo y nos permite desarrollar ciertas capacidades para poder solventar los contratiempos con el menor estrés posible (Balseiro, 2011).

2.5 Estrés laboral en docentes

En el ámbito escolar, el estrés ha estado presente, debido, quizá a ciertas características propias del entorno educativo, por ejemplo, la saturación en grupos, la

sobrecarga de trabajo para los docentes fuera del aula, problemas con los padres o directivos, así como otros compañeros, entre otros han sido factores detonantes para que los profesores se enfrenten constantemente a estresores, dentro de su entorno laboral.

Se ha estudiado ya acerca de la relación del estrés con la actividad del docente en el campo que es propio de su acción. Así por ejemplo, tenemos el estudio de Aldrete et al. (2014), que se aboca a estudiar los factores psicosociales, como el estado civil, la edad, la escolaridad, rol en el hogar que provocan el estrés en los educadores. Sobresale en el mencionado estudio que las personas en un rango de edad de 41 a 50 años, o las personas casadas y con hijos son las que reportan un mayor nivel de estrés.

Rodríguez et al. (2007), realizaron un trabajo mediante un estudio de tipo exploratorio, sobre una muestra de 1150 profesores en distintos Municipios del Estado de Guanajuato, las principales fuentes que originan el estrés, destacando las condiciones laborales y las demandas sociales.

Otro estudio de tipo cualitativo, elaborado por Rodríguez et al. (2017), se centra en analizar las características que identifican a un profesor con estrés, así como la afectación de la relación de aquél con sus alumnos; en el que destacan el alto índice de ausentismo por parte de los docentes, falta de compromiso, baja autoestima y un alto deseo de períodos vacacionales, por parte de los profesionales.

Por último, haciendo referencia al trabajo de los investigadores españoles Acosta y Burguillos (2014), quienes investigaron en una muestra de 90 docentes de la Provincia de Huelva, en España, la presencia de estrés en estos, así como las estrategias personales de afrontamiento por parte de los mismos, destacando métodos como la religión o la negación, e incluso se detectaron casos de consumo de alcohol, pero en menor medida.

2.6 Principales causas del estrés laboral en los docentes

El ambiente laboral es un espacio significativo para el individuo porque le permite forjar su vida y expresar su personalidad, desarrollándola y enriqueciéndola, permitiéndole un trabajo más productivo pero a su vez desarrolla ciertas demandas de la sociedad, es por esta razón, que los docentes conforman un grupo que tiene altas posibilidades de sufrir estrés, depresión, etc., ya que la sociedad exige que el profesorado efectúe funciones que los padres deberían de realizar.

Así mismo Nieto (2006) enfatiza que el estrés de los docentes es desencadenado por situaciones de inseguridad y tensión en las aulas, entre las que destacan:

- ✓ Conducta perturbadora de alumnos. Problemas de conducta que puedan generar un ambiente difícil y tenso en la clase.
- ✓ Condiciones de trabajo poco satisfactorias. Ejemplo: pocas oportunidades de promoción, salario insuficiente, escasez de equipo de calidad, poca o nula participación en la toma de decisiones, incapaz reconocimiento en la promoción de aprendizajes significativos.
- ✓ Tiempo disponible escaso. Este punto hace referencia a la gran cantidad de tareas que los docentes deben realizar, y el poco tiempo para realizar estas cargas exageradas de trabajo (reportes, trámites, planeaciones, preparación de material, calificar actividades y exámenes, etc.)
- ✓ Cultura escolar pobre. Se refiere a la estructura de la institución educativa, por ejemplo: reglas disciplinarias inadecuadas, carencia de consenso sobre los estándares mínimos exigibles, actitudes inadecuadas por parte del director o coordinador, escasa capacitación, etc.

2.7 Efectos del estrés en docentes

El trabajo de la docencia implica cierto grado de reconocimiento ante la sociedad, así como la vida cotidiana, ya que educar involucra interacciones muy complejas, en

las cuales se ven involucradas cuestiones simbólicas, afectivas, comunicativas y sociales a las que el profesorado da la cara. En consecuencia, esta profesión se enfrenta en la actualidad a diversos retos y grandes demandas de nivel social, es importante mencionar, que “el nivel de prestigio social del educador ha bajado, comenzando por la falta de estimación de las autoridades, ya sea el Estado o la Institución privada, así como las críticas procedentes de los alumnos y padres (...)” (Hernández, 2013, como se citó en Acosta y Greca, 2020, p. 25). Por lo que se puede manifestar que hoy en día no se escucha a los profesores sino más bien se les cuestionan sus actividades.

La docencia es una de las profesiones más nobles, dignas y significativas, pero desafortunadamente menos comprendidas y en ocasiones no se les valora lo suficiente, lo cual comparte con otras profesiones, al igual que el riesgo del daño a la salud, debido a que puede someter a quienes la ejercen a una tensión que se torne crónica por el entorno laboral, en donde predomina la actividad mental de la física, donde la oportunidad de relajación se puede tornar poca o nula (Acosta y Greca, 2020).

Cabe mencionar que los docentes no solo tienen que estar frente a grupos cuantiosos de alumnos, sino también enfrentan la gran diversidad de personalidades de sus alumnos, estilos de aprendizajes, diferentes niveles de interés, problemas de disciplina, dificultades de motivación, entre otras. Su labor no solo es dentro del aula, sino también fuera de esta, ya que tiene que preparar y actualizar las materias, revisar trabajos o exámenes, asistir a juntas, comprar o preparar material didáctico, planear clase, cumplir con los objetivos curriculares, todo esto expuesto a presiones y no debemos olvidar que se trata de una actividad poco renumerada y devaluada, y que socialmente se ha visto estereotipada como una profesión de grandes privilegios y prestaciones (Acosta y Greca, 2020).

En los últimos años se han venido estudiando los diferentes malestares psicológicos (estrés, ansiedad y depresión) que sufren los docentes, sin embargo, llama la atención que sea en el ámbito de educación especial donde menos investigaciones se realizan sobre esta temática.

Cabe mencionar que el sector de docentes de educación especial tiene grandes desencadenantes de un proceso de estrés laboral, ya que los docentes se enfrentan a la falta de valoración social, gran vulnerabilidad de agotamiento emocional, dificultades intrínsecas que conlleva la atención de personas con graves patologías, un ambiente de sufrimiento en el que se desenvuelven diariamente, etc. (Acosta y Greca, 2020).

La labor del docente dentro de nuestra sociedad se ha enfrentado a través de los años a grandes cambios curriculares, ya que cada vez les exigen mayores resultados, tanto a nivel escuela como a nivel externo de la familia y de la sociedad.

Los padres demandan a los docentes le presten más atención a sus hijos y los alumnos necesitan que estos los escuchen y les dedique más tiempo a sus problemáticas personales, por lo que cada vez la tarea de los profesores de manifiesta cada vez más difusa. (Acosta y Greca, 2020).

2.8 Estrés en docentes en el contexto de la pandemia COVID-19

El 27 de Febrero del 2020, se detectó el primer caso de COVID-19 causado por el virus SARS-CoV-2 en México, lo cual, llevó al gobierno a tomar medidas drásticas como la suspensión de las actividades de carácter público y privado, afectando los diversos entornos laborales, alcanzando a las instituciones educativas de todos los niveles, por lo que se tuvo que implementar la utilización de las TICS para el desarrollo virtual de la educación.

Estas disposiciones llevaron a los docentes a adoptar un cambio radical de la educación presencial a la educación a distancia, dando un gran giro del desarrollo habitual de sus sesiones de aprendizaje, que incluía ahora soluciones para los alumnos con problemas de internet, limitaciones de las plataformas virtuales y recursos tecnológicos, lo cual, llevó a los docentes a culminar el primer semestre al que se enfrentaron con gran estrés (Robinet y Pérez, 2020), todas estas limitaciones causan afecciones tanto a docentes como alumnos, estas circunstancias en las que se lleva a cabo su trabajo académico no es factible para la integración y desarrollo del alumno,

más aún cuando las condiciones actuales son inestables, lo que lleva al profesorado a experimentar un aumento de niveles de estrés en el docente.

En este orden de ideas, podemos considerar que debido al confinamiento que se enfrenta en la actualidad, existen diversos factores que son estresores en los docentes como las largas jornadas de trabajo y fuera del horario, el hecho de que los maestros trabajen desde casa parece haberse confundido con que debe estar disponible a cualquier hora del día ya sea para atender a los alumnos o padres de familia así como para recibir instrucciones por parte de las autoridades escolares.

Otra de las razones que generan estrés es la falta de control sobre los efectos de la actividad propia: hoy, más que nunca, el éxito de la labor educativa depende de factores ajenos al docente tales como las condiciones culturales, económicas y tecnológicas de los hogares, así como la disposición de los padres de familia para apoyar el trabajo escolar, una supervisión inadecuada, desconsiderada, ya que la función de autoridades educativas y escolares, lejos de facilitar el desempeño de los docentes, puede ser motivo de agobio y enfado ante exigencias abundantes e irrelevantes.

En este contexto de educación a distancia, el rol docente exige no sólo competencias pedagógicas y disciplinares, sino también un conocimiento más profundo y estratégico de las TICs para abordar la tarea de garantizar no solo los aprendizajes, sino también aspectos socioemocionales, dado que son el sostén de sus estudiantes y en muchos casos de las familias que requieren contención. (Rojas, 2020).

Nadie pudo anticipar un cambio de contexto tan profundo y de forma tan abrupta en la forma de vincularnos unos con otros, es decir, de mantener interacciones presenciales, hemos pasado a relacionarnos en forma remota a través de plataformas informáticas. Esta nueva forma de socializar ha provocado una profunda reflexión sobre las relaciones humanas, lo cual, ha llevado al docente a movilizar sus conocimientos y poner en práctica estrategias para abordar habilidades interpersonales para poder lograr apoyar el desarrollo de estas competencias entre los alumnos. (Rojas, 2020).

El trabajo aislado, al no permitir la expresión de inquietudes ni permitir la superación de dificultades mediante el apoyo de pares, también condiciona la aparición del estrés. Finalmente, destacan las exigencias contrapuestas entre la vida laboral, familiar y personal: espacios y momentos que deberían ser destinados a la convivencia con los seres queridos, el descanso y la recreación, son invadidos por las obligaciones del trabajo (Acosta y Greca, 2020).

Por lo tanto, debería de reconsiderarse las exigencias laborales dentro del entorno educativo, no es posible suponer que la vida escolar a distancia transcurrirá de la misma forma que la presencial, es decir, la pandemia ha traído enormes desafíos al sistema educativo tal como lo conocíamos, ha recibido un golpe justo en el centro de las ilusiones de la modernidad de la institucionalidad. La crisis sanitaria ha evidenciado la vulnerabilidad del modelo educativo, por lo tanto, las expectativas tendrían que ir de acuerdo con el escenario que se vive, ya que esta situación no solo es causa de estrés en los profesores, sino también en los alumnos y de los cuidadores de los menores.

Cabe mencionar que al principio del confinamiento los docentes se enfrentaron a diversas situaciones que los llevaron a sentir miedo y desconcierto, ya que de un día a otro cambiaron su manera de impartir sus clases y tuvieron que convertir una parte de su hogar en su salón de clases, sala de juntas, centro de capacitación, espacio para brindar asesoría y tutoría a distancia, además tuvieron que utilizar los recursos que tenían en casa como medios de aprendizaje. (Martínez, 2020).

Si bien algunos docentes han sido receptivos y positivos ante los cambios que ha traído esta pandemia, para muchos otros impartir clases en línea no ha sido fácil, especialmente para aquellos que tienen una gran conectividad limitada o no cuentan con herramientas tecnológicas básicas, para poder desempeñarse.

La realidad es que la educación en línea es más que una pantalla con acceso a internet. Para que el docente tenga éxito enseñando en esta modalidad, debe saber cómo crear y ofrecer lecciones atractivas que permitan captar la atención de sus

alumnos, lo cual resulta abrumador, ya que al estar en casa se enfrentan a constantes distractores, lo cual, no permite tener una atención adecuada.

La población más vulnerable para este tipo de aprendizajes han sido los niños más pequeños, ya que no tienen la habilidad de poder manejar las TICS de manera independiente, la capacidad de atención o la madurez socioemocional para aprender por largos periodos de tiempo en entornos de aprendizaje virtual.

Algo positivo es que hoy, gracias a la pandemia es posible entender que el aprendizaje exige corresponsabilidad entre padres de familia y docentes. Las condiciones de estudio de los niños, adolescentes y jóvenes, nos lleva a advertir que hacen falta políticas educativas que disminuyen las brechas de desigualdad. (Martínez, 2020).

Les pedimos a algunos docentes de la primera infancia que nos compartieran su experiencia de cómo se han enfrentaron al confinamiento y a la manera de tener que impartir sus clases:

- Silvia de 39 años, maestra de preescolar y comenta: que al principio de la pandemia se tuvo que enfrentar a grandes retos, como aprender a manejar la tecnología para poder impartir sus clases, convertir un espacio de su hogar en salón, cumplir grandes exigencias de los directivos ante ciertos objetivos, sin tener idea estos de cómo llevarlos a cabo, dejando la responsabilidad solamente en el docente, crear habilidades que permitan captar la atención de los niños ya que al ser niños de cinco años sus periodos de atención son pequeños, ser dependientes de un adulto, el cual, en todo momento estaba cuestionando el trabajo que se realiza, el no poder imponer una disciplina en el alumno, ya que su cuidador era quien tenía que asumir esa parte y en algunos casos no lo hacían, otro factor muy importante es que al estar en casa los pequeños tienen grandes distractores como sus juguetes, el que sus padres o hermanos estén pasando constantemente, etc., lo cual, dificulta tener la atención de los pequeños, todo esta situación ha sido estresante y angustiante, sin

embargo, con el paso de los días también podemos mencionar cosas positivas, como nuevas habilidades en el manejo de las TICS, otras maneras de impartir la educación, una mayor comprensión en las exigencias de los padres hacia los docentes, la innovación con las cosas que tenemos dentro del hogar, el descubrimiento de nuevas formas de enseñar, organizar, adaptar nuestro entorno, tiempo, espacios, etc. Esta pandemia ha sido un gran reto pero también un gran aprendizaje.

- Claudia de 32 años, maestra de la primera infancia: al principio de la pandemia fue muy complejo impartir las clases, sentía gran frustración a pesar de que la tecnología no era algo ajeno, ya que contaba con ciertas habilidades para realizar diversas actividades, sin embargo, la plataforma a la que tuvo que enfrentarme en un inicio se trababa constantemente, las fallas de internet, causaban un gran estrés; y con el paso del tiempo se ha ido adaptando, ha logrado un mejor manejo y adquirido más habilidades y considera que su desempeño ha ido mejorando a través de este tiempo.
- Lili de 28 años, maestra de la primera infancia, al inicio de esta modalidad estaba presente en todo momento el miedo, la frustración, el estrés, ya que no sabía cómo iban a reaccionar los niños y además como impartir las clases y lograr tener su atención, transmitir sus conocimientos y que se pudieran lograr los objetivos. En estos días podemos decir que los pequeños están medio acostumbrados a esta modalidad, sin embargo, no deja de ser estresante para ellos, sus cuidadores y el docente ya que en muchas familias no les prestan la atención adecuada y los conocimientos no se están logrando como lo pide el programa, algunos padres le ponen más énfasis a su trabajo y descuidan mucho a los niños, esta situación

causa una gran frustración ya que como maestra no se puede hacer nada porque no está en sus manos, causando un gran agotamiento y desesperación.

- Reyna 30 años, docente de la primera infancia, esta pandemia cambio de manera radical la visión que tenía sobre la educación y su perspectiva de cómo se debe educar, el primer reto al que se tuvo que enfrentar fue trabajar con un grado tan complicado por la edad sin poderlos tener cerca, ya que la mayoría de las actividades que se llevan a cabo en preescolar, requieren que los pequeños puedan trabajar con diversos materiales, espacios y actividades que les permitan no solo lograr mejores aprendizajes, sino desarrollar diversas actividades neuromotoras que requieren de espacios adecuados para esto. El reto más grande era tener presente su atención e innovar las clases, para lograr tener el interés y la atención de los pequeños, lo cual exigía una mayor preparación y apertura para trabajar las tecnologías, ya que los niños deben sentirse atraídos hacia los conocimientos que se les brindan, indiscutiblemente ha sido un gran reto que ha causa un gran estrés tanto para los alumnos, como sus entornos y la parte docente.

Como hemos visto esta nueva modalidad no ha sido fácil, el proceso de adaptación y la resistencia a salir de la zona de confort, ha sido lento y difícil, ha obligado a los docentes a enfrentarse a nuevas habilidades que les permitan seguir luchando para poder cumplir los objetivos del programa educativo, sin embargo, este proceso también ha dejado un gran crecimiento, habilidades nuevas y diversos aprendizajes en todos los sentidos que no solo han sido parte de los docentes, sino también de los alumnos y de sus entornos, en muchos casos ha permitido una mejor empatía, compromiso, unión e integración por parte de los padres hacia los docentes.

Hoy la educación requiere de replantear nuevos modelos educativos bajo los cuales se rige y se tenga que regirá de ahora en adelante, este es un aprendizaje que

ha llegado para quedarse y será obligación de las instituciones y los docentes actualizarse en el área educativa para que se puedan lograr los objetivos que plantean los programas educativos y poder evitar grandes rezagos.

CAPÍTULO 3

3. 1 Docentes de primera infancia

El perfil del docente de la primera infancia lo podemos definir como una persona profesional de la pedagogía y de la investigación que asume el rol de sujeto mediador entre el conocimiento y el sujeto que aprende y reconstruye; además, orienta, es guía de aprendizaje, asesora, crea, facilita y propone soluciones ante las problemáticas, por lo cual, se considera una autoridad en el saber que maneja, argumentando, reflexionando y comprendiendo las estructuras profundas del conocimiento (Rodríguez y Ruíz, 2018).

Los docentes de primera infancia son los encargados del cuidado y la enseñanza de grupos de niños de 0 a 5 años de edad, así como satisfacer sus diferentes necesidades, velar por su seguridad y bienestar, sus principales actividades van encaminadas a estimular su desarrollo intelectual, físico y crecimiento emocional.

Empleando las palabras de González (2018), la educación de la primera infancia, se considera como la etapa que busca procesos de aprendizaje que lleven enseñanza de calidad, para que le permitan al menor generar bases sólidas de formación desarrollando su creatividad, reflexión, pensamiento lógico y sus habilidades de inteligencia, por lo cual, se considera muy importante que el docente cumpla su rol de guía y cuente con ciertas competencias y habilidades para cumplir sus funciones dentro de la educación de la primera infancia.

El docente de la primera infancia tiene un compromiso de cuidar a los menores dentro del aula, la escuela y proteger sus derechos fuera de esta, así también debe contar con la habilidad para transmitir los contenidos, motivar y despertar el interés de los infantes (González, 2018).

El docente debe contar con los lineamientos disciplinarios y curriculares que ha de ejecutar en su ejercicio profesional, así como tener el interés por los niños para que puedan lograr mejores aprendizajes, cabe mencionar que la etapa de 0 a 5 años de

edad es muy determinante en la vida de los infantes, por lo cual, debe de estar en una constante búsqueda de nuevos hallazgos metodológicos de calidad educativa para la primera infancia (Rodríguez y Ruíz, 2018).

La primera infancia es la etapa de la vida que va desde el nacimiento hasta los cinco años, las experiencias vividas por los menores durante estos años influyen significativamente en sus posibilidades futuras, es por esto que resulta significativo reflexionar acerca del docente y de cómo articula sus capacidades de su rol, pues es a partir de ahí que se presentan construcciones facilitadoras de la enseñanza – aprendizaje hacia el avance del menor en sus distintas etapas del desarrollo: socio afectivo, corporal, cognitivo y comunicativo (Rodríguez y Ruíz, 2018).

Por tal razón el educador debe ser guía y orientador de sus alumnos, acompañar afectivamente y promover su máximo desarrollo integral en todas sus dimensiones: intelectual, socio-afectiva, física y motriz, crear ambientes sanos y seguros, condiciones y contextos estimulantes teniendo en cuenta sus capacidades, posibilidades, derechos y potencialidades, sin olvidar su condición de niño asumiendo en todo momento acciones de cuidado, atención integral y acompañamiento para que gocen de una vida con respecto, dignidad y felicidad no solo en el presente, sino también en el futuro.

Un docente de la primera infancia debe comenzar por tener en cuenta que cada niño y niña es diferente, lo que le implica adaptar sus aproximaciones pedagógicas a estas particularidades, además tener la capacidad de interactuar con los menores a través del juego.

En la opinión de Páez (2008), un maestro de la primera infancia o educación inicial debe tener ciertas habilidades como:

- Poseer capacidad para animar, motivar e inspirar a los niños
- Tener paciencia, tacto y tolerancia
- Tener mucha energía, entusiasmo y dedicación
- Saber escuchar y observar

- Saber mantener la disciplina
- Saber organizar y planificar
- Trabajar bien bajo presión
- Poseer capacidades creativas y prácticas para encontrar actividades que despierten el interés en los menores y que estimulen su aprendizaje

Por lo tanto, podemos resumir a los docentes de la primera infancia como los profesionales que no solo enseñan y se preocupan por los niños, sino además evalúan, informan, colaboran con sus compañeras y familiares comportándose de forma ética y responsable en todo momento.

3.2 Estrés en docentes de la primera infancia

Como hemos mencionado en los capítulos anteriores, el estrés laboral es una de las enfermedades más frecuente que se asocia en muchos casos a inasistencia e incapacidades y escasamente se diagnostica, sin embargo, se le atribuye mayor porcentaje a todos aquellos que tienen a su cargo individuos de alto riesgo o vulnerables, que solucionan problemas ajenos, con mucha frecuencia se presenta este padecimiento en maestros y profesionistas de la salud (Santos y Peña, 2013).

En este orden de ideas hacemos referencia a los docentes, en los últimos años los avances tecnológicos y las condiciones socioeconómicas han cambiado, propiciando una transformación en planes y programas educativos desde el nivel preescolar.

Las docentes de este nivel tienen que cumplir con el programa vigente y poner en práctica estrategias innovadoras, con la finalidad de estimular al niño para que adquiera sus capacidades fundamentales y aprenda las pautas básicas para poder integrarse a los siguientes niveles educativos (Arguello 2013).

Por lo tanto, empleando las palabras de Santos y Peña (2013), el gremio docente se encuentra “sometido a exceso de trabajo, presión por parte de los directivos,

coordinadores y alumnos” (p. 2), principalmente en la primera infancia, ya que existe alta responsabilidad, por tener a cargo a menores de 0 a 5 años de edad, dependientes de su maestro y con un elevado grado de actividad dentro y fuera del aula de clase.

Dentro de los factores principales de riesgo que enfrentan los docentes de la primera infancia se encuentran: un medio inadecuado con poca iluminación y ventilación, realización de esfuerzos físicos, fuerte carga mental con desorganización en el entorno laboral, tareas inespecíficas por realizar, toma de decisiones, relación permanente con compañeros y padres de familia, alta competitividad entre colegas, exposición constante a enfermedades de los alumnos, prepotencia de los directivos, así como condiciones precarias de la Institución, entre otras (Arguello 2013).

Algunas patologías que se presentan constantemente en los docentes de la primera infancia son: enfermedades psicológicas y aquellas relacionadas con la voz. Por lo tanto, podemos decir que los daños pueden ser psíquicos (estrés, depresión y ansiedad) o físicos.

En el capítulo primero mencionamos los factores que originan el estrés y su impacto, y cómo podemos observar la sintomatología del estrés en los docentes de la primera infancia se presenta con características muy similares.

De lo anterior, se puede determinar que progresivamente presentará disminución de rendimiento, desarrollo de enfermedades psicosomáticas y en algunos casos pueda llegar incluso a la medicación, la gran mayoría de los casos de estrés laboral en docentes se encuentran ocultos en diagnósticos como ulcera gástrica, síndrome de colon irritable y espasmos musculares (Arguello 2013).

Desde el punto de vista de Sánchez (S/A), existen diversos estresores, sin embargo, no todos afectan al profesorado en el mismo grado que también deben tomarse en cuenta los siguientes factores:

- Características personales (edad, experiencia, género y personalidad)
- El no conocer técnicas de relajación y respiración
- El desconocimiento de la Técnica para solucionar conflictos

- La falta de habilidades auto personales como: auto concepto, autoestima, escucha activa, empatía, asertividad, confianza, control emocional, motivación y optimismo
- La falta de habilidades para la intercomunicación como expresar afecto, ayudar a los compañeros, responder al fracaso, negociar, preguntar, etc.
- La asertividad (entendida como la capacidad de auto afirmar sus propios derechos sin dejarse manipular por los demás), ya que es una capacidad que hay que aprender porque no es innata.

Empleando las palabras de González (2018), las principales causas del estrés en docentes de la primera infancia se relacionan con:

- La presión por destacarse en las relaciones con padres y directivos
- Cambios en dinámicas familiares y escolares
- Rigidez por parte de la Institución
- Poca remuneración
- Altas horas de trabajo
- Cargas laborales excesivas
- Falta de apoyo
- Mayor tiempo dentro de la institución
- Carencia de materiales para trabajar
- Conflictos entre los alumnos

El rol del docente suele tener una carga emocional tan alta que en muchas ocasiones no encuentra la solución adecuada frente a circunstancias complejas como la violencia, cambios sociales, llegando a perder identidad y disociación de trabajo dentro de una cultura diversa y cambiante, llegando a presentar diferentes trastornos como un cambio de percepción frente a su trabajo, el cual se ve reflejado en las relaciones interpersonales con sus alumnos, padres y pares de trabajo (González, 2018).

Un educador tiene que poner en práctica sus diferentes habilidades como: la toma de decisiones, resolución de conflictos, el manejo de comunicación, por mencionar algunas, por lo que el docente desde el ambiente laboral se convierte en

una persona vulnerable por altas responsabilidades que llevan a bajar la productividad.

Como pudimos observar, el estrés puede traer diversas afecciones en las esferas de salud y ocupacionales, así como producirse en situaciones laborales diversas, y a menudo se agrava cuando el docente siente que no hay la adecuada administración de las condiciones laborales, y que no está recibiendo el suficiente apoyo por parte de supervisores, colegas, y más aún cuando tiene un control limitado sobre sus labores diarias. Igualmente afectan los diferentes recursos que tienen las personas para enfrentar las situaciones estresantes en el trabajo, y más aún cuando dichos recursos no son lo suficientemente adecuados.

Es importante decir que un centro de trabajo saludable no sólo es aquél que está libre de cuestiones perjudiciales, sino que también debe de contemplar abundante capacitación para enfrentar de manera adecuada los estresores que se puedan ir presentando.

3.3 Afrontamiento para el manejo de estrés en docentes

El afrontamiento lo podemos definir como la capacidad que pone en marcha un individuo, tanto de tipo cognitivo como conductual, con el fin de enfrentarse a determinada situación, por lo tanto, los recursos de afrontamiento del individuo están formados por sus pensamientos, interpretaciones, conductas, esto con la finalidad de conseguir mejores resultados ante determinada situación que se percibe como amenazante.

El principal componente motor de la respuesta de estrés está constituido por lo que se denominan estrategias de afrontamiento, que se definen de acuerdo con Lazarus y Folkman (1986) “los procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes de los recursos del individuo”, una vez que han aparecido o incluso antes de que se presenten.

Por lo tanto, bajo el término afrontamiento se engloban respuestas específicas (estrategias de afrontamiento) concretas de carácter muy diverso como por ejemplo: negación, búsqueda de apoyo emocional, aceptación, etc.

De modo general se establecen tres tipos básicos de respuesta ante una situación de estrés:

- Enfrentamiento (ataque)
- Huida o evitación de la situación
- Pasividad o inhibición (colapso)

3.3.1 Tipos de afrontamiento

Las estrategias de afrontamiento en función del objeto de los esfuerzos se pueden dividir en: afrontamiento centrado en el problema y centrado en las emociones):

Las estrategias centradas en el problema, tienen como objeto la resolución de la situación o realización de conductas que modifiquen la fuente de estrés, es decir, la persona se centra en enfrentar a la situación, buscando soluciones en el problema que ha provocado la disonancia cognitiva. Di-Colloredo, Aparicio, y Moreno (2007).

Se puede afirmar que las estrategias de afrontamiento centradas en el problema son más efectivas para resolver dificultades en la mayoría de las áreas y circunstancias de la vida.

Las situaciones no son en sí mismas problemáticas, es la falta de una respuesta apropiada lo que la complica, por lo tanto, desde el momento que no se encuentra una respuesta adecuada a ellas, se convierten en problemas, generando: malestar, preocupación, ansiedad, bloqueo en la toma de decisiones, pensamientos de incapacidad, etc.

Ahora bien, desarrollar estrategias útiles para analizar las situaciones y buscar soluciones eficaces es una forma inteligente de afrontar estos retos con mayores garantías de éxito.

Esta técnica está centrada en aumentar las habilidades de una persona para resolver problemas, ya que le permite enfrentar situaciones estresantes de la vida a través del reconocimiento de las opciones más adaptativas y eficientes Di-Colloredo, Aparicio, y Moreno (2007).

Esta técnica ayuda a las personas a reconocer el problema en el momento en que comienza a presentarse, inhibe la tendencia a responder a una situación problema de forma impulsiva y además facilita una amplia gama de posibles respuestas y procedimientos más adecuados al problema.

Ahora bien, las estrategias centradas en las emociones. Reducen el malestar emocional provocado por la situación. Este tipo de estrategias vienen configuradas por todas aquellas reacciones que no resuelven el problema en sí mismo, pero nos hacen sentir mejor en momentos de amenaza Di-Colloredo, Aparicio, y Moreno (2007).

Con frecuencia es la forma de percibir la información, de evaluarla y de analizar los recursos para afrontarla, es decir, el problema no dependerá tanto de la situación, sino de la forma de interpretarla y los pensamientos que se generan al respecto.

El problema en este caso no dependerá de la situación en sí, sino de la forma en que la interpretamos y los pensamientos que se generen al respecto, por lo tanto, en muchos casos se tendrán que dirigir los esfuerzos más que para modificar los sucesos, sería enfocarse a cambiar los propios pensamientos, forma de interpretar la situación, ya que esto nos conduce a un malestar emocional y de las conductas inadecuadas Di-Colloredo, Aparicio, y Moreno (2007)..

Las estrategias centradas en las emociones son:

- ✓ El autocontrol
- ✓ El distanciamiento

- ✓ La reevaluación positiva
- ✓ La reorganización cognitiva
- ✓ La autoinculpación y el escape/evitación

El objetivo de esta técnica es modificar la forma de interpretar las situaciones, para lograr que no se desarrollen respuestas emocionales y auto diálogos que deterioren el estado de ánimo, y también llevar a cabo un comportamiento que permita afrontar la situación con mayor eficacia.

Las investigaciones de Lazarus muestran que el sujeto puede reaccionar de dos formas ante una situación estresante:

Afrontamiento proactivo: Es la forma de hacer frente a una situación de estrés que busca modificar la situación. Por ejemplo: buscar información o un consejo, visualizar el problema de forma positiva, etc.

Afrontamiento reactivo: Es la forma de hacer frente a una situación de estrés que intenta evitar las emociones negativas. Ejemplos: Exagerar el problema, adoptar una posición de víctima, evitar asumir las propias emociones, etc.

Por otro lado, Mingote y Pérez (2003), afirman que no es posible prevenir el estrés con una sola técnica, por lo que es necesario utilizar de manera conjunta diversas técnicas de intervención.

En esta propuesta las técnicas de afrontamiento se han clasificado en:

- Técnicas cognitivo conductuales
- Técnicas psicofisiológicas
- Otras técnicas de afrontamiento para el manejo del estrés laboral

3.4 Técnicas Cognitivo conductuales

Este tipo de técnica le permite al individuo ser capaz de controlar su reacción frente a los estresores, basando sus pensamientos en la realidad objetiva.

A continuación se mencionarán algunas intervenciones basadas en técnicas cognitivo conductuales.

3.4.1 Inoculación del estrés

La técnica de inoculación del estrés es un entrenamiento práctico en el que la persona se somete a una situación estresante, con la finalidad de adquirir habilidades para enfrentarla Martínez (1987).

El procedimiento de esta técnica comprende los siguientes pasos:

- ✓ Aprender a relajarse en las situaciones de estrés, para lo cual se tiene que utilizar una respiración profunda y relajación progresiva.
- ✓ Creación de nuevos pensamientos para afrontar el estrés que contrarresten los pensamientos anteriores y habituales que de manera automática aparezcan.
- ✓ Utilizar habilidades de relajación y afrontamiento en situaciones de la vida diaria.

Esta técnica de inoculación tiene el propósito principal de “inmunizar” psicológicamente al individuo contra acontecimientos estresores de baja intensidad, que le permitan ir reforzando sus estrategias de afrontamiento que posteriormente le servirán en situaciones de mayor intensidad Martínez (1987).

Las etapas de esta técnica le permiten al individuo realizar una conceptualización donde identificará y definirá el problema para poder comprenderlo y abordarlo con mayor claridad, esto le ayudará a adquirir y entrenar ciertas habilidades para aprender estrategias de afrontamiento y por último tendrá que poner en práctica lo que ha aprendido al enfrentarse a situaciones estresantes.

3.4.2 Entrenamiento en habilidades sociales

El entrenamiento de habilidades sociales tiene la finalidad de mejorar la calidad de las relaciones interpersonales y de comunicación, esto por ende, influye en la vida de las personas como es la parte laboral, social, familiar, educativa, etc. A diferencia del déficit de atención que provoca aislamiento, depresión, y trastornos psicológicos entre otros Martínez (1987).

Ruíz, Díaz y Villalobos (2012) mencionan algunas categorías para clasificar las habilidades sociales: no verbales (expresión facial y lenguaje corporal), básicas de conversación, comunicación, emocionales, autoprotección y solución de problemas.

Las habilidades sociales se entrenan en programas destinados para ello como son iniciar y mantener conversaciones, hablar en público, expresión de amor, afecto y agrado, defensa de los derechos, desagrado o enfado entre otras Díaz, Ruíz y Villalobos (2012).

3.4.3 Solución de problemas

Esta técnica aumenta las habilidades de las personas para resolver problemas, por lo que se puede enfrentar a situaciones estresantes de la vida a través del reconocimiento de las opciones más adaptativas y eficientes.

3.5 Técnica Psicofisiológicas

Es una técnica de intervención en donde el principal objetivo es brindarle a la persona herramientas para afrontar situaciones cotidianas que generan tensión. Estas técnicas solo mejoran las consecuencias fisiológicas del estrés, por lo que deben de ir acompañadas de técnicas cognitivas.

3.5.1 Técnicas de relajación física

La relajación progresiva de Jacobson es de las más utilizadas para la relajación progresiva.

Estas técnicas intentan aprovechar la conexión directa entre el cuerpo y la mente, de la existencia de una interdependencia entre la tensión psicológica y la tensión física, es decir, no es posible estar relajado físicamente y tenso emocionalmente Díaz, Ruíz y Villalobos (2012).

Con esta técnica el individuo se siente renovado, despejado y con la capacidad necesaria para resolver problemas cotidianos, ya que una persona que está relajada experimenta respiración tranquila, profunda, relajación muscular, latido cardíaco suave, reducción de nivel de ansiedad y sensación de paz, por lo tanto, podemos mencionar que la meditación, la respiración y la relajación se complementan.

3.5.2 Técnica de control de respiración

La técnica de control de respiración genera un estado de relajación muscular y una disminución de la ansiedad y de la tensión, debido a un mayor aporte de oxígeno a la sangre y a todos los órganos, así como a la estimulación del sistema nervioso parasimpático responsable de los estados de relajación Díaz, Ruíz y Villalobos (2012).

Esta técnica consiste en facilitar al individuo el aprendizaje de una forma adecuada de respirar para que en una situación de estrés pueda controlar la respiración de manera automática.

3.6 Otras técnicas de afrontamiento para el manejo del estrés laboral

Las técnicas de afrontamiento para el manejo eficaz de estrés en los docentes sirven como reforzadoras para el bienestar personal y por ende en el desempeño laboral se ve favorecido con estas.

3.6.1 Comunicación efectiva

Es importante que los docentes desarrollen habilidades de comunicación efectiva que les permitan estimular la comunicación en su entorno laboral y fuera de este, ya que una manera de generar un bienestar adecuado en el ambiente del docente es la forma de comunicarse con los compañeros, el coordinador, alumnos, padres de familia, administrativos (González, 2009).

- ❖ Asertividad: Comunicarse de manera sincera y adecuada respetando los derechos de los demás, manteniendo la integridad de todos.
- ❖ Aprender a decir “NO”. Aprender a decir NO cuando no se está de acuerdo en alguna tarea, para lo cual tendrá que expresar cuáles son sus motivos.
- ❖ Saber pedir ayuda y colaboraciones. Cuando la carga de trabajo sea excesiva, puede el docente considerar la posibilidad de pedir ayuda a sus pares.
- ❖ Lenguaje corporal. Es otra forma de comunicarse, tiene gran peso en las relaciones interpersonales ya que por medio de este el individuo envía mensajes a las personas que lo rodean.
- ❖ Competencia emocional: Reconocer las propias emociones y sus efectos es resultado de la conciencia emocional que implica identificar la relación entre los sentimientos y las acciones para un mejor rendimiento.
- ❖ Autoconfianza. Un individuo que tiene seguridad, será capaz de tomar sus propias decisiones.

3.6.2 Administración de tiempo

La mayoría de los docentes reportan falta de tiempo debido a la gran diversidad de actividades que realizan tanto en el ámbito académico como en sus demás entornos, por lo que es importante, una buena administración de su tiempo, cabe mencionar que lograrlo es una competencia que se aprende y que tiene ciertos principios básicos González (2009).

Para lograr una buena organización de tiempo debe ser realista, ya que no siempre es posible hacer todo, debe establecer objetivos a corto, mediano y largo plazo, delegar tareas cuando le sea posible, incluir en su planeación un espacio de descanso, hacer uso de agenda y herramientas que le permitan llevar un mejor control y manejo de su tiempo, apegarse a su horario, etc.

Si los docentes lograr tener un buen control de su tiempo, tendrán grandes beneficios entre ellos, incremento de eficacia y efectividad, mayor productividad, mayor satisfacción laboral, una mejor manera de trabajar y por lo tanto, reducción de estrés.

3.6.3. Recreación y descanso

Se puede considerar que todos los puntos anteriores son de gran importancia, sin embargo, se le da poco valor para tomarse un momento de recreación y descanso ya que se puede llegar a generar un sentimiento de culpabilidad al creer que se está descuidando el entorno laboral.

Tener lapsos de tiempo que le permitan a las personas desconectarse del trabajo, es una necesidad que tenemos todos los seres humanos, por lo que es importante tener claro que actividades o pasatiempos son sus favoritos, ya que estos dejarán un resultado más gratificante y un mayor impacto positivo en la salud física y emocional González (2009).

3.6.4 Solución de problemas en el aula

Sin duda alguna una de las situaciones de mayor impacto y que generan estrés en los docentes son las relaciones complicadas dentro del aula, por lo que es muy importante que se analicen las estrategias de gestión en clase y sus estrategias didácticas, para lograr una convivencia positiva es necesario contar con algunos principios de convivencia dentro de esta, por ejemplo: se debe partir de una autoridad que representa al docente, no de una postura autoritaria, se trata de mantener el orden y la cooperación, otorgar ciertas responsabilidades que les permitan a los alumnos desarrollar su nivel de autonomía, se debe considerar que cada alumno tiene diferentes habilidades y su ritmo de aprendizaje, etc.

El siguiente capítulo contiene la propuesta del Taller Propuesta de intervención para el manejo de estrés en docentes de la primera infancia durante el confinamiento por la pandemia COVID-19”, donde se abordarán algunos temas y técnicas mencionadas en estos capítulos.

CAPÍTULO 4. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Justificación

El estrés es una palabra que se ha popularizado cada vez más, es frecuente escucharla en el trabajo, con la pareja, con los amigos, en la calle e incluso los niños comienzan a decir que se sienten estresados. Generalmente lo asocian a sensaciones de cansancio, enojo, irritabilidad o a algunos malestares físicos, como el dolor de cabeza. El hecho de que se haya popularizado tanto, también presenta diferentes retos, entre ellos el identificar el estrés y diferenciarlo adecuadamente de otras condiciones de salud física y emocional.

Desafortunadamente, esta creciente popularidad también ha facilitado que se le normalice, por lo que muchas personas que lo experimentan, lo viven en la soledad y aislamiento, pues ya sea que los otros subestiman sus malestares, o llegan incluso a juzgarles o atacarles socialmente. Básicamente, lo critican, lo juzgan o se alejan, sin ayudarle ni explicarle cómo es que alguien puede manejar de manera saludable sus emociones y las situaciones que le generan estrés.

Básicamente, cada uno sobre el estrés de manera muy “silvestre” y generalmente, las personas (incluso personas cercanas) sólo nos comentan si algo está bien o está mal, tratando de imponer su propio juicio moral o su experiencia de vida. Esta dinámica, a pesar de que se realice con “las mejores intenciones”, imposibilita un proceso adecuado de enseñanza-aprendizaje.

Para desarrollar personas saludables en condiciones con tantos estresores como los que hay actualmente, es preponderante crear espacios de sensibilización, reflexión y práctica para aprender a manejar lo que sientes, qué factores pueden ayudarte a sentirte más relajado, con mayor tranquilidad, confianza, seguridad o incluso a reafirmar las propias virtudes y fortalezas.

Para dar una respuesta eficiente a estos malestares, se sugiere emplear el Modelo Procesual del Estrés (MPE), dado que éste posibilita una intervención a través

de la identificación de ciertas variables, como son las de valoración del estímulo (por ejemplo estímulos amenazantes, desafiante, daño o pérdida), valoración de los propios recursos para responder al estímulo (autoestima y autoeficacia), evaluación de redes de apoyo y el control de las respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas (síntomas psicosomáticos, tales como dolor de espalda, brazos, piernas, cabeza, pecho, etc.), para que la persona pueda sentirse y saberse con mayores recursos para manejar, disminuir e incluso prevenir el estrés (Sandín, 2003).

Por lo anterior, se puede considerar que el Modelo Procesual del Estrés (MPE), determina que la persona puede percibir el estrés o no, dependiendo de la valoración que hace de sus propios recursos. Una vez que el sujeto percibe algún nivel de estrés puede presentar ciertas respuestas emocionales (presión, ansiedad, miedo), conductual (afrentamiento) y fisiológico (síntomas psicosomáticos). Cabe mencionar que la experiencia del síntoma puede variar de una persona a otra, incluso si hablamos del mismo individuo puede ser de un momento a otro, por lo tanto, este modelo deja ver que, para poder intervenir en la capacidad de la persona para un mejor manejo del estrés, se tiene que intervenir sobre las variables antes mencionadas.

Dentro de las principales ventajas de este modelo, está el hecho de que se basa en procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cual le brinda al individuo la capacidad de integrar estos aprendizajes a su vida diaria y ejercitarlos de manera independiente; sin la estricta necesidad posterior de repetirlos bajo una supervisión. Es decir, le da la libertad al individuo de modificar sus conductas, su percepción de sí mismo, de su entorno y lo empodera como un sujeto que puede afrontar situaciones que antes le parecían estresantes.

Por lo antes mencionado, se puede considerar al Modelo Procesual del Estrés como una herramienta ideal para conseguir un impacto positivo y constante al ayudar a disminuir la percepción del estrés y mejorar las habilidades de afrontamiento ante situaciones estresantes. Dadas las virtudes del Modelo Procesual del estrés, se utilizará este modelo para llevar a cabo la propuesta de un taller de intervención para el manejo del estrés, el cual se llevará a cabo a distancia en 6 sesiones por medio la plataforma “Zoom” la cual, permite reunirse de manera virtual con otras personas y además

trabajar algunas de las actividades propuestas, ya que brinda la oportunidad de que los equipos puedan reunirse en diferentes salas, y así lograr que se puedan cumplir con los objetivos establecidos, con una periodicidad semanal que les ayudará a desarrollar herramientas para la valoración de su situación, de sus propios recursos y del apoyo ambiental; a su vez, la manera en la que perciban su estrés, mejorando sus respuestas emocionales, fisiológicas y conductuales.

Los objetivos específicos se establecieron como una serie de pasos para lograr el objetivo general, por lo que las sesiones se planearon usando de guía dichos objetivos, en ese orden específico. Se abordará el Modelo Procesual del Estrés (MPE), con la idea de tomar sus diferentes variables y generar acciones que les permitan hacer conciencia de cómo algunos factores influyen en las situaciones de estrés, con lo que se pretende que ellos valoren situaciones negativas en su vida y las eliminen, para lo cual se trabajaran algunas técnicas cognitivo-conductuales.

Las técnicas cognitivo conductuales son un acercamiento útil y eficaz para el manejo de gran variedad de trastornos emocionales como la depresión, ansiedad, los trastornos adaptativos y para una gran variedad de síntomas emocionales no clasificados (estrés, ira y frustración), además apoyan en la aplicación de los primeros principios cognitivos sobre el desarrollo, mantenimiento y modificación de la conducta, facilitando en los participantes generar habilidades con las que puedan mejorar las respuesta emocionales, conductuales y fisiológicas; dando por resultado un afrontamiento eficiente y una gran mejora en su calidad de vida, además de que se pueden vincular al proceso y al participante de manera individual.

En la primera sesión se realizarán actividades de encuadre y presentación, así como de integración del grupo y dinámicas para conocer las expectativas sobre el taller. Posteriormente se revisará el concepto del estrés y los síntomas psicósomáticos a través de una presentación guiada por el facilitador. Así mismo, se aplicará un pre-test a través de cuestionarios para la Escala de Estrés en Profesores y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés. Antes del cierre, se realizará una reflexión sobre la abrumadora cantidad de estresores a los que nos enfrentamos, la importancia de identificarlos adecuadamente y cómo es que las creencias, emociones, pensamientos y

hábitos relacionados a la valoración de las situaciones estresantes; influyen en la valoración de la situación y de sus propios recursos frente a situaciones de estrés.

En la segunda sesión se discutirá sobre los factores que, a juicio de los participantes, les generan estrés dentro de sus propios entornos, con la finalidad de que los participantes puedan identificar las condiciones ambientales que les son estresoras y los recursos propios que pueden emplear para aminorar su impacto. A través de una dinámica de sociodrama y de reflexiones subsecuentes, se fomentará la valoración de estas condiciones y de las propias fortalezas y recursos con los que cada uno cuenta, ya sea en un entorno laboral, social o familiar.

En la tercera sesión se realizarán dinámicas de introspección sobre cómo es que sus vivencias de estrés les generan respuestas psicológicas y fisiológicas poco adaptativas a éste. El facilitador hará una presentación audiovisual, con videos, estadísticas e información amigable sobre el impacto que tiene el estrés a nivel fisiológico y psicológico. Se fomentará sensibilizar a los participantes a través de información y de una valoración de su situación y de sus propios recursos.

En la cuarta sesión se aplicarán técnicas cognitivo-conductuales para el manejo y control de estrés que les permitan manejar de manera más adecuada los estímulos estresores, por lo tanto, el facilitador guiará la Técnica Progresiva de Jacobson, además de técnicas de resolución de conflictos, con la finalidad de que los participantes conozcan las técnicas y sus beneficios, pudiendo integrarlas en su repertorio de recursos propios y consigan emplearlas para disminuir los síntomas ocasionados por el estrés.

En la quinta sesión se les brindará información conceptual sobre el ciclo del conflicto y la asertividad, dado que posteriormente realizarán actividades donde requerirán problematizar situaciones y emplearán la asertividad a nivel individual y grupal, al conocer otras alternativas de solución. Con base a esto podrán desarrollar habilidades de comunicación eficientes que les permitan un correcto manejo de conflictos y situaciones interpersonales, resaltando la importancia de como las

actitudes, creencias y una comunicación disfuncional interfieren al afrontar un problema, también se brindarán estrategias para lograr una buena organización de tiempo.

En la sexta y última sesión del taller se pretende ayudar a que los participantes visibilicen las diferentes redes de apoyo con las que cuentan, la importancia de valorar el apoyo ambiental para encontrar aliados en la solución de conflictos y la importancia que tiene la recreación y el descanso en su salud física y emocional. Así mismo, se les brindará información sobre servicios profesionales de atención psicológica, las características de ésta y se buscará naturalizar el empleo de estos servicios para la atención del estrés laboral. Antes del cierre de la sesión se aplicarán nuevamente los cuestionarios de la Escala de Estrés en Profesores y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés, como post-test y así poder realizar una valoración del impacto del taller.

Objetivo general

Modificar las creencias, emociones, pensamientos y hábitos que influyen en la valoración de situaciones estresantes y los recursos propios y ambientales para discriminar aquellos que contribuyen a respuestas psicológicas y fisiológicas poco adaptativas ante el estrés.

Objetivos específicos de la intervención

Distinguir los factores psicológicos que intervienen en las respuestas emocionales, cognitivas y fisiológicas ante factores estresantes para promover su afrontamiento de manera más eficiente y adaptativa.

Practicar habilidades cognitivo-conductuales para mejorar las respuestas emocionales, conductuales y fisiológicas ante situaciones estresantes.

Método

Participantes

Taller dirigido a un grupo de 15 a 20 personas que estén a cargo de personas la primera infancia y que laboren en Institución pública o privada en la ciudad de Querétaro.

Criterios de inclusión:

- Docentes de la primera infancia con un rango de edad de 25 a 45 años (la edad se debe a que debe de contar con ciertas habilidades y destrezas que permitan un mejor desempeño con los infantes.
- Profesional titulado

Criterios de exclusión:

- No tener una pérdida reciente.

Materiales

Pizarrón

Plumones para pizarrón

Hojas blancas

Lápices

Computadora

Proyector

Bocinas

Link de la Escala de Estrés en Profesores (EFEP)

Link de Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE)

Link de la evaluación del taller

Papeles con roles

Plumones de colores

Tarjetas con preguntas

Tarjetas con situaciones / problemas

Variables

Variable dependiente: El estrés, que es definido como “las exigencias de adaptación que se ejercen sobre un organismo...” (Butcher, Mineka y Hooley, 2007), y que afecta principalmente a las dimensiones física (provoca enfermedades) y económica (provoca pérdidas) en las personas que lo padecen.

Variable independiente: Estrategias de afrontamiento, que son los esfuerzos cognitivos y conductuales concretos que hacemos para manejar, reducir, minimizar, dominar o tolerar las situaciones externas o internas que nos causan estrés.

Instrumentos de evaluación

Deberán responder la Escala de Estrés en Profesores (EFEP) (Anexo 1) y el Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) (Anexo 2), los cuales servirán como pres test y pos test para poder medir los efectos del taller. Fueron seleccionados estos dos instrumentos considerando los temas que se van a trabajar en el taller, con la finalidad de conocer el nivel de estrés en los docentes de la primera infancia y sus medidas de afrontamiento y después de la intervención saber si se genera algún cambio en cuanto a estos temas.

Escala de Estrés en Profesores (EFEP) (Anexo 1), creada por el Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo de España, misma que consta de 56 ítems relativos a aspectos laborales que pueden ser fuente de estrés en individuos; específicamente en docentes. Esta escala comprende escenarios relativos a la relación

entre docentes y padres familia, docentes y alumnos, docentes y centro de trabajo, docentes y compañeros, etc.

Esta escala de estrés en docentes, consta de 56 ítems relativos a aspectos que pueden constituir fuentes de estrés en el individuo, la aplicación de este instrumento permite saber qué aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo lo generan y en qué medida.

Al final se suman los puntajes por ítem, a juicio de los expertos, el cuestionario tiene un coeficiente de correlación de Spearman de 0.93 lo que le da al instrumento un nivel confiable para medir el estrés docente.

2) Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) (Anexo 2), elaborado por Sandin y Chorot (2003), consta de 42 ítems, es una medida de auto informe diseñada para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento ante el estrés.

En cuanto a la validez y confiabilidad del cuestionario, podemos decir los coeficientes de fiabilidad de Cronbach para las 7 subescalas variaron entre 0.64 y 0.92 (media = 0.79), lo cual se considera entre excelente y aceptable.

Diseño de estudio

El diseño de este taller es Pre - experimental el cual permite administrar un tratamiento o estímulo en la modalidad de pre test – pos test. Por lo tanto, permite conocer el comportamiento previo a la intervención y el posterior en un diseño tipo A-B-A, donde A será la línea del comportamiento, B la intervención y A será el resultado del comportamiento luego de la intervención.

Procedimiento

Se ofrecerá un taller de 12 horas de duración a docentes con edades entre 25 y 45 años, que actualmente se encuentran trabajando como docentes de la primera infancia, con un nivel de escolaridad superior, que puedan exponer sus vivencias que

han tenido dentro del aula con menores de la primera infancia, para poder lograr una mejor interacción.

Se realizará la difusión del taller dentro de las redes sociales de grupos de docentes, y una vez que el grupo este conformado se procederá a iniciar el taller.

A continuación, se presentan las cartas descriptivas del taller que se propone:

CARTAS DESCRIPTIVAS

Objetivo: Distinguir las creencias, emociones, pensamientos y hábitos que influyen en la valoración de situaciones estresantes. Duración: 2 horas					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Variable con la que vincula	Material	Tiempo
1	Presentación Del Taller	El facilitador dará la bienvenida a los participantes, se les explicará cómo se llevará a cabo el taller y en conjunto se establecerán las reglas que deben seguirse para llevar a cabo un adecuado funcionamiento	Ninguna	Ninguno	15 minutos
	Presentación Del grupo	Se les pedirá que se presenten ante los demás diciendo su nombre, edad, algo que les guste (por ejemplo, comida favorita) y también expresen “¿Qué les gustaría aprender en el taller?”, con la finalidad de conocer sus expectativas y romper el hielo.	Ninguna	Ninguno	25 minutos
	Concepto del estrés	El facilitador hará una breve presentación sobre el estrés y los síntomas psicósomáticos; posterior a esto se hará la dinámica de la telaraña de números: Por lo que se le asignará un número a cada participante para poder realizar esta actividad. El facilitador tendrá asignado el número uno, mientras comparte al grupo “algo que le estresa”, y antes de terminar dirá un número del 2 al 20 el que él quiera, y el número seleccionado será el siguiente participante, el cual deberá compartir de igual manera algo que le estresa, y decir el número que el escoja y así se seguirá repitiendo hasta que hayan seleccionado todos los números.	Valoración de la situación	Presentación de PowerPoint	30 minutos
	Identificar el nivel de estrés y la manera de afrontarlo	El facilitador les solicitará que respondan la Escala de Estrés en Profesores (EFEP) (Anexo 1) y Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) (Anexo 2), los cuales servirán como pre-test. (Se les pondrán los links en chat, para que puedan entrar a contestarlos)	Valoración de la situación	links Instrumentos (anexo 1 y 2)	20 minutos
	Ejercicio de reflexión	El facilitador les pedirá que hagan grupos de cinco personas en diferentes salas y que, de acuerdo a la dinámica de la telaraña de números, escriban la mayor cantidad de estresores que conozcan, hayan o no sido nombrados en dinámicas anteriores. Al terminar el facilitador anotará lo que fueron comentando. Se reflexionará sobre la abrumadora cantidad de estresores que abundan y de los que no siempre somos conscientes.	Valoración de los recursos propios	Hojas Lápices	20 minutos
	Cierre	El facilitador les preguntará cómo se sintieron durante el taller, qué les gustó y qué les gustaría para la siguiente sesión. Les agradecerá su participación y asistencia. Tarea: Comentarle al menos a 3 personas que asistieron a un taller para el	Ninguna	Ninguno	10 minutos

		estrés.			
Objetivo: Identificar las condiciones ambientales que son estresores y los recursos propios que se pueden emplear para aminorar su impacto. Duración: 2 horas					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Variable con la que vincula	Material	Tiempo
2	Inició de sesión	Dar la bienvenida, preguntar sobre cómo estuvo su fin de semana y cómo les fue con su tarea, (¿A quiénes les contaron?) se hará una recapitulación por medio de una lluvia de ideas de lo que se vio en la sesión anterior.	Valoración del apoyo ambiental	Hojas de máquina Lápices	20 minutos
	Socio drama	Conformar equipos de 5 personas en diferentes salas, se le asignará un rol a cada uno, para que dramaticen situaciones laborales en las que se han sentido estresados, solos y presionados por el trabajo y otras situaciones personales. Algunos roles tendrán diferente jerarquía y funciones. Uno de los roles será el de "mejor amigo/a". Al terminar regresarán a comentar su experiencia.	Valoración de la situación	Papeles de roles	60 minutos
	Reflexión	Solicitar al menos a una persona por cada rol que comparta su experiencia sobre cómo se sintió con el ejercicio y cuáles situaciones consideran que son más estresantes dentro del área laboral, el facilitador hará anotaciones de lo mencionado por los participantes en una hoja, para retomarlos en la siguiente actividad.	Valoración de sus propios recursos	Hojas de máquina Lápices	20 minutos
	Cierre	Retomar los comentarios expuestos en la reflexión y fomentar la introspección sobre qué roles tienden a ocupar en sus espacios sociales y qué redes de apoyo tienen. Tarea: "Consiéntete!" - Realizar al menos tres actividades que les sean satisfactorias.	Valoración de los propios recursos y de apoyo ambiental	Ninguno	20 minutos

Objetivo: Comprender el impacto en la salud que generan las respuestas psicológicas y fisiológicas poco adaptativas ante el estrés

Duración: 2 horas

Sesión	Actividad	Procedimiento	Variable con la que vincula	Material	Tiempo
3	Inicio de sesión	Dar la bienvenida, preguntar sobre cómo estuvo su fin de semana y cómo les fue con su tarea, (¿Qué hicieron para consentirse?). Se les preguntará hace cuanto tiempo que no hacían esas actividades y el facilitador la irá anotando en una hoja (Hace unos días, semanas, meses, años o nunca).	Valoración de la situación	Hojas de maquina Lápices	20 minutos
	Mi cuerpo, mi estrés	Formar equipos de 5 participantes en diferentes salas, escojan un representante, él cuál dibujará una figura humana, y los demás le irán diciendo que escriba cómo y dónde es que sienten físicamente su propio estrés.	Respuestas emocionales	Hoja de máquina Colores	30 minutos
	Presentación: Impacto del estrés en la salud	El facilitador expondrá con apoyo audiovisual (PowerPoint, videos, etc.) el impacto que tiene el estrés tanto a nivel fisiológico y psicológico.	Respuestas emocionales Respuestas conductuales	Computadora bocinas	30 minutos
	Conociendo y Compartiendo lo que siento	Los participantes, de manera individual pero más profunda, escribirán en una hoja cómo es que ellos sienten estrés, qué se los genera y cómo creen que podría afectarles si no lo atienden. Posteriormente compartirán que escribieron.	Valoración De la situación/ Valoración de sus propios recursos	Hojas Blancas plumas	30 minutos
	Cierre	Para finalizar, el facilitador les preguntará qué aprendieron o qué les llamó la atención de la sesión. Tarea: Escribir en una hoja, al menos media cuartilla sobre cómo creen que sea su estado de salud dentro de 10 años. Se les explica que sean lo más honestos posible, en base a lo que aprendieron hoy. No es obligatorio exponer lo que escriban.	Ninguna	Ninguno	10 minutos

Objetivo: Aplicar técnicas cognitivo-conductuales para el manejo y control de estrés.

Duración: 2 horas

Sesión	Actividad	Procedimiento	Variable con la que vincula	Material	Tiempo
4	Inicio de sesión	Dar la bienvenida, preguntar sobre cómo estuvo su fin de semana y cómo les fue con su tarea. Dinámica de activación: Se les indicará que entre todos hagan un relato corto y grupal, donde uno a uno irá añadiéndole un evento, suceso, característica, etc. No necesariamente tienen que tener sentido las atribuciones añadidas. Ejemplo, Persona1: “Esta es la historia de Juanito...” Persona 2: “Que era Maestro de preescolar...” Persona 3: “y vivía en una granja...” Persona 4: “Pero también hacía tiktoks sobre nutrición.” Al final, el facilitador intentará relatar la historia lo más completa posible.	Respuestas emocionales	Hojas de máquina Lápices	20 minutos
	Técnica de manejo y control del estrés	El facilitador brindará algunas técnicas de afrontamiento que les permitan manejar de una manera más adecuada los estímulos estresores, como técnicas de relajación progresiva de Jacobson, técnicas resolución de conflictos.	Respuestas conductuales	Presentación PowerPoint	25 minutos
	¿Importa cómo me siento?	Discutir sobre la importancia que tiene un manejo y control adecuado de estrés: ¿Qué me pasa cuando trabajo bajo estrés? Guiar una reflexión sobre la importancia de percibir nuestro estrés y la manera de afrontarlo.	Valoración de los recursos propios / Respuestas conductuales	Ninguno	20 minutos
	Técnica De Relajación Progresiva De Jacobson	El facilitador guiará la Técnica Progresiva de Jacobson, que es una de la técnicas más utilizadas para este propósito, con la finalidad de lograr que los participantes hagan conciencia de los beneficios que brinda para disminuir malestares físicos ocasionados por el estrés y aprendan a realizarla (Anexo 3)	Respuestas conductuales	Música relajante	30 minutos
	Beneficios de Practicar la relajación	El facilitador preguntará a los participantes qué beneficios sintieron al realizar la relajación y cuáles creen que son los beneficios de practicarla	Respuestas emocionales	Ninguno	15 minutos
	Cierre	Para finalizar, el facilitador les preguntará cómo se sintieron durante toda la sesión y les pedirá que durante la semana realicen la técnica y enseñen esta técnica a su familia y otros compañeros de trabajo	Ninguna	Ninguno	10 minutos

Objetivo: Utilizar la asertividad y la solución de problemas como herramientas para el manejo de conflictos y situaciones interpersonales potencialmente estresantes.

Duración: 2 horas

Sesión	Actividad	Procedimiento	Variable con la que vincula	Material	Tiempo
5	Inicio de sesión	El facilitador dará la bienvenida y les preguntará cómo les fue con su tarea.	Variables sociodemográficas	Ninguno	10 minutos
	Plantear el Ciclo del Conflicto	El facilitador les comentará a los participantes “El ciclo del conflicto”, para que puedan darse cuenta como interfieren las actitudes y las creencias para afrontar el conflicto (Anexo 4).	Respuestas conductuales	Presentación de PowerPoint	20 minutos
	Dinámica: “La nave espacial”	Se formarán dos equipos de 10 personas cada uno, los cuales se retirarán a una sala, se les pedirá que tengan hojas blancas por si requieren hacer anotaciones. A cada participante se le asignará de manera aleatoria una profesión distinta. (Ejemplos: médico, maestra, monja, sexoservidora, policía, carpintero, etc) Se les explica que el planeta Tierra explotará y tendrán que moverse a Marte para sobrevivir, pero en la nave espacial sólo caben 9 personas, así que tendrán que decidir a quién dejarán “morir”. Cada persona tratará de argumentar el por qué es importante que sobreviva. Al final, asignarán a un integrante, quien anotará su lista de sobrevivientes en la hoja. Un representante expondrá cómo fue que decidieron la lista y cómo se sintieron.	Valoración de la situación Valoración de los propios recursos Valoración del apoyo ambiental Variables sociodemográficas	Hojas blancas Plumas Plumones	35 minutos
	¿Importa cómo organizo mi tiempo?	Discutir sobre la importancia que tiene un buen control y organización adecuada de su tiempo: ¿Qué me pasa si no organizo mis actividades y mi tiempo adecuadamente? Guiar una reflexión de los beneficios de que trae organizar mi tiempo: eficacia, efectividad, mayor productividad, satisfacción laboral y reducción del estrés.	Valoración de los recursos propios	Ninguno	25 minutos
	Dinámica de reflexión: ¿Tú qué harías?	Se formarán equipos aleatorios de 5 personas, quienes se reunirán en una sala para trabajar la actividad, el facilitador proyectará cuatro listas de preguntas/situaciones diversas y bajo el esquema: “¿Qué harías si...” a) te toca trabajar con alguien que te cae mal? b) Tu pareja te avisa que saldrá a cenar con un amigo/a. c) Un amigo no te ha pagado el dinero que le prestaste hace tiempo... Etc. Dentro de cada equipo, reflexionarán sobre las diferentes reacciones que	Valoración de la situación/ Valoración de los recursos propios Variables sociodemográficas	Hoja para proyectar con preguntas	20 minutos

		podrían tener y cual creen que sea la más asertiva.			
	Cierre	Para finalizar se hará un resumen de lo aprendido y se les agradecerá su participación. Tarea: Se les pedirá que le pidan a alguna persona (amigos, familia, compañeros, etc.) que les ayude a realizar algo (Por ejemplo, un trámite, mover un mueble pesado, arreglar algo, acompañarlos a algún lugar, etc.).	Ninguna	Ninguno	10 minutos

Objetivo: Generar redes de apoyo y naturalizar la búsqueda de atención psicológica profesional para la atención del estrés laboral.					
Duración: 2 horas					
Sesión	Actividad	Procedimiento	Variable con la que vincula	Material	Tiempo
6	Inicio de sesión	El facilitador dará la bienvenida y se les preguntará cómo les fue con su tarea, a quienes les pidieron apoyo y para qué. Reflexión: ¿Pedir ayuda es algo que hago con frecuencia?	Valoración del apoyo ambiental	Ninguno	10 minutos
	Mano amiga	Se les pedirá a los participantes que digan el nombre de las personas, con quienes se sintieron más cómodas o con quienes más convivieron en las sesiones del taller. Reflexión sobre cómo impactamos unos con otros en el día a día. Por ejemplo, posiblemente hayan conseguido nuevos amigos en el taller.	Valoración del apoyo ambiental	Ninguno	15 minutos
	“Busca ayuda profesional”	Exposición de diferentes servicios de atención psicológica gratuita, presencial y a distancia. Explicar las características básicas de la psicoterapia.	Valoración del apoyo ambiental	Presentación PowerPoint	20 minutos
	Sociodrama	Conformar equipos de 5 personas, quienes se retirarán a diferentes salas a realizar la actividad, para la cual el facilitador les indicará situaciones/ problemas diferentes que deberán dramatizar. Las situaciones seguirán el siguiente esquema: 1 participante estará pasando por un problema significativo para él y lo irá compartiendo con el resto de su equipo, ya sea individual o grupal y éstos buscarán ayudarlo a encontrar alternativas de solución. Ejemplo: Situación 1: A un varón adolescente su novia le acaba de decir que tiene 2 meses de retraso en su menstruación y que quiere que hablen con los papás de ella. El hablará con un amigo/a, sus papás, un maestro, etc.	Valoración de la situación Valoración del apoyo ambiental	Tarjetas con situaciones / problemas	25 minutos
	¿Por qué es importante la recreación y descanso?	Discutir sobre la importancia que tiene la recreación y descanso ¿Qué me pasa si me desconecto del trabajo? Guiar una reflexión sobre la importancia que tiene desconectarse del trabajo y el impacto positivo que generan en la salud física y emocional.	Valoración de los recursos propios / Respuestas conductuales	Ninguno	20 minutos
	Identificar el nivel de estrés y la manera de afrontarlo	El facilitador les solicitará que respondan nuevamente la Escala de Estrés en Profesores (EFEP) (Anexo 1) y Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE) (Anexo 2), los cuales servirán como post-test. (Se les pondrán los links en chat, para que puedan entrar a contestarlos)	Valoración de la situación	Links Instrumentos (Anexo 1 y 2)	15 minutos
	Cierre	El facilitador resaltaré varios de los temas revisados e invitará a que de manera voluntaria, los participantes expongan qué aprendizajes se llevan de este taller. Con el propósito de saber su opinión sobre la manera de llevar a cabo el taller, en el chat se les compartirá un link con un cuestionario, para que los	Ninguna	Link evaluación del taller	15 minutos

		participantes puedan realizar su evaluación (Anexo 5).			
--	--	--------------------------------------------------------	--	--	--

CONCLUSIONES:

El 27 de Febrero del 2020, se detecta el primer caso de COVID-19 en México, por lo cual, el gobierno tuvo que adoptar medidas drásticas como la suspensión de diversos entornos laborales, alcanzando a instituciones educativas, llevando a los docentes, padres y alumnos a adoptar medios virtuales como herramientas pedagógicas, para poder dar cumplimiento a los programas educativos.

Todos los niveles educativos se vieron afectados por esta medida, sin embargo, preescolar resulto ser la población más vulnerable, ya que son muy pequeños para enfrentarse a estos aprendizajes virtuales, ya que sus periodos de atención e interacción deben contar con características más dinámicas, esta situación llevo a los docentes a enfrentarse a una incertidumbre, ya que dejaron de lado sus conocimientos al impartir una clase de manera presencial y lo tuvieron que trasladar a un dispositivo.

Lo anterior, comenzó a generar demasiado estrés para los docentes y padres de familia, quienes tenían que atender las necesidades de sus hijos para poder asumir esta nueva modalidad, ya que por su corta edad, son dependientes de algún adulto, mientras que los docentes se enfrentaban al reto de transformar sus ideas y enseñanza, lo cual consistía en implementar actividades atractivas y retadoras, y al mismo tiempo breves para no perder la atención de los pequeños, ya se enfrentan a demasiados distractores (juguetes, papás, hermanos, etc.).

Indiscutiblemente ha sido un reto para este entorno, ya que además se han enfrentado a tener las miradas y críticas constantes de los padres, y exigencias por parte de los directivos y coordinadores, quienes al igual que los docentes, se encontraban ante una situación nueva y desconocida. En la actualidad a pesar de tener nuevas herramientas tecnológicas y dominadas la interacción, el estrés sigue estando presente ya que hay cosas nuevas que aprender y las exigencias van aumentando para tratar de lograr los aprendizajes significativos que se establecen para cada grado.

Por todas estas situaciones antes mencionadas, se considera el desarrollo de la presente propuesta, que obedece a la urgente necesidad de brindar a la población docente de diferentes herramientas, habilidades y técnicas que les permitan identificar las principales fuentes de estrés en su ambiente laboral, así como las principales consecuencias del estrés a nivel profesional social y personal. Ponderar los beneficios de salud, sociales y organizacionales que posibilita esta intervención a nivel preventivo y resolutivo será clave para su adopción y éxito final.

Dado que se busca ayudarles a generar cambios en diferentes ámbitos de su vida, esto también presenta diferentes retos a sortear, tales como la propia resistencia al cambio, el ausentismo o deserción del taller, el auto sabotaje, dificultades de los participantes para coordinar sus tiempos personales, laborales y del taller; sensaciones de pena o miedo para expresarse entre pares, creencias y posturas pasivas que les impidan asumir sus propias responsabilidades y oportunidades como agentes activos en los procesos estresores; dejar la responsabilidad de todos los cambios en las organizaciones educativas o bien, también la propia falta de sensibilidad de las autoridades escolares ante este tipo de problemas de salud.

En definitiva, para procurar las condiciones óptimas en cuanto al desarrollo del taller será importante brindar una plática informativa sobre las ventajas de esta intervención a nivel personal y organizacional, sensibilizar a las autoridades escolares y realizar una campaña de difusión estratégica en caso de que se realice con población abierta que cubra el perfil.

En este sentido, la propuesta de intervención del taller basada en el Modelo Procesual del Estrés, pretende generar individuos responsables, con conciencia de los factores determinantes de su proceso salud-enfermedad, además de dotar a las personas de estrategias de prevención en la salud, como son: comprender las demandas psicosociales y posean los recursos para enfrentarlas, prevenir el desencadenamiento de emociones negativas y la tensión física asociada a la respuesta del estrés buscando disminuir su intensidad y frecuencia para que no afecten la salud, desarrollar estilos positivos favorecedores de la salud, como el optimismo, la autoeficacia y el afecto positivo, tomar conocimiento de cómo está su salud física y

mental, su calidad de vida, con el fin de reparar alteraciones, prevenir dificultades y potencializar el bienestar en todos los aspecto del funcionamiento humano.

REFERENCIAS:

- Acosta, M. y Burguillos P. (2014). *Estrés y Burnout en Profesores de Primaria y Secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección*. Campus del Carmen, Facultad de Ciencias de la Educación, España. Recuperado de: <http://www.infad.eu/RevistaINFAD/OJS/index.php/IJODAEP/article/view/616/554>
- Acosta, M. y Greca, M. (2020). *Estilos de afrontamiento del estrés en maestros de Educación Especial y maestros de enseñanza primaria, de la Ciudad de Villaguay*. Tesis Licenciada en Psicología. Universidad Católica. Recuperado de: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/10593?locale=en>
- Aldrete, G., León, S. y González R. (2014). *Estrés y factores psicosociales laborales en profesores de preescolar en la zona metropolitana de Guadalajara*. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Universidad de Guadalajara. Recuperado de: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/28/028_Aldrete.pdf
- Arguello, M. (2013). *Estrés laboral y sus consecuencias en docentes del preescolar "Tránsito Berrios López"*. Tesis para optar al título a Licenciatura en Psicología. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León. Recuperado de: <http://riul.unanleon.edu.ni:8080/jspui/bitstream/123456789/3226/1/225979.pdf>
- Ávila, J. (2014). *El estrés un problema de salud del mundo actual*. Revista con Ciencia No. 1/Vol. 2. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/pdf/rcfb/v2n1/v2n1_a13.pdf
- Balseiro, A. (2011) *El Síndrome de Burnout*. Editorial Trillas.
- Barba, M. Guerrero, M. y Ruiz, D. (2015). *Estrategia preventiva en salud mental para docentes con estrés laboral*. Vol. 1. No. 2. Revista Científica Multidisciplinaria. Recuperado de: <http://45.238.216.13/ojs/index.php/mikarimin/article/view/314>

- Barnard, Delgado y Voutssás (2016). *Cultura Organizacional y sus efectos en la administración de archivos*. AGN México, Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/228989/InterPARES_3_020617.pdf
- Butcher, J., Mineka, S. y Hooley, J. (2007). *Psicología Clínica*. México: Editorial Pearson. Addison Wesley. Recuperado de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/LIBROPsicologiaClinica.pdf
- Daza, F. (1994). *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España. Recuperado de: https://www.insst.es/documents/94886/326827/ntp_349.pdf/ada8c0fd-ff66-4a29-ad86-6134d489262d
- Díaz, M. Ruiz, M. Villalobos, A (2012). *Manual de técnicas y terapias cognitivo conductuales*. Desclée de Brouwer. Recuperado de: <https://www.edesclée.com/img/cms/pdfs/9788433029508.pdf>
- Di-Collredo, C. Aparicio, D. y Moreno, J. (2007). *Descripción de los Estilos de Afrontamiento en Hombres y Mujeres ante la Situación de Desplazamiento*. Psychologia. Avances de la Disciplina Vol. 1, Universidad de San Buenaventura. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2972/297224996002.pdf>
- González, Ch. (2018). *Estrés Laboral en Docentes de la Primera Infancia*. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Facultad de Educación. Bogotá. Recuperado de: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/handle/10656/6388/TPED_GonzalezGonzalezCharleneAndrea_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, L. (2009). *La comunicación educativa en el aula: una alternativa para la enseñanza de las Teorías de la Comunicación*. Revista Académica de la Federación Latinoamericana de Facultades de Comunicación Social. Recuperado de: [file:///C:/Users/lorem/Downloads/Dialnet-LaComunicacionEducativaEnElAula-3719737%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/lorem/Downloads/Dialnet-LaComunicacionEducativaEnElAula-3719737%20(2).pdf)
- González, N. (2014) *Estrés en el Ámbito Laboral de las Instituciones de Salud*. Gobierno del Estado de México, CEVECE. Recuperado de:

https://salud.edomex.gob.mx/cevece/documentos/documentostec/documentos/2014/estres_labor_al.pdf

Guerrero, E. (1996). *Salud, estrés y factores psicológicos*. Departamento de Psicología Básica. Facultad de Psicología. Mérida. Recuperado de: <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/93985/Art.%203.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Gutiérrez, E. (2007). *Cultura, Organizaciones e Intervención*. Universitas Psychologica, Vol. 6, No. 1, Bogotá. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2327578>

Kabat-Zinn (2013). *Vivir con plenitud las crisis: cómo utilizar la sabiduría del cuerpo y de la mente para afrontar el estrés, el dolor y la enfermedad*. Barcelona: Kairós. Recuperado de: <file:///C:/Users/lorem/Downloads/KabatZinnJonVivirconplenitudlascrisis.pdf>

Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. 1st Edición, Editorial Springer Publishing Company.

Leka, S., Grriffiths, A. y Cox, T. (2004). *La Organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud*. Institute of Work, Health & Organisations. Recuperado de: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf

Martínez, G. (2020). *Los docentes de educación básica en México ante el COVID-19 ¿ La emergencia como principio de innovación docente?*. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/v5/sitio/2020/05/26/los-docentes-de-educacion-basica-en-mexico-ante-el-covid-19-la-emergencia-como-principio-de-innovacion-docente/>

Martínez, R. (1987). *Manual de inoculación de estrés*. Donald Meichenbaum. Universidad de Waterloo. Barcelona España. Recuperado de: <https://pavlov.psyciencia.com/2012/12/Manual-de-inoculacion-de-estresocr.pdf>

Mingote, J. y Pérez, S. (2003). *Estrés en la enfermería: El cuidado del cuidador*. Madrid Díaz de Santos. Recuperado de: <https://www.editdiazdesantos.com/wwwdat/pdf/9788479785185.pdf>

- Nieto, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid: CSS
- Oblitas, L. (2004). *Psicología de la salud y calidad de vida*. Cuarta Edición, Cengage Learning Latinoamericana. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/317007565_Psicologia_de_la_salud_y_calidad_de_vida
- Ortega, J. (1999). *Estrés y trabajo*. Revista de Medicina y salud. Recuperado de: www.medspain.com
- Páez, R. (2008). *El cuerpo de la maestra de preescolar y su papel en la formación de niños*. Revista Iberoamericana de Educación No. 47. Recuperado de: <https://rieoei.org/RIE/article/view/707>
- Regueiro, A. (S/F). *¿Qué es el estrés y cómo nos afecta?* Especialidad en Psicología Clínica y de la Salud. Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Málaga. Recuperado de: <https://www.uma.es/media/files/tallerestr%C3%A9s.pdf>
- Robinet, A. y Pérez, M. (2020). *Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19*. Polo del Conocimiento, Edición 53, Vol. 5, No. 12. Recuperado de: <file:///C:/Users/ADMINI~1/AppData/Local/Temp/2111-11444-2-PB-1.pdf>
- Rojas, N. (2020). *Desarrollo profesional Docente en tiempos de covid-19*. Fundación Educacional Seminarium. Recuperado de: <https://www.fundacionseminarium.com/desarrollo-profesional-docente-en-tiempos-de-covid-19/>
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). *Síndrome de burnout en docentes*. IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH, México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/521653267015.pdf>
- Rodríguez, L. Oramas, A. y Rodríguez, E. (2007). *Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato*. Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3758/375839282002.pdf>
- Rodríguez, M. y Ruiz, A. (2018). *El perfil del Docente en la Primera Infancia en la Institución Educativa Distrital Marco Tulio Fernández*. Licenciatura en Pedagogía Infantil. Universidad Libre Bogotá D. C. Recuperado de:

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/15848/EL%20PERFIL%20%20DEL%20DOCENTE%20EN%20LA%20PRIMERA%20INFANCIA%20EN%20LA%20EDUCACI%C3%93N%20EDUCATIVA%20DISTRITAL%20MARCO%20TULIO%20%20FERNANDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, J. (2010). *Estrés Laboral*. Revista Hidrogénesis Vol. 8, No. 2. Recuperado de: <https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>

Sánchez, P. (S/A). *Como afrontar el estrés del docente*. Etapa educativa: Ínter-nivel. IES La Basílica. Recuperado de: <https://www.imageneseducativas.com/wp-content/uploads/2019/06/C%C3%B3mo-gestionar-el-ESTR%C3%89S-DOCENTE-con-%C3%A9xito.pdf>

Sandín, B. (2003). El estrés. Un análisis basado en el papel de los factores sociales. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Vol. 3, No. 1. Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC). España. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/26420219_El_estres_Un_analisis_basado_en_el_papel_de_los_factores_sociales

Sandín, B. y Chorot (2003). *Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE): desarrollo y validación preliminar*. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica. Recuperado de: <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/3941>

Santos, R. y Peña, N. (2013). *¿Cuál es la prevalencia de estrés en docentes de preescolar y su relación con las condiciones de trabajo?*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/86442658.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

Escala de Estrés en Profesores (EFEP)

Instrucciones: Marque con una “X” que tanto le estresan o le pueden estresar los siguientes escenarios planteados. Para categorizar utilizaremos la siguiente nomenclatura:

Nada (1), Muy poco (2), Algo (3), Bastante (4) y Mucho (5)

		1	2	3	4	5
1	Agresiones verbales por parte de los alumnos.					
2	Mal ambiente en el grupo de profesores.					
3	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.					
4	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión.					
5	Enseñar a personas que no valoran la educación.					
6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer					
7	Los profesores en conjunto pueden influir poco en las decisiones del centro.					
8	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás.					
9	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina.					

10	Agresiones físicas de los alumnos.					
11	Rivalidad entre grupos de profesores.					
12	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos.					
13	Trabajo excesivamente repetitivo y monótono.					
14	Falta de participación en la toma de decisiones en el centro.					
15	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).					
16	Inestabilidad de mi puesto en el centro actual (cambio de centro).					
17	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza.					
18	Enfrentamientos en clase con los alumnos.					
19	Poca responsabilidad de la mayoría del personal del centro hacia su trabajo.					
20	Asistir a tutorías con los padres.					
21	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo.					
22	Demandas a los profesores de buenos resultados por parte de los padres.					
23	La evaluación a los profesores.					
24	Falta de oportunidades para la promoción.					
25	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.					

26	Impartir más clases que otros compañeros.					
27	Tener que sustituir a compañeros ausentes.					
28	Demasiada cantidad de materia a impartir en el tiempo disponible.					
29	Falta de apoyo del equipo directivo.					
30	Una estructura jerárquica inadecuada en mi centro.					
31	La excesiva supervisión de mi trabajo.					
32	Malas relaciones con superiores jerárquicos.					
33	Conflicto entre las necesidades de mi departamento y los puntos de vista de la dirección.					
34	Pocos profesores para el número de alumnos que hay.					
35	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.					
36	Presenciar las agresiones entre los alumnos.					
37	Esquemas de trabajo muy poco definidos.					
38	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo.					
39	Formación no adecuada para responder a todas las demandas.					
40	Desconsideraciones por parte de los alumnos.					
41	Desconocimiento ante muchas de las exigencias a las que me enfrento.					
42	Impartir las clases en una lengua que no es mi lengua materna.					

43	Indefinición de mis responsabilidades.					
44	Alumnos que intentan probarte en todo momento para ver hasta donde llegas.					
45	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.					
46	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo.					
47	Recibir instrucciones incompatibles u opuestas.					
48	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados.					
49	Salario bajo con relación al trabajo que desempeño.					
50	El hecho de que ser un buen profesor no implique necesariamente promoción.					
51	Constantes cambios que tienen lugar en mi profesión.					
52	Falta de oportunidades para solicitar traslados.					
53	Carencia de formación para enfrentarme con algunas situaciones.					
54	La constatación de que no me gusta la enseñanza.					
55	La realización de cambios inadecuados.					
56	Falta de información sobre cómo han de instaurarse los cambios.					

ANEXO 2

CAE Cuestionario de Afrontamiento del Estrés

Instrucciones: En las páginas que siguen se describen formas de pensar y comportarse que la gente suele emplear para afrontar los problemas o situaciones estresantes que ocurren en la vida. Las formas de afrontamiento descritas no son buenas ni malas, ni tampoco unas son mejores o peores que otras. Simplemente ciertas personas utilizan unas formas más que otras. Para contestar debe leer con detenimiento cada una de las formas de afrontamiento y recordar en qué medida Ud., la ha utilizado recientemente cuando ha tenido que hacer frente a situaciones de estrés. Marque con una “X” el número que mejor represente el grado en que empleó cada una de las formas de afrontamiento del estrés que se indican. Aunque este cuestionario a veces hace referencia a una situación o problema, tenga en cuenta que esto no quiere decir que Ud., piense en un único acontecimiento, sino más bien en las situaciones o problema más estresantes vividos recientemente (aproximadamente durante el pasado año).

0 (Nunca), 1 (Pocas veces), 2 (A veces), 3 (Frecuentemente) y 4 (Casi siempre)

		0	1	2	3	4
1	Traté de analizar las causas del problema para poder hacerle frente.					
2	Me convencí de que hiciese lo que hiciese las cosas siempre saldrían mal.					

3	Intenté centrarme en los aspectos positivos del problema.					
4	Descargué mi mal humor con los demás.					
5	Cuando me venía a la cabeza el problema, trataba de concentrarme en otras cosas.					
6	Le conté a familiares o amigos cómo me sentía.					
7	Asistí a la Iglesia.					
8	Traté de solucionar el problema siguiendo unos pasos bien pensados.					
9	No hice nada concreto puesto que las cosas suelen ser malas.					
10	Intenté sacar algo positivo del problema.					
11	Insulté a ciertas personas.					
12	Me volqué en el trabajo o en otra actividad para olvidarme del problema.					
13	Pedí consejo a algún pariente o amigo para afrontar mejor el problema.					
14	Pedí ayuda espiritual a algún religioso (sacerdote, etc.).					
15	Establecí un plan de actuación y procuré llevarlo a cabo.					
16	Comprendí que yo fui el principal causante del problema.					
17	Descubrí que en la vida hay cosas buenas y gente que se preocupa por los demás.					
18	Me comporté de forma hostil con los demás.					

19	Salí al cine, a cenar, a “dar una vuelta”, etc. para olvidarme del problema.					
20	Pedí a parientes o amigos que me ayudaran a pensar acerca del problema.					
21	Acudí a la iglesia para rogar que se solucionase el problema.					
22	Hablé con las personas implicadas para encontrar una solución al problema.					
23	Me sentí indefenso/a e incapaz de hacer algo positivo para cambiar la situación.					
24	Comprendí que otras cosas, diferentes del problema, eran para mí más importantes.					
25	Agredí a algunas personas.					
26	Procuré no pensar en el problema.					
27	Hablé con amigos o familiares para que me tranquilizaran cuando me encontraba mal.					
28	Tuve fe en que Dios remediaría la situación.					
29	Hice frente al problema poniendo en marcha varias soluciones problema.					
30	Me di cuenta de que por mí mismo no podía hacer nada para resolver el problema.					
31	Experimenté personalmente eso de que “no hay mal que por bien no venga”.					
32	Me irrité con alguna gente.					
33	Practiqué algún deporte para olvidarme del problema.					

34	Pedí a algún amigo o familiar que me indicara cuál sería el mejor camino para seguir.					
35	Recé.					
36	Pensé detenidamente los pasos a seguir para enfrentarme al problema.					
37	Me resigné a aceptar las cosas como eran.					
38	Comprobé que, después de todo, las cosas podían haber ocurrido peor.					
39	Luché y me desahugué expresando mis sentimientos.					
40	Intenté olvidarme de todo.					
41	Procuré que algún familiar o amigo me escuchase cuando necesité mis sentimientos.					
42	Acudí a la iglesia para poner velas o rezar.					

ANEXO 3

Técnica de Relajación Progresiva de Jacobson:

Esta técnica es una de las más utilizadas para reducir el estrés, ya que se basa en la relación entre la tensión muscular y los estados psicológicos de alta actividad mental.

Instrucciones: Se requiere de ropa cómoda, una silla para cada participante.

Los participantes se sentarán en una silla, con la espalda recta y las manos sobre las piernas en una posición relajada, los dos pies apoyados en el suelo.

1. Inhala profundamente llevando el aire a tu abdomen. Al exhalar, deja que tu cuerpo empiece a relajarse.

2. Cierra los puños. Aprieta los antebrazos. Mantén esa tensión durante 7 segundos y afloja. Nota cómo brazos y pecho se relajan.
3. Arruga la frente y mantenla así durante 7 segundos. A la vez rota la cabeza hacia un lado y luego hacia el otro. Afloja y siente la relajación en la zona.
4. Arruga la cara. Frunce el entrecejo, los ojos, los labios, aprieta la mandíbula y encorva los hombros. Mantén la posición 7 segundos y afloja, centrándote en las sensaciones que la relajación te produce.
5. Inspira profundamente y arquea la espalda suavemente. Mantén la postura 7 segundos y relaja.
6. Inhala profundamente y saca el abdomen, dejando que se hinche todo lo posible, mantén la posición 7 segundos y suelta. Fíjate bien en lo que notas en abdomen y espalda al relajar.
7. Flexiona los pies y los dedos de los pies. Tensa los muslos, las pantorrillas y los glúteos. Mantén la tensión durante 7 segundos y afloja.
8. Para terminar, estira los pies como una bailarina, a la vez que tensas muslo, glúteos y pantorrillas de nuevo. Pasados 7 segundos suelta y siente la relajación.

ANEXO 4

Ciclo del conflicto

La experiencia de cada uno de nosotros en las situaciones de conflicto, parece que siguen una serie de fases que hacer que perpetuemos este ciclo, aveces puede ser negativo y otras positivo, por lo que es importante analizarlos para poder afrontarlo de la mejor manera.

Fase 1: actitudes y creencias

El ciclo empieza por nuestras actitudes y creencias sobre el conflicto, las cuales tienen diversas fuentes de origen como por ejemplo: los mensajes que hemos recibido desde la infancia, los modelos conductuales a través de nuestros entornos y nuestras experiencias con los conflictos, todo esto afecta de gran manera la forma de percibirlo.

Fase 2: conflicto

Sería la parte inherente a las relaciones sociales, es inevitable en todo marco de relación, por ejemplo: Se produce en el recreo entre niños, entre compañeros de trabajo o la misma familia, por mencionar algunos ejemplos.

Fase 3: La respuesta

La respuesta es el punto donde empezamos a actuar, podemos comenzar a gritar, intentar hablar sobre la situación o simplemente abandonar el tema, es aquí donde influyen las actitudes y creencias, tenemos un patrón para responder a los conflictos sin importar que sean diferentes.

Fase 4: El resultado

La respuesta nos llevará siempre al mismo resultado, por lo que la consecuencia servirá para reforzar la creencia y de este modo el ciclo se mantiene, lo cual solo reforzará nuestras creencias y actitudes.

ANEXO 5

Evaluación del taller

Con el propósito de saber tu opinión sobre la manera de llevar a cabo el taller de "Propuesta de estrategias de afrontamiento para el manejo del estrés en docentes de la primera infancia durante el confinamiento por la pandemia COVID-19, les pedimos contestar la siguiente evaluación seleccionando en la opinión que mejor exprese la situación del mismo, calificando sobre los siguientes conceptos e una escala de 1 a 3, donde 1= SUFICIENTE, 2= BIEN y 3=MUY BIEN

1.- Mostró dominio del tema

1) Suficiente

2) Bien

3) Muy bien

2.- Utilizó un lenguaje claro, adecuado y sencillo.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

3.- Despertó y mantuvo el interés de los participantes.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

4.- Los temas brindados le parecieron correctos e importantes.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

5.- Fueron claras las indicaciones de cómo se iba a trabajar el taller.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

6.- Resolvieron oportunamente las preguntas y dudas de los temas.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

7.- Se dirigieron de manera adecuada y respetuosa en todo momento.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

8.- Manejaron apoyos y recursos adecuados a los temas del taller.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

9.- Piensas que se lograron los objetivos propuestos.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

10.- En general el taller te brindo aportaciones importantes para tu vida

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

11.- Los materiales expuestos te permitieron identificar qué tipo de estrés te genera la situación laboral, que actualmente enfrentas.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

12.-De las propuestas de afrontamiento expuestas en el taller, consideras que una o algunas fueron de gran utilidad para tu vida.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

13.- Recomendarías el taller a alguien más.

1) Suficiente 2) Bien 3) Muy bien

Gracias por tu participación ¡!